

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ**  
**CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM HISTÓRIA**  
**NÍVEL DE MESTRADO**

**MARGARETE APARECIDA DE PAULA WEISS**

**TRABALHO INDUSTRIAL E ADOECIMENTO NA UNIDADE INDUSTRIAL  
DE CARNES DA FRIMESA EM MEDIANEIRA, PARANÁ (2011-2018)**

**Marechal Cândido Rondon**

**2019**

**MARGARETE APARECIDA DE PAULA WEISS**

**TRABALHO INDUSTRIAL E ADOECIMENTO NA UNIDADE INDUSTRIAL  
DE CARNES DA FRIMESA EM MEDIANEIRA, PARANÁ (2011-2018)**

Trabalho apresentado à banca de defesa–  
Mestrado do Programa de Pós-graduação  
História – História, Poder e Práticas  
Sociais, da Universidade Estadual do  
Oeste do Paraná – Unioeste. Vinculado a  
Linha de Pesquisa Trabalho e  
Movimentos Sociais, com orientação do  
Prof. Dr. Vagner José Moreira.

**Marechal Cândido Rondon**

**2019**

Ficha de identificação da obra elaborada através do Formulário de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da Unioeste.

Weiss, Margarete Aparecida de Paula  
Trabalho industrial e adoecimento na unidade industrial de carnes da Frimesa em Medianeira, Paraná (2011-2018) / Margarete Aparecida de Paula Weiss; orientador(a), Vagner José Moreira, 2019.  
73 f.

Dissertação (mestrado), Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Marechal Cândido Rondon, Centro de Ciências Humanas, Educação e Letras, Programa de Pós-Graduação em História, 2019.

1. Relações de trabalho. 2. Adoecimento. 3. Frimesa. I. Moreira, Vagner José . II. Título.



**Universidade Estadual do Oeste do Paraná**  
Campus de Marechal Cândido Rondon - CNPJ 78680337/0003-46  
Rua Pernambuco, 1777 - Centro - Cx. P. 91 - <http://www.unioeste.br>  
Fone: (45) 3284-7878 - Fax: (45) 3284-7879 - CEP 85960-000  
Marechal Cândido Rondon - PR.

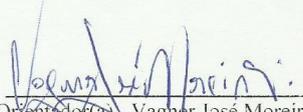


**PARANÁ**  
GOVERNO DO ESTADO

### Programa de Pós-Graduação em História

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado de MARGARETE APARECIDA DE PAULA WEISS, ALUNO(A) DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE, E DE ACORDO COM A RESOLUÇÃO DO PROGRAMA E O REGIMENTO GERAL DA UNIOESTE.

Ao(s) 1 dia(s) do mês de março de 2019 às 9h00min, no(a) sala 60, realizou-se a sessão pública da Defesa de Dissertação do(a) candidato(a) Margarete Aparecida de Paula Weiss, aluno(a) do Programa de Pós-Graduação em História - nível de Mestrado, na área de concentração em História, Poder e Práticas Sociais. A comissão examinadora da Defesa Pública foi aprovada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em História. Integraram a referida Comissão os(as) Professores(as) Doutores(as): Vagner José Moreira, Sergio Paulo Moraes, Rinaldo José Varussa. Os trabalhos foram presididos pelo(a) Vagner José Moreira, orientador(a) do(a) candidato(a). Tendo satisfeito todos os requisitos exigidos pela legislação em vigor, o(a) candidato(a) foi admitido(a) à Defesa de DISSERTAÇÃO DE Mestrado, intitulada: "Trabalho Industrial e adoecimento na Unidade Industrial de Carnes da Frimesa em Medianeira - PR (2011-2018)". O(a) Senhor(a) Presidente declarou abertos os trabalhos, e em seguida, convidou o(a) candidato(a) a discorrer, em linhas gerais, sobre o conteúdo da Dissertação. Feita a explanação, o(a) candidato(a) foi arguido(a) sucessivamente, pelos(as) professores(as) doutores(as): Sergio Paulo Moraes, Antonio de Padua Bosi. Findas as arguições, o(a) Senhor(a) Presidente suspendeu os trabalhos da sessão pública, a fim de que, em sessão secreta, a Comissão expressasse o seu julgamento sobre a Dissertação. Efetuado o julgamento, o(a) candidato(a) foi **aprovado(a)**. A seguir, o(a) Senhor(a) Presidente reabriu os trabalhos da sessão pública e deu conhecimento do resultado. E, para constar, o(a) Coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em História, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná -- UNIOESTE - Campus de Marechal Cândido Rondon, lavra a presente ata, e assina juntamente com os membros da Comissão Examinadora e o(a) candidato(a). De acordo com o que está previsto no § 8 e § 9 do Artigo 81 do Regulamento do Programa de Pós-graduação em História da Unioeste, a banca de defesa de mestrado foi realizada contando com a participação de membro via utilização de tecnologia de videoconferência. Diante desta circunstância, os membros presentes assinam esta Ata e atestam a conformidade do Prof. Dr. Sergio Paulo Moraes em relação ao resultado da defesa e ao conteúdo do parecer descritivo anexo.

  
Orientador(a) - Vagner José Moreira

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Marechal Cândido Rondon (UNIOESTE)

\_\_\_\_\_  
Sergio Paulo Moraes  
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)



**unioeste**

Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Campus de Marechal Cândido Rondon - CNPJ 78680337/0003-46

Rua Pernambuco, 1777 - Centro - Cx. P. 91 - <http://www.unioeste.br>

Fone: (45) 3284-7878 - Fax: (45) 3284-7879 - CEP 85960-000

Marechal Cândido Rondon - PR.

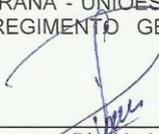


**PARANÁ**

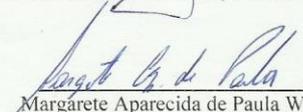
GOVERNO DO ESTADO

**Programa de Pós-Graduação em História**

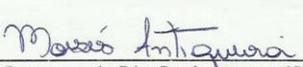
ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado de MARGARETE APARECIDA DE PAULA WEISS, ALUNO(A) DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE, E DE ACORDO COM A RESOLUÇÃO DO PROGRAMA E O REGIMENTO GERAL DA UNIOESTE.

  
Rinaldo José Varussa

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Marechal Cândido Rondon (UNIOESTE)

  
Margarete Aparecida de Paula Weiss

Candidato(a)

  
Moisés Antiquera  
Coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em História

## AGRADECIMENTOS

Nesses anos de reflexão muitos foram os que me ajudaram na elaboração desse trabalho, pessoas que de uma forma ou de outra estão presentes nessas páginas, as quais desejo agradecer:

Ao amor da minha vida, minha filha Caroline de Paula Weiss, que ao longo desses 14 anos de vida deu sentido a minha existência. Agradeço o carinho, amor, paciência e compreensão por todos os momentos em que estive ausente fisicamente.

Ao Professor Dr. Vagner José Moreira, meu orientador, e, sobretudo grande inspiração como professor e pesquisador. Obrigada por sua dedicação, organização, insistência e empatia. Muito obrigada por ter acreditado e por ter depositado sua confiança em mim. Sem seu apoio, orientação, atenção, paciência e um olhar extremamente humano, nada disso seria possível.

À minha família: meus pais Leonice e Gregório que sempre me apoiaram e torceram por mim; agradeço pelo amor, dedicação e pela educação sustentada em valores que hoje, me fortalecem diante das dificuldades da vida. À minha irmã Salete pela disposição e ajuda em tudo que precisei nesses anos de mestrado, os e-mails e telefonemas que encurtaram a nossa distância.

A todos os Trabalhadores da Frimesa em Medianeira, homens e mulheres, que foram fundamentais na realização deste trabalho; sem suas histórias de vida e de lutas nada disso seria possível.

Aos professores do Programa do Programa de Pós- Graduação em História – PPGH, pela oportunidade que me foi dada de conhecer outra realidade, agradeço pelas aulas e reflexões.

À professora Aparecida Darc de Souza que com seu olhar meigo e suas palavras empáticas, me fez seguir em frente.

As amigas Jale, Marlete, Maira, Darlene, Viviane, Luciana, Janete e Tatiane por suas doces e acalentadoras palavras nos momentos de desânimo.

Ao Gian, pela paciência, carinho e compreensão e por estar ao meu lado em todos os momentos.

À Karine, Rúbia, Saionara e Fabiana pela parceria no mestrado, pelo respeito e pela amizade que levarei para o resto da vida; valeu pelas conversas, pela leitura de

meus textos, sugestões e pelos alegres momentos em Marechal tão intensos e agradáveis onde estreitamos nossos laços de amizade.

Ao Evandro, por todo carinho, paciência, apoio e incentivo de uma vida inteira. E sempre, de alguma maneira torcendo por mim.

Aos Professores Dr. Rinaldo José Varussa e Prof. Dr. Antonio de Pádua Bosi por lerem meu trabalho e pelas importantes contribuições na banca de qualificação.

À Deus.

Muito obrigada!

## **TRABALHO INDUSTRIAL E ADOECIMENTO NA UNIDADE INDUSTRIAL DE CARNES DA FRIMESA EM MEDIANEIRA, PARANÁ (2011-2018)**

### **RESUMO**

Este trabalho de pesquisa busca problematizar as relações de trabalho na Frimesa, Unidade Industrial de Medianeira-PR, onde busco discutir o modo pelo qual as experiências vividas na fábrica pressionam os modos de vida dos trabalhadores e de suas famílias. Saliento ainda a forma como os trabalhadores disputam seus espaços e constroem a cidade, entendendo que essas relações compõe um montante de questões significativas ao pensarmos tramas sociais que estão inertes em tensões e conflitos. Propus-me ainda a investigar as condições de trabalho vivenciadas diariamente pelos trabalhadores da linha de produção da Indústria Frimesa. Para contribuição dessa pesquisa foi analisado a rotatividade desses trabalhadores, a dinâmica da indústria frente aos trabalhadores que adoecem, buscando enfatizar as doenças ligadas a esse tipo de trabalho e como os trabalhadores lidam com a questão do adoecimento, discutindo a precarização do trabalho. Nesse sentido, o objetivo é apresentar parte da bibliografia já levantada sobre o referido tema bem como a metodologia utilizada para a problematização das fontes orais, verificando suas propriedades para um maior entendimento das relações de trabalho no frigorífico.

**PALAVRAS-CHAVES:** Relações de Trabalho; Adoecimento; Frimesa.

## INDUSTRIAL WORK AND ILLNESS IN THE INDUSTRIAL UNIT OF MEAT OF THE FRIMESA IN MEDIANEIRA, PARANÁ (2011-2018)

### SUMMARY

This research seeks to problematize the work relationships in Frimesa, Industrial Unif of Medianeira-PR, where I try to discuss how the experiences lived in the factory pressure the ways of life of workers and their families. I also point the way the workers dispute their spaces and build the city, understanding that these relations compose a number of significant quality when we think of social plots that are inert in tensions and conflicts. I proposed to investigate the working conditions experienced daily by the workers of the Frimesa Indústria production line. The contribution of this research was the rotation of these workers, the dynamics of the industry against the workers who fall ill, seeking to emphasize the diseases associated with this type of work and how the workers deal with this issue of illness, discussing the precariousness of work. Accordingly, the objective is to present part of the bibliography already raised about this topic as well as the methodology used for the problematization of oral sources, verifying their properties for a better understanding of labor relations in the refrigerator.

**KEYWORDS:** Work relationships, Illness, Frimesa

## **SUMÁRIO**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>APRESENTAÇÃO.....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>CAPÍTULO I: As Relações de Trabalho na Unidade de Carnes da Frimesa em<br/>Medianeira Paraná.....</b> | <b>22</b> |
| <b>CAPÍTULO II: O Adoecimento e as Condições Degradantes dos Trabalhadores da<br/>Frimesa.....</b>       | <b>45</b> |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>67</b> |
| <b>RELAÇÃO DE FONTES.....</b>  | <b>69</b> |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>   | <b>71</b> |

## APRESENTAÇÃO

Durante toda minha vida tive contato direto com vizinhos, amigos, familiares e pais de alunos que trabalham, ou em algum momento de suas vidas fizeram parte do quadro de funcionários da Frimesa, e em sua maioria na linha de produção. Ao longo desses anos morando em Medianeira, em conversas informais, me chamava atenção o fato de morarmos em um município pequeno, que atualmente tem uma população estimada em 44.885 mil habitantes, onde uma parte significativa da população emprega-se no setor agroindustrial e sobrevivem da relação de trabalho fabril, que é a fonte de seu sustento.

Foi por meio desses relatos que muitas questões surgiram sobre a importância da experiência desses trabalhadores, suas trajetórias, bem como a relação de trabalho com a Frimesa, já que a maioria desses sujeitos, residem em Medianeira. Considero essa pesquisa importante, pois muitas pessoas que moram na cidade, assim como eu mesma em outros tempos, olham para a Frimesa e para o desenvolvimento da industrialização no Oeste do Paraná, como sinônimo de progresso e geração de emprego esquecendo-se de questões que levam a processos conflituosos, como as condições de trabalho vivenciadas diariamente por estes trabalhadores, que ao longo dos anos podem adoecer.

Um destes relatos foi o de Isabel, a trabalhadora de quarenta e seis anos que me narrou sobre sua trajetória de vida e experiência de trabalho na Frimesa. Isabel começou a trabalhar na empresa por volta do ano de 2004, sendo que foi afastada durante um período um problema de saúde, sobre o qual refletiremos com mais profundidade ao longo da dissertação. No entanto, saliento agora, um dos apontamentos de Isabel, sobre o problema de saúde que desenvolveu:

Pesquisadora: E você acredita que foi em função da atividade que você desenvolvia que adoeceu?

Entrevistada: Sim, foi muito tempo de pé. Uhum.

Pesquisadora: Muito tempo de pé.

Entrevistada: Ele falou, [médico] que era muito tempo de pé.

Pesquisadora: E vocês faziam alguma atividade, exercícios, assim, durante o período do trabalho?

Entrevistada: Não era frequente, assim, era lá de vez em quando.

Pesquisadora: De vez em quando tinha...

Entrevistada: Não era frequente.

Isabel trabalhava no setor de embutidos e para desenvolver seu trabalho, assim como os demais trabalhadores do setor, tinham que ficar em pé por muito tempo, fato que de acordo com ela foi determinante para o problema que veio a ter em seu pé. O tempo para que pudessem fazer algum exercício, para diminuir as dores que certamente sentiam por terem que permanecer por horas de pé era pouco e parece, diante do que indicou Isabel, que esse momento de atividades físicas dificilmente acontecia. O tempo que passavam de pé, aliado a outros fatores como, por exemplo, as baixas temperaturas, expuseram não apenas Isabel, mas diversos trabalhadores da Frimesa ao adoecimento.

Acredito que discutir experiências como as vividas por Isabel é de extrema necessidade, à medida que vivemos em uma sociedade capitalista, exploradora, desigual, uma sociedade aonde trabalhadores reconhecem em trabalhos como o trabalho na Frimesa uma alternativa para manter suas famílias, pois trabalhar em empresas, frigoríficos como este, lhes garante carteira assinada e, por assim dizer, alguns outros “benefícios”, porém não deixam de reconhecer os limites, pressões, riscos e a exploração que vivenciam.

Por isso, me proponho a discutir através das entrevistas, as experiências de vida desses trabalhadores, a rotina do trabalho, a relação de trabalho, conflitos vividos dentro da empresa, experiências e práticas de lutas evidenciadas por meio de suas narrativas. Para contribuição dessa pesquisa será analisado, rotatividade desses trabalhadores, a dinâmica da indústria frente aos trabalhadores que adoecem, buscando enfatizar as doenças ligadas a esse tipo de trabalho e como os trabalhadores lidam com a questão do adoecimento, discutindo a precarização do trabalho.

Refletir sobre o tema proposto aqui requer que, dentre outras coisas, contextualizemos minimamente algumas questões desta pesquisa, a produção da carne de porco e a implantação das agroindústrias são algumas destas questões pertinentes. Num olhar bastante recuado percebemos que o porco constituiu-se como uma das primeiras formas de alimento derivada de animal. Desde os primórdios de sua domesticação e consumo os animais sofreram grandes mutações morfológicas e fisiológicas em função das necessidades dos homens.<sup>1</sup>

O porco não é um animal nativo do continente americano. Ele foi trazido para o Brasil com as viagens dos primeiros colonizadores, na primeira metade do século

---

<sup>1</sup> As informações deste parágrafo e do parágrafo seguinte podem ser consultadas em: <http://abpa-br.com.br/setores/suinocultura>

XVI. Os animais trazidos para cá são derivados de cruzamentos de raças de porcos portugueses, posteriormente, com as necessidades brasileiras em relação ao animal iniciou-se o processo de criação de matrizes<sup>2</sup> no Brasil. De maneira geral, até o século XIX produção de alimentos derivados do porco estava relacionada às estações do ano, em que os porcos cresciam durante a primavera, engordavam durante o verão e eram abatidos no outono. A produção do “suíno moderno” inicia-se nas primeiras décadas do século XX, com a intenção principal de tornar a espécie em um produto economicamente viável de ser produzido durante todo o ano. Dá-se início então ao processo intenso de melhoramento genético e cruzamento de raças puras destes porcos.

A banha do porco apresentava-se como o principal produto derivado do animal comercializado até a década de 1930. Foi também neste período que o consumo de óleos vegetais passou a ser difundido e popularizado, tomando o espaço que a banha do porco possuía no mercado. Diante disto iniciou-se mais um processo de modificações na produção de suínos, onde varrões<sup>3</sup> geneticamente aptos para a produção de carne começaram a ser importados para a procriação. Este movimento exigiu algumas adaptações por parte dos produtores, mudanças nas granjas, alimentação e seleção de raças eram agora necessários, isto gerou o aumento do custo desta pecuária no país.<sup>4</sup>

É neste contexto que surgem, em meados da década de 1940, as primeiras cooperativas no Brasil. Nestes primeiros moldes de empresa as cooperativas além da produção dos animais também tinham seus próprios frigoríficos, num modelo de produção integrada – Pecuária e Indústria – com a intenção de “agregar valor” ao seu produto. Já durante as décadas de 1960 e 1970 e as políticas de crédito agrícola aplicadas em âmbito nacional proporcionaram um rápido desenvolvimento deste setor, nestas décadas surgiram o maior número de associações de produtores e vários avanços técnicos em relação à produção. Neste período foram criados programas que se concentravam em realizar o melhoramento genético dos animais e também programas de substituição de suínos macho do “tipo banha” pelo “tipo carne”.<sup>5</sup>

Na década de 1980, o setor da produção de suínos passou por algumas dificuldades, devido ao endividamento da União, a redução na oferta de crédito agrícola e também a queda no preço da soja no mercado internacional, apostou-se no Sistema

---

<sup>2</sup> Fêmea suína adulta, responsável por parir leitões.

<sup>3</sup> Macho Suíno destinado a reprodução.

<sup>4</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS CRIADORES DE SUÍNOS. **Mapeamento da suinocultura brasileira**. Brasília, DF, 2016.

<sup>5</sup> Ibidem.

Integrado de Produção como uma alternativa de enfrentamento destas dificuldades. É então que o modo de produção da agroindústria e dos frigoríficos como conhecemos hoje ganha sua face. Já o que marcou o setor na década de 1990 foi à efetiva participação brasileira no mercado internacional de produção e venda de suínos.<sup>6</sup>

Isto acontece, pois, suinocultura já se apresentava como algo praticado e valorizado nos países de origem de imigrantes. Grande parte destes sujeitos fixou-se na região sul do Brasil e esta passou então a ser uma das regiões de maior destaque na produção de suínos de todo país.<sup>7</sup>

Atualmente existem diferentes modelos de produção do setor suinícola coexistindo no território brasileiro, podemos nos concentrar em discutir como este setor é caracterizado na região Sul do país. Na região Oeste do Paraná predominam os pequenos produtores integrados ou cooperados, mais que 60% das granjas de matrizes tem até 500 produtores e 81% da produção ocorre nos modelos integrados ou cooperados. A região passou por um grande crescimento em termos de produção durante as últimas décadas, pois na década de 1970 eram produzidas em média 700 mil toneladas e o ano de 2015 registrou um número de quase 3.000.000 de toneladas. Com estes números a região sul lidera a produção nacional com 49% do efetivo produzido.<sup>8</sup>

Desde a década de 1970 o Paraná possui o maior rebanho de suínos do Brasil, desde este período a produção concentrava-se no Oeste e Sudoeste do estado, assim como ocorre atualmente. Em 1974, o Oeste do Paraná detinha 66% dos abates de todo estado, que ficavam concentrados nos três principais frigoríficos da região Frigrobras, Frigorífico Medianeira S/A e Frigorífico Rondon S/A<sup>9</sup>. Atualmente, o Paraná conta com 16% da produção nacional de suínos, 15% de todas as matrizes do país.<sup>10</sup>

A empresa Frimesa é uma das principais responsáveis por estes números na região Oeste do Paraná. Foi criada em Francisco Beltrão, Sudoeste Paranaense, a partir da união de seis mil agricultores de quatro cooperativas: Coasul (São João), Comfabel (Francisco Beltrão), Camdul (Dois Vizinhos) e Coopersabadi (Barracão). A justificativa

---

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> Estas informações podem ser consultadas através do site: <https://al-rs.jusbrasil.com.br/noticias/2173864/suinocultura-um-breve-historico>

<sup>8</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS CRIADORES DE SUÍNOS. **Mapeamento da suinocultura brasileira**. Brasília, DF, 2016.

<sup>9</sup> CARVALHO, M. M. X; PROVIN, B.G; VALENTINI, R.P. Uma leitura da modernização da suinocultura: história, agropecuária e bem-estar animal – Paraná, Brasil (1960-1980). **Expedições: Teoria da História e Historiografia**. Ano 7 – N. 2 – Agosto-Dezembro de 2016.

<sup>10</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS CRIADORES DE SUÍNOS. **Mapeamento da suinocultura brasileira**. Brasília, DF, 2016.

dos fundadores se pautava na ideia de integrar as forças do cooperativismo e fazer com que os produtores continuassem no campo, por meio da produção e da diversificação. Entretanto essa justificativa é contestada diante as relações desiguais experimentadas nesse processo.

Nesse contexto, Ana Claudia Durães ao discutir as lutas dos trabalhadores vinculados a Frimesa, indicou que:

A Frimesa, no que consta a Revista Frimesa e em seu site, inicia suas atividades em 1977, com o nome de Cooperativa Central Agropecuária Sudoeste (Sudcoop), na cidade de Francisco Beltrão no Paraná, formada, primeiramente, pela associação de quatro cooperativas: Cooperativa Agropecuária Sudoeste Ltda. (Coasul), de São João, Cooperativa Mista Francisco Beltrão (Comfrabel) de Francisco Beltrão, Cooperativa Agrícola Mista Duovizinhense Ltda. (Camdul) de Dois Vizinhos e a Cooperativa Agropecuária Sabadi Ltda. (Coopersabadi) de Barracão, todas cidades localizadas no Sudoeste paranaense e que deram origem à Central Sudcoop<sup>11</sup>.

Enquanto o projeto de implantação de uma agroindústria começava a ser concretizado, cooperativas da região Oeste procuraram as lideranças da Sudcoop com uma proposta de compra da massa falida do Frigorífico Medianeira S/A. Nesse momento, uniram-se as singulares fundadoras: Coagro (Capanema); Cotrefal, hoje Lar (Medianeira); Copagril (Marechal Cândido Rondon); a extinta Coopagro, atual Primato (Toledo); Copacol (Cafelândia) e C. Vale (Palotina).

Ao longo de seu trabalho a autora indica que a união das citadas empresas foi justificada pelos seus fundadores como uma forma de “integração e cooperativismo acrescento que se seus fundadores ressaltaram a ideia do cooperativismo, “esqueceram” de dizer que o mesmo se daria através da exploração dos trabalhadores. O termo cooperativismo, trás consigo a ideia de que todos são sócios da cooperativa irão se beneficiar com o sucesso e crescimento da empresa.

Entretanto, cabe a nós, enquanto historiadores e agentes sociais nos questionarmos, será que Isabel se beneficiou com o crescimento da Frimesa? Em que medida a vida de Isabel de outros trabalhadores, foi alterada após se vincularem a Frimesa? E o adoecimento, passou a ser constante em suas vidas após terem ingressado

---

<sup>11</sup> DURÃES, Ana Cláudia Branchi. **Modos de vida e de lutas dos trabalhadores na Frimesa em Marechal Cândido Rondon -PR (1989-2011)**. 2014. 170f. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon. p 20.

na empresa? Essas questões por hora servem como nortes de discussões frente a problemáticas com as quais iremos lidar no decorrer do trabalho. Voltemos agora a análise da formação da Frimesa.

Em 23 de novembro de 1979, as cooperativas anunciaram a compra do frigorífico. Tal ação possibilitou, de certa forma, o crescimento econômico da cidade de Medianeira e empregou em torno de 500 trabalhadores nesse primeiro momento.

A empresa chegou a abater até 500 suínos por dia. A primeira ação foi a alteração nas relações de produção, do frigorífico, registrada em meados de 1986, aumentando a capacidade de abate para 1.200 suínos ao dia. A unidade frigorífica, de Medianeira, após estudos e projetos, foi novamente reestruturada e ampliada.

As obras foram finalizadas em 1996, o resultado foi um crescimento de 1.200 para 1.600 suínos ao dia; já a produção teve um salto de 140 para 210 toneladas<sup>12</sup>. Em 2005 a empresa passa pela sua maior ampliação, neste ano a planta produtiva de toda a indústria é modificada e a produção passa de 1.600 para 6.900 suínos ao dia, depois desta modificação passam a ser produzidas 1.000 toneladas de alimentos todos os dias na empresa. Atualmente são mais de 811 suinocultores integrados que impulsionam a produção da cooperativa. Para isso a Frimesa atualmente possui 5.251 trabalhadores.<sup>13</sup>

Haja vista que uma parcela significativa de trabalhadores de Medianeira e região tem se empregado na indústria Frimesa, pretendo investigar e confrontar as condições de trabalho impostas aos trabalhadores na linha de produção da mesma, já que na imprensa, as manchetes sobre o trabalho industrial na região seguem a ideia de “desenvolvimento econômico” e “progresso”, fazendo as trajetórias dos trabalhadores coincidirem com os recordes de lucro, produção e produtividade.

Sobre as produções bibliográficas que tratam do processo de instauração do agronegócio e das agroindústrias no Brasil, mas principalmente no Paraná, temos por um lado aquelas produções que disseminam a ideia de que a agroindústria e as transformações ocorridas a partir da década de 1960 no campo resultaram em grandes avanços e desenvolvimento tanto para a economia quanto para a política brasileira. Segundo Antônio Bosi, pesquisador que realizou um debate sobre a questão do chamado “desenvolvimento econômico” destaca que:

---

<sup>12</sup> SANTOS, D, E, M. **Processo estratégico e gestão do conhecimento**: estudo de caso da empresa Frimesa, organização do setor alimentício do município de Medianeira – PR. Dissertação (Mestrado em Administração) –Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2011.

<sup>13</sup> Cf. <http://www.frimesa.com.br/sobre>

Isto significa, dentre muitas coisas, que a preconização do desenvolvimento econômico como fórmula para “a prosperidade de todos” permanece sendo uma promessa não cumprida, o que pode, por um desdobramento possível, ser entendida pelos trabalhadores como uma contradição, uma fraude.<sup>14</sup>

A fala acerca das transformações, do desenvolvimento quando analisado tem sua temporalidade bastante recuada, podendo ser datado do início do movimento de industrialização na Europa, com o passar do tempo ele foi sendo aplicado em diversos outros locais e faz parte até a atualidade do projeto das classes dominantes. Esta fala tinha e ainda tem bases práticas, de efetivar mudanças conforme seus interesses.

Partindo então para o Oeste do Paraná, e estando referenciados ainda pelas formulações de Bosi, notamos que as práticas capitalistas em relação ao campo despontaram a partir da década de 1950, período em que se iniciou o projeto de “colonização” destas áreas de maneira através das colonizadoras, que adquiriam grandes áreas de terras e vendiam estas áreas em pequenas subdivisões.<sup>15</sup> Pouco tempo depois, iniciava-se o evento conhecido como a “mecanização do campo” em todo território brasileiro e que apesar das leituras complacentes e algumas vezes até mesmo enaltecidas, este evento desencadeou grandes transformações sociais principalmente no que se refere as mudanças e enfrentamentos sofridos pela classe trabalhadora<sup>16</sup>.

A instauração das agroindústrias no Oeste do Paraná decorre em grande parte deste processo. Para compreender esta história e também o campo de discussões no qual estamos inseridos é possível que nos distanciemos daquelas produções que avaliam estes eventos como sendo totalmente benéficos e elenquemos brevemente algumas produções que se propuseram a discutir criticamente o significado destas transformações no campo, a instauração destas empresas e principalmente como os trabalhadores experienciaram este processo.

A Linha de Trabalho e Movimentos Sociais, vinculada a graduação e a pós-graduação em História da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, apresenta-se como

---

<sup>14</sup> BOSI, A. P. **Precarização e intensificação do trabalho no Brasil recente**. Cascavel: Edunioeste, 2011.

<sup>15</sup> Ibidem.

<sup>16</sup> Essa questão é problematizada por Jaqueline Cunico. A autora elaborou uma reflexão em torno dos enfrentamentos, formas de luta que permeiam o dia a dia dos trabalhadores no Extremo Oeste paranaense. Ver: CUNICO, J. M. **Viver e trabalhar no campo: produção agropecuária, relações de trabalho e tensões no extremo oeste paranaense, 1970-2012**. 2014. 138 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2014.

um dos espaços mais promissores destas discussões. Uma série de obras relacionadas ao tema da implantação das agroindústrias no Oeste do Paraná e as experiências dos trabalhadores foram produzidas, tanto pelos docentes, como pelos discentes.<sup>17</sup> Devido ao caráter deste trabalho, bem como o espaço dentro deste texto reservado a discussão bibliográfica, não discutiremos a fundo todas elas, porém algumas merecem destaque por levantarem questões importantes.

Em 2014 o pesquisador Fagner Pereira produziu a dissertação *Trabalhadores de frigorífico: trabalho, lazer e moradia (1960-1980)*, com um recorte temporal um pouco mais afastado do que é proposto aqui. O autor conseguiu traçar uma análise interessante sobre a experiência dos trabalhadores da Frirondon, frigorífico de abate de porcos instalado em Marechal Cândido Rondon. Movido então pela questão principal de identificar e analisar quem eram os trabalhadores que exerceram suas funções neste local, Pereira atenta para temas importantes como, por exemplo, o processo de transformação dos modos de produção no campo levou ao beneficiamento da soja e também a crescente industrialização da carne de porco. Os trabalhadores, segundo o autor, possuem trajetória de vida e trabalho entrecruzada com estas transformações da

---

<sup>17</sup> Desde o ano de 2011 até a atualidade foram realizadas pesquisas sobre este tema nesta linha de pesquisa. Cf. BOSI, A. P.. **Trabalho e Trabalhadores no Processo de Industrialização Recente no Oeste do Paraná (1970-2010)**: Estudos sobre a Cadeia Avícola. 1. ed. São Paulo: Editorial Paco, 2014. \_\_\_\_\_. Breve História dos Frigoríficos de Frango no Brasil (1950-2010). In: VARUSSA, R.J.. (Org.). **"Eu trabalhava com dor"**. Trabalho e adoecimento nos frigoríficos. 1ed.São Paulo: Paco Editorial, 2016, v. 1, p. 11-20. \_\_\_\_\_. História das relações de trabalho na Cadeia Produtiva Avícola no Brasil. In: Antonio de Pádua Bosi. (Org.). **Trabalho e Trabalhadores no Processo de Industrialização Recente no Oeste do Paraná (1970-2010)**: Estudos sobre a Cadeia Avícola. 1ed.São Paulo: Editorial Paco, 2014, v. , p. 13-32.\_\_\_\_\_; VARUSSA, R. J. Os significados da qualificação profissional na agroindústria brasileira: Estudo de Caso nas Indústrias de Alimentos do Oeste do Paraná. In: Renan Araújo. (Org.). **Desafios para o desenvolvimento em tempos de globalização um estudo sobre as contradições econômicas e sociais do Paraná**. 1ed. Maringá: Eduem, 2014, v. 1, p. 69-86. VARUSSA, R. J. **Eu trabalhava com dor**: trabalho e adoecimento nos frigoríficos. 1. ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2016. v. 1. MOREIRA. V. J. O trabalho em matrizeiro de aves e o adoecimento dos trabalhadores da cadeia produtiva do frango. In: Rinaldo José Varussa. (Org.). **Eu trabalhava com dor**: trabalho e adoecimento nos frigoríficos. 1ed.Jundiaí: Paco Editorial, 2016, v. , p. 21-31. \_\_\_\_\_. Ditadura, democracia e questão agrária: 1946-64. In: Carla Luciana da Silva; Gilberto Grassi Calil; Marcio Antônio Both da Silva. (Org.). **Ditaduras e democracias**: Estudos sobre poder, hegemonia e regimes políticos no Brasil (1945-2014). 1ed.Passo Fundo-RS: FCM Editora, 2014, v. 1, p. 101-112.\_\_\_\_\_; FAGNANI, Lucinéia . Trabalho e trabalhadores na produção de pintainhos em cooperativas no Oeste do Paraná (2000-2010). In: Antônio de Pádua Bosi. (Org.). **Trabalho e trabalhadores no processo de industrialização recente no Oeste do Paraná (1970-2010)**: estudos sobre a cadeia avícola. 1ed.Jundiaí, SP: Paco Editorial, 2014, v. 1, p. 179-194. \_\_\_\_\_. Agronegócio, trabalhadores rurais, sindicalismo: avicultura no Oeste do Paraná, 1970-2013. **História & Perspectivas** (Online), v. 55, p. 243-270, 2016. \_\_\_\_\_. A produção agropecuária: trabalho e resistência. **Perspectiva Geográfica**, v. 7, p. 1-17, 2012.

indústria e do campo, neste processo então são alteradas não somente suas formas de trabalho, mas também alguns aspectos de seus modos de vida.<sup>18</sup>

Ainda produzida em 2014 temos a dissertação de Lucinéia Fagnani, intitulada *Trabalho e trabalhadores na avicultura: experiências de operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa Agroindustrial LAR (2006-2003)* e com um recorte temporal mais recente analisa as relações de trabalho e experiências dos trabalhadores da Unidade de Produção de Pintainhos da agroindústria LAR de Santa Helena. Fagnani foca-se em entender o “fazer-se” da classe trabalhadora, partindo então destes sujeitos para discutir suas trajetórias de vida e trabalho, o modo como à indústria se organiza bem como as práticas de controle impostas pela empresa e as de resistência empenhadas pelos trabalhadores. O estudo sobre os modos de vida e sociabilidade ganham destaque em sua obra, a autora consegue relacionar o trabalho na indústria até mesmo com a questão da moradia destes trabalhadores. Para Fagnani o sentimento que prevalece entre os trabalhadores é o de injustiça e indignação em relação ao modo como seu trabalho é organizado e exercido. Isto revela uma face conturbada deste processo de implantação desta agroindústria na região, que apesar de se pautarem na ideia de que o cooperativismo estabelece o que e como é produzido, são várias as disputas, tanto internas entre seus dirigentes, quanto externas que partem dos trabalhadores que estão constantemente avaliando e criando sentidos para sua vida e trabalho e por consequência disto utilizando-se de algumas ações na busca por seus interesses.<sup>19</sup>

A historiadora Ana Claudia Durães produziu a dissertação *Modos de vida e luta dos trabalhadores na Frimesa em Marechal Cândido Rondon (1989-2011)*, em 2014. Esta pesquisadora trata da mesma empresa com a qual realizaremos nossa análise, com o foco principal em “interpretar relações que envolvem experiências, vida cotidiana e projetos de sujeitos reais, compreender o mundo dos trabalhadores como relações imbricadas com o mundo do trabalho”<sup>20</sup>, Durães recorre as narrativas e a uma série de outros materiais, como por exemplo, matérias de jornais e processos trabalhistas, para

---

<sup>18</sup> PEREIRA, F. G. **Trabalhadores de frigorífico: trabalho, lazer e moradia (1960-1980)**. Dissertação (Mestrado em História)–Programa de Pós Graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2014.

<sup>19</sup> FAGNANI, L. **Trabalho e trabalhadores na avicultura: experiências de operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa Agroindustrial LAR (2006-2003)**. Dissertação (Mestrado em História)– Programa de Pós Graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2014.

<sup>20</sup> DURÃES, A. C. B. **Modos de vida e luta dos trabalhadores na Frimesa em Marechal Cândido Rondon (1989-2011)**. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós Graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2014.

compor sua análise. Todas estas produções trazem em si elementos essenciais para esta pesquisa, entender as leituras já realizadas sobre os trabalhadores deste setor, bem como identificar as contribuições e limites de cada uma servem aqui de base para dar corpo as nossas reflexões.

Uma série de outros trabalhos poderiam ser citados aqui<sup>21</sup>, cada um com sua relevância para as discussões que serão feitas nesta pesquisa como, por exemplo, a dissertação de mestrado na área de geografia de Fernando Heck, *Degradação anunciada do trabalho formal na Sadia, em Toledo (PR)*,<sup>22</sup> que nos traz dados e análises aprofundadas sobre o adoecimento dos trabalhadores no setor da agroindústria, ou as produções do pesquisador Rinaldo Varussa, que articula a experiência dos trabalhadores e o processo de utilização da Justiça do Trabalho por estes sujeitos.<sup>23</sup> Pretendemos, no decorrer desta dissertação, construir outros espaços para articular de maneira mais detalhada estas e outras produções que são interessantes para este campo de pesquisa.

Para que possamos adentrar e analisar o mundo dos trabalhadores é necessário que, além desta base de referenciais historiográficos, tenhamos com clareza quais os referenciais teóricos e metodológicos com os quais estamos partindo. Neste sentido, o que aparece em primeiro plano e também como elemento essencial são as produções da chamada nova esquerda Inglesa, principalmente as concepções formuladas por Edward Palmer Thompson, que aponta que a História apesar de possuir diversos modos de escrever e metodologias, com diversas conclusões, nela pode-se identificar uma lógica histórica, essa lógica é própria da história, e se baseia em: “(...) um método lógico de investigação adequado a materiais históricos, destinados na medida do possível, a testar hipóteses quanto a estrutura, causação e etc., e a eliminar procedimentos auto-

---

<sup>21</sup> Cf. GRANDO, G. D. **Luta de Classes, trabalhadores e frigoríficos em Cascavel-PR (1980-2015)**. Dissertação (Mestrado em História)– Programa de Pós Graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2017. CARVALHO, J. I. S. L. **Deslocamentos de trabalhadores de Guaíra para frigoríficos no Oeste do Paraná: dinâmica histórica da industrialização regional**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2013. MARCHI, B. **Saúde e relações de trabalho no frigorífico de aves em Marechal Cândido Rondon/Paraná**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2012.

<sup>22</sup> HECK, F. M. **Degradação Anunciada do trabalho formal na Sadia em Toledo (PR)**. Dissertação (Mestrado em História)– Programa de Pós Graduação em Geografia, UNESP. Presidente Prudente, 2013. Ainda no campo da geografia outras produções podem ser destacadas, como a de Diane Gemelli. Cf. GEMELLI, D. D. **Mobilidade territorial do trabalho como expressão da formação do trabalhador para o capital: Frigorífico de Aves da COOPAGRIL de Marechal Cândido Rondon/PR**. Dissertação (Mestrado em Geografia)– Programa de Pós Graduação em Geografia, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Francisco Beltrão, 2011.

<sup>23</sup> VARUSSA, R. J. **Trabalhadores e frigoríficos na Justiça do Trabalho: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000**. In: Angela de Castro Gomes; Fernando Teixeira da Silva. (Org.). **A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**. 1ed.Campinas: Edunicamp, 2013, v. 1, p. 01-29.

confirmadores (“instâncias, “ilustrações”).” Desse modo, o “discurso disciplinado da prova consiste num diálogo entre conceito e evidência, um diálogo conduzido por hipóteses sucessivas, de um lado, e a pesquisa empírica, de outro.”<sup>24</sup> Sendo assim, percebemos a construção do conhecimento histórico ligado a uma lógica teórico-metodológica de análise das evidências.

Essas evidências ou “fatos” são os materiais da história, e cada um deles tem suas particularidades que devem ser não somente identificados, recolhidos e transcritos para o texto historiográfico, mas também, além disso, devem ser severamente analisados e questionados, não no sentido de percebê-los como somente “verdadeiros” ou “falsos”, mas também uma visão ampliada e crítica diante dele, analisando o contexto, os motivos, a serventia, a quem se destinava a sua produção e como ele pode responder nossas perguntas, constituindo um processo seletivo e indagador.

Isso nos remete a outro ponto essencial de que partimos nessa pesquisa, a concepção de história vista de baixo, partindo desses trabalhadores que se inserem na cadeia produtiva da agroindústria é que construímos o conhecimento histórico. Neste sentido entendemos a classe não como totalmente determinada pelo Estado, sociedade ou economia de um período, mas sim a classe enquanto seu próprio fazer-se, como os indivíduos que a constituem pensam e agem, ou seja como sujeitos, assim como afirma Thompson, no primeiro volume de *A formação da classe operária inglesa*, “a classe é definida pelos homens enquanto vivem sua própria história e, ao final, essa é sua única definição.”<sup>25</sup>

Algumas fontes foram utilizadas neste processo de construir uma história que parta da experiência dos trabalhadores. Algumas de caráter oficial ou relacionados intimamente com as classes dominantes, que são os dados oficiais da empresa, de institutos de pesquisa e até matérias de jornais. Por fim, temos as nossas fontes principais, que são as narrativas dos trabalhadores entrevistados durante o processo de pesquisa. Cada uma destas fontes possui características e modos de análises específicas, por isso podemos, de maneira breve, discuti-las aqui.

Em relação às fontes oficiais devemos atentar para dois pontos principais, o primeiro é que elas não foram produzidas com o caráter específico de se tornarem fontes

---

<sup>24</sup> THOMPSON, E. P. Intervalo: a lógica histórica, In: \_\_\_\_\_. **A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981. p. 49.

<sup>25</sup> THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa I: A árvore da liberdade**. 6.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011. p. 12.

históricas, e o segundo é que foram materiais produzidos por determinados sujeitos que pleiteavam determinados interesses dentro da sociedade. Atentando para isto notamos que estas fontes possuem uma linguagem própria e diversa, na maioria das vezes foram criadas por sujeitos ou setores das classes dominantes para propagar suas ideias ou convencer uma parcela da população sobre determinados assuntos.

Por fim, as fontes orais, percebi que estas são de uma para a análise da vida e trabalho dos nossos sujeitos, pois com as narrativas podemos conhecer de perto a história de trabalhadores, para contar sua história recorri ao que é narrado pelos próprios trabalhadores.

As fontes orais possuem características autônomas e funções específicas e irão enriquecer esse trabalho. As fontes orais não excluem outras fontes. E “na realidade, as fontes escritas e orais não são mutuamente excludentes”<sup>26</sup>, mas cumprem funções específicas que, em seus campos, podem preencher determinados espaços ou responder determinadas questões.

Sendo assim, a história oral pode informar mais sobre os significados do que sobre os eventos propriamente ditos. Contando com uma particularidade da subjetividade do expositor na sua narrativa. Mas isso não implica que a história oral não tenha validade factual. Pois “Fontes orais contam-nos não apenas o que o povo fez, mas o que queria fazer, o que acreditavam estar fazendo e o que agora pensa que fez.”<sup>27</sup> Por isso as fontes orais merecem um crédito diferente, pois não existem “falsas” fontes orais, o importante dessa fonte não é sua aderência ao fato, mas o significado atribuído, a imaginação e o simbolismo nele exposto, que nos orientam para uma análise histórica diferente, mas válida.

Se seguirmos nos apontamentos feitos por Alessandro Portelli entendo que a fonte oral é importante para a história das classes de trabalhadores, sendo condição necessária para esta. O narrador ao invés de somente contar história, através de sua narrativa, torna-se parte dela e cria sentidos para si e para os outros, para o presente e para o passado.

São estes sentidos criados pelos trabalhadores em suas narrativas o ponto primordial de nossas análises, o modo como estes sujeitos avaliam e expõem seus modos de vida, suas condições de trabalho, suas práticas e tensões são a base para que

---

<sup>26</sup> PORTELLI. A. O que faz a história oral diferente. **Projeto História**. São Paulo, Educ, n. 14, fev.1997. p. 26.

<sup>27</sup> Ibidem. p. 31

possamos construir um conhecimento histórico calcado nas experiências destes sujeitos e comprometido com os trabalhadores.

Para que conseguíssemos realizar as reflexões propostas foi necessário que realizássemos algumas divisões em nossa linha de raciocínio, que são apresentadas aqui como os diferentes capítulos desta dissertação. Vale lembrar que apesar de se encontrarem em posições distintas do texto todos os temas e questões destes capítulos estão intimamente relacionados e não aparecem de forma distinta na experiência dos trabalhadores.

No primeiro capítulo, busco problematizar, como a agroindústria Frimesa, se constitui na cidade de Medianeira, bem como uma análise da dinâmica e relações de trabalho, narrada pelos trabalhadores que evidenciam em suas rotinas de trabalho, atividades exercidas, bem como o peso destas experiências na configuração do modo de produção e trabalho na agroindústria atual. Objetiva-se compreender a importância que a Frimesa representa para esses sujeitos. Ainda neste mesmo capítulo, pretende-se analisar as dinâmicas de trabalho, como forma de problematizar suas experiências, práticas e rotinas, frente ao ambiente de trabalho bem como suas formas de resistência. Serão utilizadas como fontes as entrevistas realizadas com os trabalhadores entre os anos de 2016, 2017 e 2018.

O segundo capítulo trata do processo de adoecimento dos trabalhadores da Frimesa, problematizando como este evento, que atualmente tornou-se recorrente nos frigoríficos, é vivenciado pelos trabalhadores e como estes sujeitos avaliam sua condição social e de trabalho perante estes processos que, na maioria das vezes, transformam completamente a vida dos trabalhadores para essa discussão também foram problematizadas as entrevistas realizadas com trabalhadores da Frimesa entre os anos de 2016, 2017 e 2018. É de fundamental importância consideramos o significado de ser um jovem trabalhador, bem como o fato de ser o primeiro emprego como carteira assinada e como esse jovem trabalhador é motivado a escolher, ingressar, permanecer ou migrar para outros frigoríficos.

## CAPITULO I

### AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA UNIDADE INDUSTRIAL DE CARNES DA FRIMESA EM MEDIANEIRA, PARANÁ.

Ademir Dias é um jovem trabalhador que atualmente trabalha na Unidade Industrial de Carnes da Frimesa na cidade de Medianeira. Nascido em 1990 na cidade de Foz do Iguaçu, quando pequeno mudou-se com sua família para o Paraguai onde trabalhavam na lavoura, lá residiu até seus dezesseis anos. Após voltar para o Brasil, Ademir dedicou-se ao trabalho na construção civil, narrando que transitou por algumas obras antes de inserir-se no trabalho na agroindústria. A primeira experiência de trabalho neste setor foi na Cooperativa Agroindustrial Lar<sup>28</sup>, especificamente Unidade Produtora de Leitões (UPL), ali trabalhou durante 5 anos.

A experiência de Ademir torna-se então um ponto de inflexão neste vasto processo de instauração e crescimento da agroindústria no oeste do Paraná. Ademir é um trabalhador jovem, que não vivenciou as mudanças do campo desde a década de 1960, mas é um trabalhador que vivencia as consequências destas transformações em sua realidade. Apesar disto, o caráter da possibilidade de escolha e de melhoria de trabalho e condição de vida ainda estão presentes na trajetória deste trabalhador. Ao sair da Unidade Produtora de Leitões (UPL) Ademir mudou-se para Planaltina, provavelmente em busca de novas oportunidades de trabalho, após cerca de 3 anos na cidade mudou-se novamente, desta vez para Medianeira, realizando novamente

---

<sup>28</sup> A empresa Lar compõe o sistema de cooperativos em que a Frimesa apresenta-se como “Cooperativa Central”. A Cooperativa Agroindustrial Lar tem longa trajetória na produção de Suínos, desde a década de 1960 a empresa se organiza para comercializar estes animais, durante as décadas de 1970 e 1980 cerca de 600 produtores abasteciam a empresa com leitões, mas, devido as práticas de reorganização da produção no campo e as mudanças ocorridas no sistema fundiário a Lar assumiu também a tarefa de produzir estes animais. Sendo assim, no ano de 1988 a Unidade Produtora de Matrizes (UPM) foi construída pela empresa para que pudesse abastecer de matrizes sua produção e no ano de 1998 em Itaipulândia foi criada a Unidade produtora de Leitões. A Cooperativa Agroindustrial Lar aparece então como detendo um papel importante no processo chamado de “modernização” do campo no Oeste do Paraná, especificamente na área da produção de suínos a empresa baseada na justificativa de que durante as décadas de 1970 e 1980 o mercado Brasileiro passava por sérias dificuldades e uma crise, assumiu então as rédeas de parte da produção dos suínos na região. Atualmente a Lar é a segunda maior empresa em fornecimento de suínos para a Frimesa, ficando atrás apenas da Cooperativa Agroindustrial Coopagri<sup>28</sup>. Se anteriormente, durante o fim da década de 1960 os produtores que forneciam os animais possuíam entre 5 e 10 matrizes em sua propriedade, atualmente, segundo dados da empresa Lar, são 13 mil matrizes distribuídas entre 175 granjas. Ou seja, cada produtor conta com uma média de 74 matrizes em sua propriedade. O pequeno proprietário perdeu completamente seu espaço na produção de suínos, e para se adequar as novas imposições do mercado agroindustrial ou teve que expandir sua produção, algo que comumente não é feito de maneira facilitada, ou abandonar a produção destes animais, trocando as culturas produzidas em sua propriedade ou até mesmo tendo que se desfazer desta área. Todas as informações expostas neste parágrafo podem ser encontradas no seguinte site da empresa: <http://www.lar.ind.br/v4/agronegocio/pecuaria.php>. Acessado em 09/02/2018.

trabalhos na área da construção civil por cerca de um ano e meio decidiu, no ano de 2015, por trabalhar no setor da desossa na Frimesa.

Quando questionado sobre os motivos que levaram ao trabalho dentro da Frimesa Ademir afirma que “tinha bastante curiosidade de conhecer o trabalho deles, e outra, pegar uma experiência mais nova.”<sup>29</sup> Devido a pouca idade do trabalhador, parece que a concepção de Ademir é a de que ainda é possível que ele experimente diversos tipos de atividades e avalie o que será melhor para sua vida e trabalho. Certamente as mudanças de trabalho que passam do trabalho na lavoura, para o trabalho com animais, depois o trabalho nas cidades e a sua entrada na agroindústria, são movimentos pressionados pelo contexto e organização social no qual Ademir se insere, porém a face de uma determinada “autonomia” do trabalhador em relação à mudança de empregos e busca por novas possibilidades não pode ser descartada.

Além disto, Ademir se insere em um grupo que é majoritário dentro da empresa, segundo dados da Frimesa, 42% de seus funcionários tem entre 18 a 29 anos<sup>30</sup>, ou seja, é o público mais jovem que é contratado para o trabalho ali, sujeitos que terminaram ou estão terminando seus estudos no ensino médio e encontram como primeira oportunidade de emprego o trabalho naquela indústria.

É sabido que temos hoje no Brasil 14 milhões de desempregados e Ademir faz parte de um grupo de trabalhadores que opta por esse trabalho, pois era o que tinha para fazer. Ademir por possuir 27 anos havia passado por outras experiências de trabalho, como vimos anteriormente, porém a facilidade da entrada na empresa e o trabalho fixo e registrado também foi algo que o atraiu, ao preencher sua ficha na empresa em apenas duas semanas já foi chamado para o trabalho. Em tempos de aprovação da reforma trabalhista no Congresso e destruição dos direitos dos trabalhistas e previdenciários a imagem da carteira assinada – o trabalho formal – como garantia de direitos ainda é forte e central junto aos trabalhadores. É evidente que para a classe trabalhadora não existe escolha.

A rotina de trabalho narrada por Ademir permite que visualizar como se organiza o trabalho e suas condições, bem como dão sentidos aos seus trabalhos. Ademir trabalha no turno da manhã, porém seu dia de trabalho começa na madrugada, levanta-se as 4:30 horas da manhã para que possa pegar o ônibus da empresa as 5:00

---

<sup>29</sup> ADEMIR. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

<sup>30</sup> FRIMESA. Relatório Anual de 2017.

horas, depois de cerca de meia hora de trajeto, ao chegar na empresa são dados 20 minutos para que os trabalhadores tomem o café disponibilizado pela empresa e vistam o seu uniforme de trabalho. Após o início do trabalho, a cada duas horas são paradas para descanso, até que as 11:30 é realizado o intervalo para o almoço, que dura cerca de uma hora. Na parte da tarde ocorre mais um intervalo de 20 minutos e as 15:50 finaliza-se este turno de trabalho. Descontando os intervalos durante o horário de trabalho a jornada é de 8 horas de serviço, porém quando pensamos no tempo que os trabalhadores permanecem efetivamente dentro do seu local de trabalho este tempo já sobe para 10 horas diárias, isto sem contar o tempo de deslocamento que no caso de Ademir soma mais uma hora.

Sendo assim, quase metade do dia destes sujeitos está diretamente ligado ao seu trabalho, e se ainda retirarmos desta soma as horas relacionadas ao descanso destes trabalhadores (8 horas de sono) sobram cerca de 5 horas do dia para que estes sujeitos se dediquem a outras atividades. No cotidiano, nos “dias úteis”, certamente este tempo é insuficiente para que os trabalhadores consigam voltar-se a atividades com suas famílias ou de lazer, isto acaba ficando relegado para os dias de folga destes sujeitos, que em boa parte são preenchidos por idas em festividades ou pequenas reuniões com amigos.

A pesquisadora Lucinéia Fagnani sinaliza para uma questão interessante em relação às momentos e espaços destinados ao lazer dos trabalhadores bem como seus espaços de sociabilidade. Tratando em sua dissertação basicamente da experiência dos trabalhadores da Unidade de Produção de Pintainhos da Agroindústria Lar, indica em determinado momento para uma cultura de consumo, principalmente entre os trabalhadores mais jovens da agroindústria, que na maioria das vezes preocupam-se em gastar boa parte de seu salário com produtos relacionados a beleza e aparência e mesmo os espaços frequentados por estes jovens trabalhadores nos seus momentos de lazer e sociabilidades são também espaços de consumo.<sup>31</sup>

O setor de linha de produção em que Ademir trabalha caracteriza-se como sendo um dos primeiros dentro da linha de produção da indústria. Na Unidade Industrial de Carnes da Frimesa de Medianeira esta linha de produção inicia-se com o descarregamento dos animais que ficam confinados em um chiqueiro até que sejam

---

<sup>31</sup> FAGNANI, L. **Trabalho e trabalhadores na avicultura**: experiências de operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa Agroindustrial LAR (2006-2003). Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2014.

encaminhados para o setor de abate, após o abate estes animais são pendurados e uma primeira incisão é feita para que seu sangue possa escorrer, sua pele também é limpa e isto são encaminhados para uma câmara de refrigeração, depois o resfriamento o corte da carne torna-se facilitado, o corpo do animal é então serrado verticalmente e separado em duas partes. Antes da chegada ao setor de desossa a carcaça do animal é ainda separada em mais algumas peças. A primeira parte a ser retirada é a paleta, composta por boa parte dos pernis dianteiros do porco, isto são retirados os pernis traseiros e, posteriormente, as costelas, separadas estas partes são encaminhadas através das esteiras para outros setores onde serão realizados os cortes específicos de cada uma destas partes. É neste momento que o trabalho de Ademir se inicia.

Em seu setor Ademir trabalha com mais cerca de 400 pessoas, responsáveis pela desossa e cortes da carne do porco.

[...] um espaço bem grande, daí tem cinco ou seis se não me engano, que passa. Cada esteira vai uma parte, pernil, paleta, tem duas de pernil, um direito e outra da esquerda, daí tem... uma mesa da costela, da barriguinha, tudo do. Daí lá dentro tem lavagem da banha da, a paleta vem e tira a banha, daí vai para desossa, daí desossem, daí o outro pessoal vai tirando as outras partes, as carnes, eu não sei como ter explicar os tipos de carnes, mas é as carnes mais nobres que sai da paleta ali, daí vão tirando, sai para lá. No final vai tudo para as caixas e vai tudo para as câmeras frias. Dali vai tudo pros caminhão.<sup>32</sup>

Neste setor os trabalhadores realizam movimentos de trabalho extremamente específicos para a parte do porco com a qual estão trabalhando, além disto a divisão do trabalho por setores não permite que os trabalhadores conheçam o restante dos cortes que são feitos, “especializando-se” somente naquele corte ao qual foi designado a realizar. Isto é de grande serventia para a indústria, pois ao passo em que o trabalhador “acostuma-se” em realizar determinados movimentos ele pode realizar estes movimentos de maneira cada vez mais acelerada rendendo assim uma maior produtividade para a empresa.

Ademir, ao mesmo tempo em que não realiza críticas em relação à velocidade da produção informa que diversos colegas não conseguem seguir o ritmo das esteiras. “Sempre uns ou outros que é mais devagar daí os outros ajuda igual.”<sup>33</sup> Em sua

---

<sup>32</sup> ADEMIR. Entrevista realizada por Margarete de Paula .

<sup>33</sup> Ibidem.

concepção são alguns trabalhadores mais lentos que os outros e não que o ritmo da produção não pode ser acompanhado por todos, porém, isto não parece ser um grande problema para o trabalhador que afirma que outros colegas e até mesmo ele compensam este atraso causado por estes trabalhadores. Se por um lado esta atitude pode demonstrar uma certa preocupação dos trabalhadores com os colegas que não acompanham o ritmo da empresa, nos sugerindo em um primeiro momento uma forma de solidariedade, por outro lado significa também um pensamento individualizado, de que se as metas impostas pela empresa não forem alcançadas serão justamente os trabalhadores como um todo do setor que sofrerão alguma consequência.

Podemos nos debruçar por um momento na discussão sobre as transformações no processo de produção da carne e como este processo influencia diretamente nas relações de trabalho e sociais vivenciadas pelos trabalhadores. Quanto maior o recuo temporal feito para esta relação maiores são os antagonismos expressados. Antonio Bosi analisou a situação da produção da carne em um período ainda pré-industrial, evidenciou uma dinâmica marcada pelo controle dos açougueiros sobre a produção da carne, que no período aparecia quase como um artigo de luxo. Divididos rudimentarmente entre os mestres e os aprendizes o corte da carne era encarado como um ofício neste período entre os séculos XV e XIX, os açougues que ocupavam lugares comuns dentro das cidades contavam com trabalhadores que dominavam todo o processo de produção da carne, desde o abate até os cortes mais finos de cada região do corpo dos animais.<sup>34</sup>

Evidentemente que realizando um recuo deste tamanho são poucos os pontos de convergência entre o trabalho com a carne realizado pelas guildas e açougueiros europeus de um período pré-industrial e os trabalhadores da Frimesa em Medianeira. Porém, este movimento permite que minimamente observemos as transformações no processo de produção da carne, refletindo sobre o que comumente hoje pode ser compreendido como “normal” em relação a quantidade de produção e modo de trabalho, na verdade foi algo construído por classes sociais que levam a cabo o projeto do capitalismo. A produção da carne, agora industrializada, mecanizada, que exige movimentos repetitivos, provoca o tédio, a monotonia, e o estranhamento em relação ao trabalho. O exercício repetitivo e cansativo não cria e muito menos reforça nenhum

---

<sup>34</sup> BOSI, A. P. Dos açougues aos frigoríficos: Uma história social do trabalho na produção de carne, 1750 a 1950. **Revista de História Regional**, v. 19, p. 83-103, 2014.

vínculo de identificação do trabalhador para com o seu trabalho, pelo contrário, o trabalho como se organiza atualmente parece almejar o distanciamento dessa identificação, e isto tem grande serventia para a agroindústria, porque se antes os trabalhadores das guildas lutavam contra as corporações que regulavam a qualidade da carne e o preço pago por ela atualmente pouquíssimas são as ações dos trabalhadores em relação a mudanças na produção ou forma de trabalho, preocupados, na maioria das vezes em no máximo garantir seus salários e a formalização das relações de trabalho.

Outra preocupação que perpassa por boa parte dos trabalhadores na atualidade é a de segurança de um emprego com carteira assinada, neste sentido, a Frimesa por garantir a legalidade do regime de trabalho de seus funcionários acaba por atrair uma parcela dos trabalhadores, como é o caso de Rosane. Nascida em 1978 teve como primeiras experiências o trabalho como cuidadora de crianças em diversas casas de outras famílias, exerceu esta função durante oito anos. Rosane após casar-se realizou algumas viagens junto com seu marido, que era caminhoneiro. E isto a impedia de fixar-se em empregos em sua cidade. Neste período Rosane afirma que havia entrado duas vezes para trabalhar na Frimesa, mas em todas as vezes acabou por deixar seu emprego. Após a insistência de seu marido em que ela se fixasse em um emprego, bem como a mudança de concepção da própria trabalhadora em relação a sua trajetória de trabalho apontam para uma avaliação e posicionamento que esta trabalhadora realiza em sua vida.

[...] por ter a tua carteira assinada, por ser uma empresa grande em Medianeira, porque hoje pra você trabalhar, trabalhar de doméstica, você fica a vida inteira trabalhando de doméstica e nunca vai ter valor, e na Frimesa é um... eu acho que é uma empresa boa pra trabalhar. E eu falei: não, eu vou voltar e vou agarrar com todas as minhas forças, não vou sair mais.<sup>35</sup>

A decisão de permanência efetiva no trabalho na empresa vai de encontro com alguns de seus anseios, que também são compartilhados por outros trabalhadores. Anseios que estão ligados principalmente com uma sensação mínima de segurança em relação ao seu trabalho e modos de vida, que encontra na assinatura de sua carteira de trabalho uma maneira de garantir isto. Podemos discutir a identificação com a profissão

---

<sup>35</sup> ROSANE. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

e com o trabalho, e aliado a isso, refletir sob os limites que são impostos aos trabalhadores.

Trabalhadores como Rosane e Ademir, são representativos ao pensarmos tais limites e identificação entre sujeitos que experimentam condições similares, ambos transitaram durante sua trajetória por alguns trabalhos diferentes e se por um lado experimentaram a saída por conta própria de alguns empregos e também a entrada em outros, ambos sentiram-se pressionados a buscar trabalhos que garantissem uma condição de vida estável. Sob determinado ponto de vista esta concepção de busca por estabilidade e segurança não são criados apenas pelos trabalhadores, podemos encarar isso como parte dos limites e pressões exercidos pela sociedade em relação aos trabalhadores que, despossuídos dos modos de produção e na maioria das vezes de excedentes de capital obrigam-se cada vez mais a inserir-se em um circuito de trabalho e organização social em que as regras são ditadas pelas classes dominantes. Dessa forma o fato do trabalhador se recusar a trabalhar na Frimesa, pode ser entendido também como um ato de resistência.

Sendo assim, devemos encarar esta questão de maneira aprofundada. Edward P. Thompson sugere um olhar interessante para estes sujeitos, destacando que não é possível pensar as experiências e ações dos trabalhadores independentes de algumas “determinações objetivas”. Ao utilizar este termo Thompson não reafirma uma concepção estruturalista que enquadra a classe trabalhadora aos movimentos econômicos ou superestruturais, mas sim de que existem elementos determinantes dentro de cada sociedade e momento histórico que se impõem, na maioria das vezes, à revelia dos interesses dos trabalhadores. Em seguida este mesmo autor afirma que estas determinações merecem também um exame escrupuloso atentando para o fato que:

A classe se delinea segundo o modo como homens e mulheres vivem suas relações de produção e segundo a experiência de suas situações determinadas, no interior do conjunto de suas relações sociais, com a cultura e as expectativas a eles transmitidas e com base no modo pelo qual se valeram dessas experiências em nível cultural.<sup>36</sup>

Neste sentido, são as relações de produções vividas por trabalhadores como Rosane e Ademir em conjunto com suas experiências e anseios, relacionados não

---

<sup>36</sup> THOMPSON, E. P. Algumas observações sobre classe e “falsa consciência”. In.: THOMPSON, E. P. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: UNICAMP, 2001. p. 277.

somente ao seu trabalho, mas a sua vida como um todo, o campo em que nosso olhar se insere e tenta desvendar as nuances desta complexa relação.

Boa parte da entrevista realizada com Rosane trata sobre a sua rotina de trabalho, empregada do setor de carregamento e expedição trabalha no turno da noite, cumprindo o horário das 16:00 horas até 00:40, ocupando 6 dias de sua semana nesta rotina. Ao chegar na empresa veste os equipamentos básicos para seu trabalho e com uma equipe de 5 trabalhadores seguem o conferente, que emite o pedido dos carregamentos que terão de ser transportados. Com o auxílio de um carrinho de carregamento que é empurrado a mão Rosane dirige-se ao setor onde os produtos se encontram e os transporta até o seu destino.

Este trabalho é de forma toda manual e exige dos trabalhadores um grande esforço físico. As regras empregadas pela empresa permitem que as mulheres carreguem cargas de até 20 quilos enquanto os homens podem carregar até o peso máximo de 25 quilos, sendo assim, produtos menores como linguiça calabresa, bacon e carré de porco são carregados pelas mulheres, enquanto as peças maiores como as carcaças do porco ficam a cargo dos homens. Apesar destas restrições o trabalho extremamente repetitivo e acelerado acaba por desgastar os trabalhadores deste setor. “E o esforço físico que eles fazem com aquilo ali até chegar, imagina, lá. Porque a Frimesa é grande, ela faz um L em expedição. E vão todo mundo correndo. “Sai da frente!” Se não é atropelado.”<sup>37</sup>

Muito se produziu na historiografia sobre os ritmos da produção nas indústrias, desde Thompson quando analisou a Inglaterra que passava por um período de industrialização e como o papel do relógio e a cronometragem do tempo tornaram-se parte essencial para o controle dos trabalhadores, da produção e dos lucros das indústrias.<sup>38</sup> Thompson ao discutir a relação dos homens com o tempo, nos indica que:

Mas a questão da orientação pelas tarefas se torna muito mais complexa na situação em que se emprega mão de obra. Toda a economia familiar do pequeno agricultor pode ser orientada pelas tarefas; mas em seu interior pode haver divisão de trabalho, alocação de papéis e a disciplina de uma relação de empregador-empregado entre o agricultor e seus filhos. Mesmo nesse caso, o tempo está começando transformar em dinheiro, o dinheiro do empregador. Assim que se contrata mão de obra

---

<sup>37</sup> ROSANE. Entrevista realizada por Margarete de Paula

<sup>38</sup> THOMPSON, E. P. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. In: THOMPSON, E. P. **Costumes em comum**. Estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

real, é visível a transformação da orientação pelas tarefas no trabalho de horário marcado. É verdade que a regulação do tempo de trabalho pode ser feita independentemente de qualquer relógio — e, na verdade, precede a difusão desse mecanismo<sup>39</sup>.

A reflexão acima, elaborada no capítulo “Tempo, disciplina, trabalho e capitalismo industrial”, o qual compõe a obra *Costumes em Comum*. Thompson busca discutir a mudança da noção de tempo, observando também, de que modo essa mudança alterou a vida dos trabalhadores. Com a introdução do relógio na sociedade, o trabalhador vai adquirindo novos hábitos, rotinas e posicionamentos sociais. O tempo passa a ser dinheiro.

Assim, mesmo que a regulamentação do tempo ainda possa ser feita de outras formas que não sejam através do relógio, ele é a ferramenta utilizada pelas classes dominantes para controlar os trabalhadores. Assim, os trabalhadores da Frimesa, como diversos trabalhadores de frigoríficos, devem cumprir suas funções no menor tempo possível, afinal quanto maior e mais rápida foi a produção, mais lucro irão ter os donos de tais empresas. Entretanto, o ritmo acelerado, as condições de trabalho, são uma via de mão dupla, pois ao mesmo tempo que beneficiam a classe dominante, deteriora a saúde dos trabalhadores.

Nesse contexto, as produções mais recentes e próximas espacialmente de nosso recorte como é o caso da dissertação de Fagner Pereira, que discute sobre as experiências de trabalho, modos de vida e moradia de trabalhadores do Frigorífico de abate de porcos de Marechal Cândido Rondon (FRIRONDON). Ao discutir estas experiências num período entre as décadas de 1960 e 1980, Pereira destaca que nos setores da indústria onde predominava a utilização da força física dos trabalhadores e a produção era relativamente desprovida de padronização, como, por exemplo, o setor de carregamento, os trabalhadores possuíam menos fiscalização e uma maior liberdade para gerenciar o ritmo de seu trabalho.<sup>40</sup>

Quando pensamos esta questão em comparação com a experiência de Rosane podemos notar que a indústria acabou por restringir até mesmo este espaço de relativa autonomia do trabalhador, a maneira como se organiza a produção atualmente impõe um ritmo acelerado da produção independente do setor em que se trabalha, torna-se

---

<sup>39</sup> Idem., p 272.

<sup>40</sup> PEREIRA, F. G. **Trabalhadores de frigorífico: trabalho, lazer e moradia (1960-1980)**. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós Graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2014.

então um dever dos trabalhadores acompanhar a velocidade imposta pela empresa “se não é atropelado”, não somente por seus colegas de setores mas também pelas exigências que podem por em risco até mesmo a sua demissão.

Devido a estes motivos Rosane acaba repassando a ideia de que acostumou-se com seu trabalho e sua velocidade: “Ali, quando eu cheguei, quando eu trabalhei pela primeira vez eu falei: ‘Meu Deus, eu não vou aguentar isso’. Mas eu falei: ‘não, eu vou aguentar.’ E você acostuma. Você acaba acostumando.”<sup>41</sup> Narrar isto em sua entrevista não é admitir que não sofre mais com seu trabalho, mas apenas ressaltar que apesar das condições não serem as ideais ou desejadas o trabalhador deve se submeter a elas. O ato de “se acostumar” com o trabalho pode até ser narrado pela trabalhadora e em determinado sentido assimilado internamente por ela, porém os efeitos físicos que este tipo de trabalho causa não pode ser negado. Rosane avalia que seja necessário se alimentar de forma adequada quando a empresa permite para que seja possível continuar com seu trabalho, e que mesmo se alimentando seu corpo sofreu algumas mudanças exercendo esta atividade: “Mas que tem que comer pra aguentar, exige bastante. Eu emagreci um monte quando entrei ali. Meu, tu perde, perde, perde.”<sup>42</sup>

Ao afirmar isto demonstra que a questão da rotina de trabalho dentro de uma empresa como a Frimesa vai para além do “acostumar-se” com ela, mas sim o de adequar-se, física e mentalmente, para atuar dentro deste espaço, é ao mesmo tempo ter a consciência do ritmo puxado de seu trabalho e parecer estar de mãos atadas em relação as possibilidades de transformação desta condição.

Se nos detivermos a esta última afirmação e a transformarmos em uma questão, podemos nos perguntar quais são as possibilidades de transformação da condição de vida e trabalho destes sujeitos? Se retomarmos alguns dados emitidos pela própria Frimesa notaremos que há um alto índice de rotatividade da mão de obra dentro da empresa, esta rotatividade pode ser considerada uma forma de reação dos trabalhadores? Ao refletir em torno da rotatividade Rinaldo José Varussa indicou que “embora a rotatividade não se constitua como uma prática que, parece, não organizada e deliberada coletivamente, expressa um movimento de rejeição massiva àquele tipo de emprego, o

---

<sup>41</sup> ROSANE. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

<sup>42</sup> Ibidem.

que deve proporcionar algum tipo de preocupação ao empresariado”<sup>43</sup>. A reflexão elaborada por Varussa nos indica que os trabalhadores tentam dentro dos limites que vivenciam pressionar e alterar suas condições de vida e trabalho.

Nos relatórios anuais da Frimesa é possível perceber que a maioria dos funcionários da empresa permanecem trabalhando entre 1 e 3 anos ali dentro. Em 2007, 63% de todos os funcionários enquadravam-se neste padrão, uma década depois, em 2017, esse número passou a ser de 49%<sup>44</sup>. Apesar da diminuição do percentual de funcionários que deixam a empresa até os 3 anos de trabalho, praticamente a metade dos trabalhadores entra nesta conta. Isto representa então que boa parte dos trabalhadores ao se submeterem as condições de trabalho impostas pela empresa encaram estas funções como sendo temporárias. Os motivos das saídas são os mais variados dentro desta linha de raciocínio, podendo indicar tanto que o trabalhador encontrou outro emprego, provavelmente em outro setor que avalie como sendo mais vantajoso ou, pode significar também, o esgotamento destes sujeitos em relação ao seu trabalho, seja fisicamente onde a velocidade dos movimentos causam exaustão e até mesmo problemas de saúde, ou mentalmente, em que as exigências e pressões exercidas sobre eles tornam-se, em determinado momento, insuportáveis.

Odair, um ex-trabalhador da Frimesa, expressa suas considerações sobre este tema. Este trabalhador também trabalhou por dois períodos diferentes na empresa, o primeiro entre os anos de 1999 a 2001 no setor de abate de animais e, posteriormente, entre 2007 e 2008, como motorista da empresa. Já no final de sua entrevista, quando questionado se havia mais algum detalhe sobre o trabalho na empresa que gostaria de destacar, Odair comenta sobre a rotatividade de trabalhadores.

O curioso assim que a gente observa que muita gente entra e sai, né? [...] Rotatividade de pessoas que entram lá e saem é muito grande. Não se adaptam ao ambiente de trabalho porque é inóspito, é frio, ou é calor, a horários quebrados, né? [...] Nada é tudo, tudo você tem uma coisa de diferente lá dentro. Desde o trabalho, até o horário. E o que me marcou foi isso, né? Você porque sempre é alguma coisa diferente, assim. Em relação à trabalho, à horário, à rotatividade de funcionário e a observação em relação aos cuidados com o produto, né? O produto

---

<sup>43</sup> VARUSSA, R. J. Trabalhadores e frigoríficos na Justiça do Trabalho: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000. In.: GOMES, A. C.; SILVA, F. T. (orgs.). **A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**. Campinas: Editora da Unicamp, 2013. p 87.

<sup>44</sup> FRIMESA. Relatório Anual de 2011; FRIMESA. Relatório Anual de 2017.

tem que cuidar bastante, e foi isso, né? Instrumento cortante, do abate...<sup>45</sup>

Odair compôs este grupo majoritário de trabalhadores que permanecem menos de três anos trabalhando na empresa, mesmo com relativamente pouco tempo de serviço dentro da Frimesa e tendo passado por dois setores diferentes o que marcou na experiência de trabalho deste sujeito foi a característica da rotatividade de trabalhadores. Entende-se com esta narrativa que apesar da organização do trabalho dentro da empresa bem como o modo quase mecânico com o qual os trabalhadores operam seus setores as mudanças rotineiras destes trabalhos é que parecem incomodar Odair e uma parcela dos trabalhadores. As constantes readequações e normatizações impostas pela empresa, seja em relação ao manejo dos produtos, horários de trabalho e descanso parecem distanciar-se do modo como é organizada a vida cotidiana destes trabalhadores, que, certamente não segue um padrão linear, mas que também não se adapta as exigências da empresa.

Tais mudanças, ocorridas dentro desta indústria revestem-se de benefícios na fala de quem as implanta, mas parecem não ser muito bem recebida pelos trabalhadores, não porque estes conseguiram acostumar-se ou assimilar completamente suas formas de trabalho, mas porque cada mudança na rotina de suas atividades aparece como uma preocupação e trabalho a mais para estes trabalhadores exercerem.

Se a Unidade Industrial de Carnes da Frimesa necessita de um quadro de 4.000 funcionários trabalhando diretamente dentro de sua indústria a alta rotatividade de trabalhadores aparece então como um problema a esta empresa. E se por um lado o crescimento serve como elementos da atuação da empresa, o ritmo de trabalho e as condições nas quais os trabalhadores são submetidos apresentam esta indústria como algo temporário na concepção destes trabalhadores.

Neste sentido, este fato torna-se um problema para a indústria de maneira geral, pois ao mesmo passo em que a constante dispensa de funcionários acaba por livrar-se de trabalhadores que possam ser considerados como gastos, como por exemplo aqueles que demonstram algum problema de saúde em decorrência de seu trabalho, estudos de outras áreas do conhecimento apontam que, na agroindústria, um trabalhador experiente podem ser até três vezes mais produtivos do que funcionários recém contratados.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> ODAIR. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

<sup>46</sup> ZACHOW, M; HECKELR, J. C. O custo da rotatividade de pessoal: um estudo de caso em um frigorífico de aves. Anais. I Conferencia Internacional em Gestão de Negócios. 2015. p. 1-13.

Estes estudos, destacam ainda os gastos que a rotatividade de funcionários gera a estas empresas, inclusive no que se refere a contratação de recursos humanos nas áreas de segurança do trabalho e atendimento de saúde aos trabalhadores. Apesar deste estudo eximir a culpa das empresas neste quadro, não destacando que boa parte desta saída de funcionários deriva das condições de trabalho, destacam que a maioria dos desligamentos da empresa acontece por parte dos próprios funcionários. Neste sentido, este processo de rotatividade de trabalhadores dentro deste setor, tomadas as devidas proporções e limites, pode ser considerado como uma forma de ação dos trabalhadores em busca de melhores condições de vida e de trabalho.

Mas pode também ser interpretado como a frustração frente a expectativa que muitos trabalhadores têm de encontrar melhores condições de vida e de trabalho.

Uma das condições de trabalho vividas dentro da Frimesa que parece incomodar os trabalhadores, e compor o leque de motivos pelos quais deixam seus empregos, refere-se as temperaturas enfrentadas dentro do seu local de trabalho. Se retornarmos a narrativa de Rosane. A trabalhadora destaca as dificuldades com esta questão:

Frio e quente, porque a gente tem que entrar nas câmaras pra pegar os produtos. Só que já tem os casacos na porta, não pega quem não quer. Só que é obrigatório você entrar nas câmaras e usar o casaco térmico. Não pode entrar. Eu pego, porque eu sei, eu sofro de gripe, dor de garganta, então entrei na câmara, peguei o casaco. E tem gente que não pega. Que vai “ah, vou rapidinho”, mas faz um mal. Eu fazia isso. Uma dor de garganta. Falei “nunca mais”. E fora das câmaras, no local de trabalho nosso ali, é quente<sup>47</sup>

Em conjunto com a narrativa de Rosane temos a de Odair, que também se queixa das temperaturas enfrentadas quando trabalhou na empresa:

Na desossa é mais frio por causa da exigência da temperatura da carne. Era sempre 8°, 10°, e aí não podia aumentar além disso por causa da, da própria exigência do SIF por causa da temperatura da carne. E a tarde, no abatedouro, né? A temperatura era sempre acima dos 30°, por causa da, da água que estava fervendo sempre, tinha que esterilizar as faca e era calor, por causa dos animais também que já vinham quente, por causa que passava no chamuscador, e daí com,

---

<sup>47</sup> ROSANE. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

com a água, e daí esquentava, né? Sempre bastante calor na hora do abate, da matança.

Pesquisadora: Aí você trabalhava nesses dois extremos?

Isso. Dois extremos.<sup>48</sup>

Rosane transitava constantemente entre ambientes quentes e mais frio segundo sua narrativa os cuidados com os danos que esta mudança de temperatura poderia acarretar centrava-se nas mãos dos trabalhadores, a empresa instruía seus funcionários a equipar-se com casacos nos ambientes mais frios. Porém, como vimos anteriormente, o ritmo de trabalho destes locais constantemente pressionava os trabalhadores a acelerarem seu serviço, em um determinado ponto, para acompanhar essa velocidade esperada somente o passo acelerado entre o trajeto dos setores não garantia o ritmo. Ações como a vestimenta dos casacos são enfrentadas pelos trabalhadores como um atraso em sua produção, tornando-se assim algo que pode ser retirado de sua rotina.

Rosane soube da pior maneira as consequências que as constantes mudanças de temperatura poderiam ocasionar, a inflamação na garganta que quase a deixou internada decorreu justamente do fato de não utilizar a vestimenta adequada em determinados setores. Os colegas de Rosane que não utilizam os casacos, talvez possam não sofrer imediatamente com esta ação, porém, os riscos de desenvolverem problemas de saúde mais graves são mais elevados. Isto não ocorre por capricho ou desleixo dos trabalhadores, mas sim pela avaliação que estes realizam que para seguir a velocidade de produção exigida pela empresa. E algumas ou a utilização de equipamentos de segurança, que são para sua proteção, tem de ser deixadas de lado.

A Norma Regulamentadora 36 criada em 2013 pelo Ministério do Trabalho e Emprego trata especificamente de algumas regulamentações do trabalho em frigoríficos. Na seção dedicada ao controle de temperatura a NR 36 registra que: “Devem ser adotadas medidas preventivas individuais e coletivas – técnicas, organizacionais e administrativas, em razão da exposição em ambientes artificialmente refrigerados e ao calor excessivo, para propiciar conforto térmico aos trabalhadores.”<sup>49</sup> Dentro deste segmento uma das normatizações previstas refere-se justamente a alternância de tarefas a fim de evitar calor ou frio excessivo, porém, como vimos, mesmo com esta norma e

---

<sup>48</sup> ODAIR. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

<sup>49</sup> NR 36 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS. Normas Regulamentadoras. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). 2013. p. 10. NR 36.9.5.1. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR36.pdf> Acesso em: 07/04/2018

até o cumprimento dela pelas empresas o trabalhador continua a sofrer com as condições de trabalho enfrentadas nos frigoríficos.

Mesmo a experiência de Odair, que transitava não ao mesmo tempo, mas em períodos diferentes do dia em ambientes com temperaturas opostas, este tipo de trabalho parece ser prejudicial, mesmo não enfrentando a mudança de temperatura do mesmo modo que Rosane, o trabalho em dois ambientes com temperaturas diferentes parecia incomodar este sujeito. Neste sentido, podemos perceber que tanto os órgãos regulamentadores quanto as empresas estão distantes de solucionar alguns problemas enfrentados na realidade cotidiana dos trabalhadores.

Pensar na solução deste problema é algo ambíguo, pois ela teria que ir na contramão dos interesses das classes dominantes que controlam estas empresas. Isto não quer dizer que os trabalhadores estão de mãos atadas neste cenário, nem podemos negar que houveram alguns avanços principalmente em relação a legislação e normatizações no que se refere ao trabalho nestes ambientes. Porém, não devemos esquecer que a relação de forças, entre os trabalhadores e as classes dominantes, neste campo de disputas, é extremamente desigual e na maioria das vezes penaliza os trabalhadores em detrimento do “avanço” e “crescimento” de um setor do mercado.

As questões pertinentes ao debate sobre o trabalho em uma empresa como a Frimesa vão para além dos trabalhadores que lidam com seus produtos principais e matérias-primas, a entrevista de Anderson, que trabalha no setor de limpeza da empresa, nos dá indícios disto. Anderson nasceu no ano de 1991, este jovem trabalhador possui trajetória de trabalho próxima a de Ademir, analisada no início deste capítulo, inseriu-se desde cedo ao trabalho na agroindústria, seu primeiro trabalho foi na Plantar Indústria e Comércio de Produtos Alimentícios, posteriormente trabalhou durante seis meses para a empresa Bünge, em Cascavel. Após a saída desta empresa Anderson mudou de área de trabalho e iniciou o trabalho como servente de pedreiro, porém em função da precariedade do contrato de trabalho, exerceu esta profissão por apenas seis meses até que iniciou o trabalho na Frimesa em Medianeira. Possuindo apenas o ensino fundamental Anderson, assim como outros trabalhadores, parece ter experimentado alguns empregos até uma tomada de decisão que levasse em conta uma certa estabilidade de trabalho e financeira. No momento da entrevista faziam dois anos que Anderson trabalhava na Frimesa e a experiência de trabalho como servente de pedreiro e sem o registro em carteira pareceu ser decisivo pela opção de trabalho na Frimesa,

pois esta empresa assinaria sua carteira e garantiria benefícios como a contribuição ao INSS e FGTS.

Os trabalhadores do setor da higienização, como é o caso de Anderson, possuem uma dinâmica de trabalho diferente dos que estão exercendo atividades na linha de produção. Estes sujeitos transitam por diversos setores da empresa, equipados com seus materiais de trabalho realizam a limpeza desde os silos de água até o chão do setor de abate e de cortes. Além disto, estes trabalhadores exercem suas atividades com poucos colegas, na maioria das vezes nos turnos onde os setores não estão em funcionamento.<sup>50</sup>

A experiência de Anderson explicita um setor da empresa e grupo de trabalhadores que geralmente não são abordados pela produção acadêmica, além de trabalhadores que lidam diretamente com o transporte, abate, cortes, embalagem e expedição da carne de porco e de seus produtos derivados, temos também os trabalhadores que muitas vezes não são vistos, que tem pouco contato e compartilham poucas experiências com seus colegas de outros setores. Pensar em uma empresa como a Frimesa e a análise das relações de trabalho existentes dentro dela deve levar em consideração também estas experiências e dinâmicas diferenciadas. De maneira geral, é um pouco este olhar que devemos lançar para toda a classe trabalhadora, destacando que como se trata de um processo histórico<sup>51</sup>, o “fazer-se” por sujeitos de experiências e concepções diferentes, mas que partilham de uma condição comum. Atentar para estas diferenças entre os trabalhadores sem perder o olhar sobre o que é convergente em sua realidade permite projetar um olhar aprofundado sobre as experiências destes sujeitos.

Anderson certamente compõe este grupo de trabalhadores que é explorado e partilha de condições precárias de trabalho. É também um trabalhador que avalia sua realidade e projeta perspectivas para o futuro, Anderson realiza o seu trabalho no horário das 14:00 horas até as 23:30 e reserva a parte da manhã para terminar seus estudos. Ou seja, na avaliação de Anderson, o trabalho na empresa está sendo realizado de maneira temporária, provavelmente não será ali que Anderson almejará um trabalho depois de concluir o Ensino Médio, mas sim em algum lugar que seja minimamente compatível com seus anseios, por exemplo, conseguir um emprego onde as condições de trabalho e o salário sejam melhores, tendo em vista que, de acordo com ele ainda não

---

<sup>50</sup> ANDERSON. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

<sup>51</sup> THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa I: a árvore da liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

é possível conseguir um emprego melhor não tendo ele uma formação para além do ensino médio.

Durante a entrevista realizada com a trabalhadora Bruna Jaqueline Weber, 21 anos de idade, em sua narrativa nos chama a atenção o fato da mesma afirmar que alguns trabalhadores que fazem parte do quadro e outros que foram desligados, utilizam o site *Love Mondays* para relatar experiências e fazer desabaços, narrando suas experiências no frigorífico em questão.

Este campo de discussões em um site chamado *Love Mondays*<sup>52</sup> destina-se a evidenciar a satisfação de funcionários em relação as suas empresas. No site qualquer pessoa pode criar um cadastro e avaliar os locais por onde já trabalhou, feito de maneira sigilosa, são publicadas informações sobre o valor dos salários, se indicariam as empresas para outras pessoas trabalharem, os prós e contras de cada trabalho, bem como uma sessão chamada “recomendações à empresa” onde o funcionário pode expressar alguns de seus interesses. No momento em que o site foi consultado, foram encontradas 80 avaliações sobre a empresa Frimesa, algumas pareceram interessantes e merecem ser discutidas.

Evidentemente este material tem um caráter diferente das outras fontes que utilizamos neste trabalho, principalmente das entrevistas realizadas com os trabalhadores. As avaliações feitas neste site não explicitam muito sobre a trajetória dos sujeitos com os quais estamos lidando aqui, outra questão é que como as avaliações são expostas com o sigilo dos nomes dos funcionários e qualquer pessoa pode criar um cadastro e deixar publicar seus comentários, de um modo geral a veracidade das informações, tanto das avaliações negativas, quanto das avaliações positivas, tem de ser analisadas com extrema cautela. Por fim, o tratamento deste tipo de material como uma fonte para a escrita da história é algo novo, ainda pouco utilizado no campo de debates que nos inserimos.

Apesar destas ressalvas consideramos que seja um material relevante para este trabalho, pois o anonimato permite que o trabalhador não tenha medo, acabando por se revelar de outra maneira. Apesar de não ter o caráter de uma narrativa completa, que contempla parte da trajetória de vida e trabalho dos sujeitos as avaliações deixadas no site parecem tomar um caráter de desabaço e expressão dos anseios de alguns trabalhadores da empresa. Em segundo lugar, trata-se de uma ferramenta pouco

---

<sup>52</sup> <https://www.lovemondays.com.br/trabalhar-na-frimesa/avaliacoes>

conhecida pelos trabalhadores, que provavelmente não é divulgada pela própria empresa ou que é constantemente buscada pelos trabalhadores. Em linhas gerais, os trabalhadores que ali se expressam dedicam parte de seu tempo nesta ação e parecem avaliar como importante o depoimento que deixarão para a empresa nesta plataforma.

Para esta discussão foram selecionadas 5 avaliações de funcionários da Frimesa de Medianeira, algumas com avaliações positivas e outras como negativas, as primeiras avaliações que gostaria de discutir retomam um assunto já visto anteriormente, a rotatividade de funcionários dentro da empresa. A primeira avaliação trata-se de um ex-funcionário que saiu no ano de 2016 da Frimesa e trabalhava no setor de análise de controle de qualidade, parte final da linha de produção da empresa. Em termos gerais este trabalhador faz uma avaliação positiva da empresa, no sistema de pontuação insere uma nota de 3 em um total máximo de 5 pontos e preenche como afirmativa a opção de recomendação de trabalho para outras pessoas. Apesar disto, quando preenche o campo intitulado “contras” da empresa, explicita que: “Baixo salário em comparação com o mercado, baixa expectativa de crescimento, a alta rotatividade de pessoal na linha de produção causa problemas a indústria.”<sup>53</sup> A rotatividade de funcionários aparece como um dos contras encontrados pelo próprio trabalhador na empresa, certamente, como discutimos anteriormente a empresa possui gastos com este problema, porém é possível de afirmar que até o trabalho na linha de produção é comprometido por esta rotatividade, isto porque parte das vezes isso representa a falta de funcionários em determinados setores da empresa, o que acaba por sobrecarregar os trabalhadores destes locais.

Os trabalhadores têm consciência do que ocasiona esta rotatividade de funcionários: os salários. Pois esta é uma questão extremamente relevante para a permanência na empresa. Entretanto, acrescento que para além dos salários outras questões são relevantes no que tange a questão da rotatividade de funcionários, por exemplo, as condições de trabalho. A segunda avaliação selecionada converge com a que foi exposta anteriormente e corrobora com esta leitura. “Aumentar o salário senão rodízio vai continuar”<sup>54</sup> esta foi a sugestão que um auxiliar de produção deixou no site direcionado a presidência da empresa. Ao contrário do trabalhador anterior este já avalia sua experiência na Frimesa como sendo negativa, dando nota 1.

---

<sup>53</sup> Ibidem.

<sup>54</sup> Ibidem.

O salário tornou-se o elemento essencial para os trabalhadores, pois é esta quantia que garantirá sua subsistência, conforto e a dignidade (ou a falta deles) em suas vidas, nesse sentido, muitos trabalhadores almejam empregar-se em empresas cujo salário seja maior. Para além dos “benefícios” tão divulgados pela empresa e que são ofertados aos trabalhadores, é o salário na maioria das vezes que baliza as decisões de entrada na empresa e permanência nela. Quando este emprego se trata de sua primeira experiência, grande parte dos trabalhadores acabam por não questionar o valor oferecido, por já considerarem um avanço receberem algo, porém, após o início do trabalho, ou até mesmo sujeitos que já estiveram em outros empregos, a insatisfação em relação ao valor salarial que é atribuída ao seu trabalho torna-se um motivo importante da procura por outras opções de emprego e a conseqüente saída da empresa.

A baixa valorização dos funcionários e a exaustiva rotina de trabalho também são questões que encabeçam a lista de motivos que geram a saída da empresa, ainda no site exposto acima um outro sujeito que trabalha como operador de transpaleteira dá indícios de sua rotina de trabalho quando expõe que: “meu salário tá baixo muito serviço” e, posteriormente, no campo dedicado as sugestões a diretoria pede que “retirem o sábado.”<sup>55</sup> Aqui, uma das questões que já discutimos é colocada novamente em debate, os 6 dias da semana trabalhados por estes sujeitos, nas condições que enfrentam dentro da empresa tornam-se, cada vez mais, insuportáveis para estes trabalhadores.

Os que tem condições de sair de seu emprego em busca de um novo não demoram muito a realizar esta ação, porém existem aqueles trabalhadores que não possuem nenhuma perspectiva de trabalho fora da Frimesa e obrigam-se a continuar suas funções dentro da empresa. Isto desgasta cada dia mais e mais estes sujeitos, e a solicitação de um dia a mais de folga torna-se a expressão da exaustão do trabalhador dentro da indústria. Numa análise convencional, um pedido de redução de um dia de trabalho acarretaria também a redução do salário mensal dos trabalhadores bem como alguns gastos a mais para a empresa que teria de contratar um maior número de funcionários que realizariam estes 5 dias de trabalho. Porém, o pedido deste trabalhador apesar de não seguir por esta linha de raciocínio é também extremamente coerente, pois baseado na sua experiência e exaustão, a diminuição de um dia na sua rotina de trabalho poderia de algum modo aliviar algumas de suas angústias.

---

<sup>55</sup> Ibidem.

Não é somente o desgaste físico que incomoda os trabalhadores da Frimesa, mas as relações pessoais entre colegas e superiores parecem também ser um ponto de tensão na sua rotina de trabalho. Continuando com as avaliações da empresa no site *Love Monday* encontramos a avaliação positiva de um repositor de auto serviço que indica que a Frimesa foi seu primeiro trabalho, e no campo em que comenta sobre os pontos negativos e escreve sobre a “falta de compreensão por parte dos superiores.”<sup>56</sup> Já outro trabalhador avalia sua experiência na empresa como totalmente negativa, indica que foi auxiliar de produção e que trabalhou na Frimesa até o ano de 2017, como pontos positivos indica as amizades conquistadas em seu emprego e como ponto negativo aponta para “os líderes, encarregados e chefia”, porém é o seu conselho a empresa que chamou atenção, quando indica que é preciso: “saber ouvir os funcionários como seres humanos”.<sup>57</sup> O fato de realizar este tipo de pedido demonstra uma postura da empresa em relação a alguns funcionários, a desvalorização apontada por este trabalhador caminha para a visão de que por vezes, parte dos trabalhadores da empresa, são apenas objetos da produção, como o maquinário, e que ao pedir que sejam “ouvidos como seres humanos” não requer que todos os seus desejos sejam atendidos, mas que minimamente esse trabalhador possua algum tipo de voz dentro da empresa. Por isto então sua reclamação direciona-se aos líderes, encarregados e chefes, pois, na visão dos trabalhadores são estes sujeitos os responsáveis por realizarem uma determinada mediação entre o alto escalão da empresa e os trabalhadores do chão da fábrica. É possível dizer que por muitas vezes estes encarregados de cada setor são orientados a ignorar determinados assuntos ou reclamações de funcionários, corroborando assim para esta visão de que a empresa não somente explora ao máximo a força de trabalho de seus empregados como também desconsidera toda e qualquer sugestão e opinião destes sujeitos.

Existem alguns trabalhadores que possuem uma relação diferente com seus chefes, como é o caso de Rosane, que quando questionada sobre esta relação narra que:

Meu chefe é o Odair. É um chefe que eu respeito muito, tenho muito, assim tipo ele é uma pessoa muito boa. Ele é um chefe que as vezes ele te cobra, mas as vezes ele tá brincando, com a gente, né? Ele não te passa assim medo. É, eu não tipo, tem gente que tem medo. Eu não tenho medo dele, porque eu dou ao respeito, ele me dá ao respeito

---

<sup>56</sup> Ibidem.

<sup>57</sup> Ibidem.

também. E os outros encarregados, a gente respeita também, né? E eles também respeitam a gente. Não tenho nenhuma queixa deles, assim.<sup>58</sup>

Por trabalhar no setor de expedição os empregados deste setor são separados em grupos de cinco trabalhadores e cada grupo possui um supervisor que fica responsável por fazer a conferência da quantidade de produtos que são entregues a cada setor. Sendo assim, as relações que os encarregados deste setor possuem com os funcionários dá-se de forma muito mais individualizada do que um encarregado de um setor onde trabalham mais de 100 trabalhadores, como é o caso da desossa, por exemplo. Apesar do aparente respeito mútuo existente entre Rosane e seu chefe uma característica fica bastante clara em sua narrativa, eles não são trabalhadores como os outros. Os encarregados, apesar de serem assalariados possuem um *status* diferenciado dentro da empresa, o próprio cargo que ocupam exigem deles uma postura diferenciada em relação ao restante dos funcionários que estão sob sua supervisão.

Ao analisarmos essa relação algo chama a atenção na fala de Rosane. A trabalhadora indicou que se ‘dá ao respeito’, e por isso o encarregado também a respeita. A fala de Rosane parece apontar para um certo assédio do encarregado, sendo que quem não se “dê ao respeito”, é então, alvo de investidas por parte do encarregado.

Quando lemos o processo desta forma a questão do olhar sobre as relações de trabalho dentro da empresa tornam-se mais complexas. Primeiro que temos que considerar justamente que os encarregados ainda são trabalhadores dentro da Frimesa, ainda que tenham conquistado isto com dedicação e vários anos de serviço e também possuam salários maiores que alguns outros funcionários, estes ainda são sujeitos submetidos a uma rotina de trabalho específica e a relações de exploração por parte de quem comanda efetivamente a empresa. Alguns encarregados, como o citado por Rosane, parecem esforçar-se para manter relações minimamente próximas aos trabalhadores que supervisionam, com conversas frequentes e até mesmo brincadeiras. Já outros encarregados, como os citados nas avaliações do site *Love Mondays*, talvez pressionados pela empresa ou até mesmo pela avaliação de que possuíam um cargo “acima” do restante dos funcionários, assumem uma postura de caráter mais autoritário, de pouco diálogo e muitas ordens.

---

<sup>58</sup> ROSANE. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

Independente do “tipo” de encarregado, uma característica parece prevalecer em todos estes setores para estes funcionários: o medo causado pela sua figura. Apesar de Rosane afirmar que não tinha medo de seu encarregado, lembra que muitos outros trabalhadores tinham, este sentimento parece ser compartilhado com os trabalhadores que deixaram suas avaliações no site citado acima. Ao recorrer ao site ao invés da conversa direta com seus superiores para expressar suas reclamações e reivindicações demonstra o medo que estes trabalhadores possuíam do contato com estes encarregados. Em partes esta característica dos cargos de chefia não derivam somente da postura do trabalhador que assume este cargo, é também algo construído pela empresa, que avalia que através de uma postura ameaçadora e que cause medo em seus colegas, o respeito e a obediência estariam mais garantidos do que se comparados com uma chefia que fosse muito próxima e amigável com seus “inferiores”.

Essa organização e disciplina do trabalho nos remete ao fordismo e ao taylorismo, cujos princípios de organização e lucratividade são experimentados ainda hoje. Do mesmo modo que os supracitados sistemas de produção, o sistema capitalista vem dia a dia articulando formas de aumentar a produção às custas das péssimas condições de trabalho e vida dos trabalhadores. Os sistemas de produção, buscam aumentar sua lucratividade na mesma medida que buscam reprimir qualquer manifestação individual ou coletiva que venha a lhe questionar<sup>59</sup>.

Ao tentarmos traçar uma análise das condições de trabalho e das relações que se estabelecem dentro da Frimesa nos deparamos com as recorrentes avaliações e criação de sentidos que os trabalhadores atribuem para o seu trabalho. O trabalho como uma experiência social é algo carregado de tensões e os sujeitos que vivenciam esta realidade estão constantemente analisando e lutando pela garantia mínima de alguns de seus interesses. Analisar parte desta dinâmica de trabalho dentro da empresa, por certo, não revela uma luta radical, que levará a mudanças estruturais da sociedade, porém a análise dos limites e possibilidades da atuação dos trabalhadores não deve ser deixado de lado.

O modo pelo qual se estrutura, não somente a empresa Frimesa, mas a sociedade atual, permite que poucas brechas sejam abertas para a atuação dos trabalhadores e menos espaço ainda para o entendimento por completo de seus

---

<sup>59</sup> Sobre essa discussão ver: PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 2. Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

interesses. Apesar disto é errôneo tratar os trabalhadores como uma classe amorfa, passiva as imposições das classes dominantes. Evidentemente que por vezes os trabalhadores podem sim assimilar parte do discurso da empresa ou de outras classes e os movimentos coletivos podem não ser a sua principal forma de atuação. Porém, o que este capítulo tentou demonstrar, foi que estes sujeitos compartilham de uma condição de classe que tem como base a exploração de sua força de trabalho através de um ritmo de trabalho acelerado, baixos salários, relações tensas entre colegas de trabalho, o trabalho pesado, além das próprias pressões vindas da sociedade como a necessidade do trabalho formalizado tanto para adquirir experiência profissional quanto para a tentativa de garantir alguns direitos básicos. Esta condição de classe não é lida da mesma maneira por todos os trabalhadores, as idades diferentes bem como as trajetórias diversas fazem com que estes sujeitos avaliam sua situação ao seu modo, mas mesmo esta avaliação não é totalmente individual, somente o fato de viver a mesma realidade que um grupo de sujeitos sociais, partilhar da mesma rotina e imposições fazem também com que haja muita convergência em relação ao sentido criado para suas experiências.

Compreendendo isto podemos dar continuidade às análises, nos aprofundando agora em debater sobre o processo de precarização do trabalho enfrentado dentro desta indústria, bem como parece comum aos trabalhadores deste setor, o adoecimento devido às condições de trabalho.

## CAPÍTULO II

### O ADOECIMENTO E AS CONDIÇÕES DEGRADANTES DOS TRABALHADORES DA FRIMESA

Ao longo do caminho de pesquisa, ao conversar com trabalhadores da Frimesa, Unidade Industrial de Carnes de Medianeira, observei que era recorrente em suas falas o relato de experiências sobre o processo de adoecimento causados pelas condições de trabalho experimentados na referida empresa.

A trabalhadora Isabel, na época da entrevista, com quarenta e seis anos, relatou sobre o problema de saúde que desenvolveu enquanto era funcionária da empresa Frimesa, sua experiência é representativa frente às condições de trabalho degradantes de que analisaremos ao longo desse capítulo:

Começou esse problema no meu pé, e esse meu pé formigava, formigava, e eu não sabia o que era. Daí eu ia lá naquelas águas quentes, jogava no meu pé, pensava que era frio né? Jogava nos meus pés, e nada passava. A única coisa que passava é quando eu batia o pé no chão. Eu batia meu calcanhar assim no chão, aquela dormência passava pelo menos uns minutos.<sup>1</sup>

No ano de 2004 Isabel foi contratada para trabalhar na sessão que lida com os produtos embutidos, a trabalhadora permaneceu na Frimesa até o ano de 2013. No decorrer desse período Isabel foi afastada do trabalho por dois anos. Isabel foi afastada para que fizesse um tratamento no seu pé. O adoecimento não é, no entanto, uma experiência restrita a Isabel, assim como ela, diversos trabalhadores têm suas condições de saúde prejudicadas após ingressarem nos trabalhos relacionados aos frigoríficos.

Antes de começar a trabalhar na Frimesa, Isabel estudava, cuidava dos trabalhos domésticos, mas se sentia incomodada por “depende” do marido, e de sua sogra. Decidiu então pelo trabalho na Frimesa. Isabel me disse que antes disso, nunca ficava doente:

Margarete: E você acredita que foi em função da atividade que você desenvolvia que adoeceu? Isabel: Sim, foi muito tempo de pé. Uhum.

De acordo com Isabel, o fato de ter que ficar por muito tempo de pé, foi o que desencadeou os problemas de saúde que ela foi desenvolvendo. As lesões causadas nos

trabalhadores de frigoríficos são por vezes frutos de fatos como o relatado por Isabel, são também, resultados de dinâmicas onde o trabalhador fica responsável por uma única função, estes esforços repetitivos, são responsáveis por cerca de 25% das doenças desenvolvidas nos trabalhadores:

As lesões por esforços repetitivos aumentaram, principalmente nos frigoríficos de aves. Mesmo levando em conta que grande parte das lesões não é registrada, as taxas oficiais para tais doenças giram em torno de 25% da força de trabalho, isto desde meados da década de 80 (HALL, 1995). Esta aritmética (baixos salários, trabalho intenso, e dor/adoecimento/dor) produz uma rejeição ao trabalho em frigoríficos. Nas plantas industriais do Estado do Kansas, por exemplo, a rotatividade na década de 90 ficou entre 6% e 8% ao mês, o que representou uma taxa anual entre 72% e 96%.

Esta também é a situação dos trabalhadores ocupados nas indústrias de carne no Brasil, especialmente nos frigoríficos de abate e processamento de frangos. A cadeia avícola é um dos setores mais dinâmicos da agroindústria no Brasil. Desde 2010, o país ocupa o segundo lugar na produção mundial e conta com plantas industriais que mobilizam entre 1.500 a 3.000 trabalhadores cada. O Paraná é o maior produtor nacional, responsável por cerca de 30% do abate de frango, e sua região Oeste processa 1/3 do produto estadual, aproximadamente 1/10 da produção do país. E para movimentar esta cadeia são necessários milhares de trabalhadores.

Em 1996, o Oeste registrou 12,5% dos 82 mil postos de trabalho na indústria alimentícia do Paraná. Em 2010, este percentual cresceu para 21,4% (de 178 mil postos de trabalho), cerca de 1/5 de todo o Paraná. Desses 38 mil empregos ligados à indústria alimentícia, os sete frigoríficos sediados na região detêm algo perto de 60%, isto é, 21 mil postos de trabalho. Tais números representam uma história de pouco mais de duas décadas (considerando que a maioria dos frigoríficos foi instalada a partir dos anos 80) [...].<sup>60</sup>

O autor infere que as lesões por esforço repetitivo são recorrentes afetando principalmente trabalhadores que tem suas dinâmicas ligadas aos frigoríficos de ave. Para, além disso, o autor nos indica dois outros importantes pontos de discussão, a rotatividade e o crescimento deste ramo do agronegócio, o qual gera a necessidade de milhares de trabalhadores em suas cadeias de produção. Dizer isso não significa estar indicando sua aparente positividade, visto que como nos problematizou o autor, o setor é responsável por parte significativa dos postos de trabalho na indústria alimentícia do Paraná.

---

<sup>60</sup> BOSI, A. P. A recusa do trabalho em frigoríficos no oeste paranaense (1990-2010): a cultura da classe. *Revista Diálogos* (Maringá. Online), v. 17, n.1, p. 309-335, jan.-abr./2013. p. 311-312.

Indicar esses dois pontos significa chamar a atenção para as pressões sob as quais os trabalhadores das indústrias de carnes estão submetidos, afinal, se existe uma grande cadeia de geração de empregos, também recusa dos trabalhadores em permanecerem vinculados a eles, um dos motivos para a recusa, é o adoecimento, desse modo, chamo a atenção para a necessidade de problematizarmos a visão recorrente de desenvolvimento positivo vinculada aos frigoríficos.

Pensar essas relações de poder, refletir em torno das dinâmicas de trabalho experimentadas por trabalhadores em empresas como a Frimesa, nos instiga a pensar a racionalização do trabalho, Taylor ao teorizar esse método, expressa que:

Com brutal cinismo o objetivo da sociedade americana: desenvolver em seu grau máximo, no trabalhador, os comportamentos maquinais e automáticos, quebrar a velha conexão psicofísica do trabalho profissional qualificado, que exigia certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal<sup>61</sup>.

O objetivo da sociedade americana, não era proporcionar ao trabalhador condições de trabalho favoráveis a ela, mas sim, desenvolver, criar trabalhadores que se comportassem como máquinas.

Comportamentos maquinais e automáticos, comportamentos que já não visam que o trabalhador produza um único produto, não visa desenvolver e aplicar a inteligência do trabalhador, mas, reduz todos esses aspectos ao aspecto físico e maquinal. Pensar essas questões nos ajuda a entender e problematizar o trabalho experimentado na Frimesa.

O diálogo com Taylor nos ajuda a pensar sobre o como se caracteriza o trabalho na Frimesa, Fagner Guglielmi nos auxilia nessa reflexão. O autor ao problematizar os modos de viver e trabalhar dos trabalhadores da atividade industrial em Marechal Cândido Rondon-PR, indica que:

[...] é exemplo de um operário que não se adaptou ao ritmo da fábrica, com o ambiente gelado e com as exigências dos chefes da linha de produção. Fernanda trabalhou um mês e quinze dias no setor de desossa na Unidade Industrial de aves COPAGRIL. Em 2010 pediu demissão. Retornou no mesmo ano para trabalhar no setor da limpeza. O retorno à Cooperativa de Aves COPAGRIL revela a falta de opções de se empregar nesta cidade. Por outro lado, o trabalho informal tem

---

<sup>61</sup> GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. Vol. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. p. 266.

se tornado uma saída para estes trabalhadores, pois, mesmo que precarizado, é menos despótico que o ritmo de trabalho das indústrias de alimentos. Após a breve passagem no emprego na fábrica, foi trabalhar em uma Pizzaria da cidade, um trabalho informal em que não há descontos salariais, mas que a isenta de todos os seus direitos trabalhistas<sup>62</sup>.

Após analisar a fala de um de seus entrevistados, refletindo em torno de sua trajetória, o autor nos dá a margem para visualizarmos a caracterização dos trabalhadores e do trabalho na atividade industrial. O sujeito com o qual o autor conversou, falou sobre os diversos ramos de trabalho por onde passou, dentre eles o trabalho na Unidade Industrial de Aves COPAGRIL, empresa na qual esteve vinculado por duas vezes, entretanto, decidiu sair e procurar outras dinâmicas de trabalho, pois, como apontou o autor, as condições de trabalho, exigências dos chefes da linha de produção, a baixa temperatura, o ritmo na fábrica, foram fatores que impulsionaram sua saída. Tendo se desvinculado da Copagril, este trabalhador se empregou em uma pizzaria, trabalho informal, sem direitos trabalhistas, sem descontos.

Optar por um trabalho informal, ficar sem os direitos trabalhistas que tinha anteriormente na Copagril, não significa que o trabalhador não tinha consciência do peso de suas decisões, porém dentro dos limites e pressões que vivenciou, decidiu pelo trabalho na pizzaria. Assim como nos indicou Taylor, a discussão feita por Guglielmi nos ajuda a pensar as dinâmicas, o fazer-se dos trabalhadores ao longo do movimento histórico.

Nesse sentido, como vimos acima, o interesse executivos da Frimesa não é o de que Isabel, ou os demais trabalhadores sintam-se confortáveis ao desenvolverem suas funções, sua preocupação não é a se os trabalhadores vão desenvolver problemas de saúde devido ao tempo que ficam de pé, devido a temperatura baixa de alguns espaços, ou então devido aos trabalho repetitivos que desenvolvem, o objetivo destes empresários é o lucro.

A produção em larga escala, o controle do trabalho, o industrialismo, ou melhor, os empresários a partir desses métodos de trabalho, fazem com que o trabalhador seja devastado. Afinal, não somos máquinas. Como podemos nos comportar como uma? Quais os problemas que estas condições exaustastes de trabalho desencadeiam nos trabalhadores? Iremos explorar tais questões ao longo desse capítulo,

---

<sup>62</sup> GUGLIELMI, Fagner. **Trabalhadores e industrialização em Marechal Cândido Rondon-PR (2000-2010): o sentido do trabalho e cotidiano na fábrica.** p. 4.

por hora não esqueçamos, a devastação física, social do trabalhador, sustenta o empresário.

A reflexão feita por Fernando Mendonça Heck e Antônio Thomaz Júnior ao lidarem com o adoecimento de trabalhadores do frigorífico Sadia de Toledo (PR), é significativa ao pensarmos a visão de positividade pautada principalmente na geração de empregos de empresas como Sadia, Frimesa dentre outras. Após fazer a análise de dados sobre a geração de empregos, rotatividade, acidentes de trabalho e adoecimentos em frigoríficos paranaenses, os autores concluem que:

Verificamos que os frigoríficos ocupam os primeiros lugares não apenas em geração de emprego, mas também nas doenças que atingem os trabalhadores. Isso, a nosso ver está demonstrando a degradação do trabalho com sérios impactos para a saúde física e mental dos últimos. Dessa maneira com o foco central nos sujeitos que laboram, não podemos afirmar que o desenvolvimento e o progresso no Oeste Paranaense se devem a concentração/territorialização de atividades em torno do capital frigorífico. E, portanto, os números expressivos de geração de emprego e renda no setor, não necessariamente significam boas condições de trabalho, pois como vimos os trabalhadores tem adoecido.<sup>63</sup>

Os frigoríficos ocupam o primeiro lugar em geração de empregos, porém também ocupam o primeiro adoecimento de trabalhadores, doenças que atingem a saúde física e mental de tais sujeitos. A geração de empregos e o suposto desenvolvimento da região Oeste do Paraná através dos frigoríficos se mescla com a degradação da saúde dos trabalhadores. “Portanto, denominar desenvolvimento regional como expressão da geração de emprego e renda a atividade de frigorificação de carnes, é um argumento muito limitado e irreal”<sup>64</sup>.

A noção de desenvolvimento, progresso, se torna frágil ao lidarmos com as experiências de sujeitos que vivenciam estes espaços. As vivências dos trabalhadores da Frimesa de Medianeira nos ajudaram a perceber as contradições em que estas relações se fazem. A experiência de Isabel nos ajuda a pensar sobre isso:

Pesquisadora: E Isabel, como que você decidiu trabalhar na Frimesa? Você fazia o que antes? Você sempre morou aqui em Medianeira?

---

<sup>63</sup> HECK, F. M.; THOMAZ JÚNIOR, A. O Trabalho degradado em frigoríficos e o adoecimento dos trabalhadores. p. 8.

<sup>64</sup> Ibidem., p. 94.

Isabel: Sim, sempre morava. Eu estudava antes, daí eu falei assim “ah, vou trabalhar”, que eu...você ficar só dependendo, né? E nós morávamos junto com a minha sogra, daí eu falei “vou trabalhar”. Daí o Beto (Cônjuge de Isabel) mandou eu fazer uma fichinha lá na Frimesa, daí eu fui, fiz, e daí o Chicão, lembra do Chicão (Responsável pelo RH da empresa)? Da Frimesa? Ele pegou minha fichinha, daí ele me chamou pra trabalhar, que tinha uma vaga nos embutidos. Só que começava das seis da manhã e ia até as quinze para as quatro. O Beto já fazia cinco anos que ele estava lá. Daí eu peguei e fui. Daí cheguei lá, fiz a entrevista, tudo, daí fiz aquela integração lá, tudo, e daí numa próxima semana eu comecei<sup>65</sup>.

Isabel sempre morou em Medianeira, e o que pesou em sua decisão foi o fato de morar na casa de sua sogra afinal, ela não queria ficar “só dependendo”. Dependendo da boa vontade da sogra, depender do salário de seu cônjuge, foram fatos que levaram Isabel a procurar Chicão, e parece que não foi tão difícil para ingressar na Frimesa, pouco tempo depois de pegar a ficha de Isabel, Chicão já a chamou para começar a trabalhar. Possivelmente o que facilitou a entrada de Isabel na Frimesa foi o fato de marido já estar vinculado a empresa a cinco, ele através das relações construídas no interior da empresa pode ter indicado sua esposa para o trabalho. Se essas foram às pressões que balizaram a decisão de Isabel, foram outros os fatores que permearam a decisão de Rosane.

Rosane Aparecida Maia da Silva foi entrevistada na ocasião com tinha 39 anos, possuía ensino médio completo. Contou que já havia trabalhado como babá durante oito anos após o casamento. Em 2011 ingressou na Frimesa onde seu esposo Abelar e seu filho Guilherme também trabalham. Na data da entrevista Rosane permanecia trabalhando na linha de produção da Frimesa. Rosane foi extremamente detalhista ao relatar o ambiente e sua rotina de trabalho.

Pesquisadora: E aí por que você decidiu assim, procurar esse trabalho lá na Frimesa?

Rosane: Olha ter a tua carteira assinada, por ser uma empresa grande em Medianeira, porque hoje pra você trabalhar, trabalhar de doméstica, você fica a vida inteira trabalhando de doméstica e nunca vai ter valor, e na Frimesa é um... acho que é uma empresa boa pra trabalhar. E eu falei: não, eu vou voltar e vou agarrar com todas as minhas forças, não vou sair mais. Posso tá com dor ou sem dor, vou ficar lá<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> ISABEL. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

<sup>66</sup> ROSANE. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

A segurança de ter uma carteira assinada foi algo fundamental na decisão de Rosane, ao visualizar a entrada na Frimesa como uma possibilidade de trabalho, ao ressaltar isso, ela faz uma comparação com o trabalho de doméstica, que segundo ela, não é valorizado. Rosane já havia trabalhado por cerca de oito anos como babá, e sua avaliação sobre tais dinâmicas de trabalho, se deu a partir dessa experiência. Porém, o que chama a atenção na fala de Rosane é indicação de que ela agarraria o emprego com todas as forças, e permaneceria nele, com ou sem dor. Mesmo sem ter sido perguntada sobre o fato de sentir ou não alguma dor por conta do trabalho, ela indicou que não seria isso que a tiraria da empresa. E as dores vieram...

Pesquisadora: Ah...e como que era lá na calabresa?

Rosane: Na calabresa era ótimo de trabalhar.

Pesquisadora: É?

Rosane: Uhum. Era um trabalho muito gostoso de fazer, só que era repetitivo, né? Só que era um trabalho bom. O chefe encarregado era muito bom, gostava do trabalho de lá.

Pesquisadora: É. E você sentia dores por causa do trabalho repetitivo?

Rosane: Sim. Bastante.

Pesquisadora: Que tipo de dores que você sentia?

Rosane: Nas, na mão, assim. Porque você trabalhava muito com embalagem, era na embalagem, né? Embalava a calabresa. E fazia só esse movimento, depois tinha que colocar na mesa pra pesar. Era repetitivo demais e doía só as juntas.

Pesquisadora: Quanto tempo você ficou na calabresa?

Rosane: Primeira vez seis, segunda vez um ano e dois meses<sup>67</sup>.

O trabalho de Rosane se deu inicialmente no setor que produzia a calabresa, ficou lá por seis meses, foi transferida para outro setor, voltou pro setor de produção de calabresa e ali ficou por mais um ano e dois anos, e foi novamente transferida, agora para o setor de carregamento, onde trabalha atualmente. Apesar de ter indicado o quanto era bom o serviço no setor de embalagem de calabresa, as dores que Rosane sentia, contrastam com a afirmação de que o trabalho era ótimo.

Diante disso, o sentido atribuído pela trabalhadora ao seu trabalho, inferindo que é bom trabalhar na Frimesa, esteja muito mais relacionado a estabilidade que a carteira assinada lhe dá, do que ao trabalho. Ao ser questionada sobre como é o ambiente onde ela trabalha agora, no setor de carregamento, Rosane indicou que:

Porque você anda muito. Você faz uma caminhada nunca medi a quilometragem que eu ando ali, mas eu ando bastante. Porque tu anda.

---

<sup>67</sup> ROSANE. Entrevista realizada por Margarete de Paula..

Tu não senta, tu senta só nas pausas, na hora da janta, porque é andado. Nosso trabalho é pra fazer, é de caminhar. Porque tu tem que buscar o produto na doca para o conferente. Então, é quente. A gente as vezes trabalha só de camisa. Agora que é o frio a gente ta trabalhando com uma blusinha. A gente estressa bastante, né? Tem que estressa..... os palletes também.

Pesquisadora: E você assim, já ficou alguma vez doente, já teve algum problema, sentiu dor assim que você sabe que tá relacionada ao peso ou as condições do seu trabalho lá?

Rosane: As vezes eu sinto um pouco de dor nas costas. Porque a gente estressa bastante, né? Mas é só isso mesmo. De dor bastante nas costas.<sup>68</sup>

Rosane relata que anda muito dentro da empresa, e assim como nos indicou Isabel. Rosane também faz referência ao fato de ter que permanecer de pé por muito tempo. A única hora em que podem se sentar, é quando param para jantar. Rosane explica o motivo pelo qual ela e os colegas tem que andar tanto, eles transportam o produto da doca para o conferente.

Rosane cita ainda as dores que sente devido a essa rotina. Ter de andar muito, permanecer de pé desencadearam não só as dores, mas são fatores que contribuem fortemente para o estresse sentido pela trabalhadora.

As dores sentidas pela trabalhadora são por assim “minimizadas” através de uma frase que parece querer indicar que se comparada aos problemas desenvolvidos por outros colegas de trabalho, as dores sentidas por ela, “não são nada.”.

A trabalhadora Angélica de Fatima Guaiardo Pereira foi entrevistada no dia 15/08/2017, na época tinha 33 anos, nasceu em Medianeira no Paraná, casada, três filhos. Entrou na Frimesa pela primeira vez em 02 de Janeiro de 2006, onde permaneceu por três anos. Pediu demissão e ficou um ano afastada e nesse período dedicou-se aos filhos e as atividades da casa. Retornou em 2011 e no momento da entrevista estava afastada para tratamento pós-cirúrgico. Na época cursava o Ensino Médio – CEEBJA ofertado dentro da própria empresa.

Conheci Angélica em uma clínica de fisioterapia onde fazia sessões, pois estava em processo de recuperação após ter realizado mais uma cirurgia no joelho. Angélica também me contou sobre sua experiência de trabalho na Frimesa, atualmente ela trabalha no setor de embalagem de calabresa, tendo começado a trabalhar na empresa no ano de dois mil e seis, ficou lá por três anos, no entanto, engravidou e saiu do emprego por um período para que pudesse cuidar de seu filho. “Nessa primeira vez o

---

<sup>68</sup> ROSANE. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

único problema que eu tive de saúde, assim, foi... abriu uma hérnia, junto com a gravidez eu tive uma hérnia e daí foi a primeira cirurgia que eu fiz durante o trabalho, né, daí depois eu sai, por causa do neném, tudo, fiquei um ano fora e daí eu voltei.<sup>69</sup>”

Após ter saído da Frimesa por conta do nascimento de seu filho, Angélica voltou a trabalhar na mesma, e lá está a sete anos. Logo na primeira vez que trabalhou no frigorífico ela desenvolveu aquilo que indicou ser seu único problema de saúde, a hérnia que desenvolveu juntamente com a gravidez. O primeiro, porque outros problemas de saúde não tardaram a chegar. Assim como Rosane, Angélica também falou sobre a temperatura baixa experimentada em espaços da Frimesa:

Pesquisadora: como é, assim, a temperatura?

Angélica: A temperatura agora é bem fria, vai de entorno dos... de sete, oito, nove graus. Vários dias a gente já olhou, porque daí tem na parede, você olha, assim, tá marcado quantos graus tá, daí a gente questionou o cara, o segurança do trabalho, imagina, não se trabalha em sete graus, daí a gente chamou ele lá pra olha... “ah, tá quebrado”, mas sempre quebrado... porque nós trabalha, era acostumado a trabalhar a quinze, dezesseis graus, e daí agora não, agora, por causa tava dando muita contaminação eles abaixaram a temperatura, agora tá de sete, oito, nove graus...

Pesquisadora: E vocês foram lá e perguntaram.

Angélica: Sim, a gente questionou, então, daí por causa das roupa e daí a gente usa umas roupa, é... nem sempre você pega uma roupa grossa que aquece, e os pé congela, tem que usar bota, bota de borracha, por mais que você ponha mais meia não adianta, congela os pé, a gente questionou pra ponha um casaco de térmico, eles liberaram um dia, no outro dia já foi... nós fomos num monte de mulher reclama...

Pesquisadora: Mas por que eles não liberam?

Angélica: Por causa da tinta da calabresa e daí uns falam que é por isso, que daí mancha e assim, certo, nenhuma explicação palpável ainda, eles falaram que iam dar um jeito, iam aumentar um pouquinho, daí depois falaram que não, que a temperatura era pra continuar na mesma, que a mulherada ia ter que acostumar, ainda mais mulher. O que teve de infecção de bexiga, mulherada sofrendo por causa disso, magina, não tem cabimento e eu volto...

Pesquisadora: São quantas mulheres no setor?

Angélica: Olha, eu ia ter que fazer as conta mas, eu acho que é umas cinquenta mulher no setor, que são duas mesas e daí tem mais um outro grupo lá, que são três mesas trabalhando, que a mesa do canto, né, a mesinha que a gente fala, que não participa desses rodízio, mas são bastante e o meu, o meu joelho mesmo me incomodou mais depois que foi mexido na temperatura<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> ANGÉLICA. Entrevista realizada por Margarete de Paula.

<sup>70</sup> ANGÉLICA. Entrevista realizada por Margarete de Paula. 7

A temperatura que girava em torno de sete a nove graus, fez com que Angélica e outros colegas de trabalho questionassem o responsável pela segurança no trabalho sobre a mesma. A resposta do encarregado pela segurança no trabalho, foi a de que o termômetro estava quebrado.

Percebendo isso, os trabalhadores fizeram o questionamento quanto a redução da temperatura e indicaram que precisavam de casacos térmicos, pois por mais roupas que usassem ainda não era o suficiente para suportar as baixas temperaturas. A empresa liberou os casacos térmicos, porém, de acordo com Angélica, somente por um dia. A explicação para a não liberação dos casacos não ficou clara, um possível motivo levantado por Angélica foi a de que a tinta das embalagens de calabresa mancharia os casacos, destoando assim, dos padrões de higiene dos frigoríficos.

Os trabalhadores, grande parte deles mulheres, teriam que se acostumar com a temperatura, muito mais que isso, teriam que se acostumar com as constantes formas de adoecimento provocadas pela baixa temperatura, a infecção de bexiga, a infecção de garganta, dentre outros. Angélica ressaltou que o problema em seu joelho se acentuou depois do novo padrão de temperatura estabelecido em espaços da Frimesa, como na câmara fria. Sobre o problema em seu joelho Angélica me disse ainda que:

Pesquisadora: Faz mais ou menos quanto tempo que começou a doer o seu joelho?

Angélica: Faz mais de dois anos.

Pesquisadora: E como foi? Você pode me contar, assim, quando que você começou a sentir a dor e...

Angélica: Eu comecei a sentir uma dor, é... dor, dor normal, no começo, dor, daí começou a inchar, depois que, né, daí eu fui procurar um médico, daí eu fui consultar com uns médico meia boca, começaram a me tratar, é... pata de ganso, umas doença que não tinha nada a ver, sabe, assim, que era água, que (não entendi essa palavra) um pouco, que era uma água que tava aqui e tudo, daí tudo bem, daí eu comecei... peguei, troquei de médico, fui com Doutor Marcelo, daí eu comecei a fazer infiltração pra melhorar.

A dor no joelho que começou como uma “dor normal” se acentuou com o passar do tempo. Começaram os inchaços e Angélica procurou um médico, médico que segunda ela, era “meia boca”, ou seja, de acordo com o que ela esperava de um tratamento médico, ele não correspondeu sua expectativa de melhora, não conseguiu diagnosticar o problema exato de seu joelho, sendo que a trabalhadora decidiu procurar

outro médico, este lhe indicou um tratamento através de infiltração<sup>71</sup>. Ela me disse ainda que:

Margarete: Isso dois anos?

Angélica: Dois... já, mais de dois anos que eu, né, e daí ele começou com tratamento, medicação e infiltração, então já faz mais de dois anos que eu venho fazendo infiltração, só que chega numa hora que não aguenta mais, só que era pra mim fazer a cirurgia já há um ano, só que daí a gente sempre querendo esperar, esperar e a dor, as dores vai aumentando e daí começou o jogo, conforme você dava um passo ele jogava o joelho, tipo assim, você não tinha mais firmeza e umas... umas duas, três vezes eu caí de moto, você vai apoiar o pé no chão e sabe quando você não tem força, desequilibra e cai e daí chegou a hora, agora, no momento assim, que eu já não conseguia mais trabalha, ixe, muitas vezes na hora da janta eu ligava e falava assim “vem me buscar, porque eu não aguento mais, eu tenho que ir embora”, e daí eu chegava lá no Doutor Marcelo ele pegava e me dava...aplicava infiltração, me deixava em casa uns dois, três dias e daí começava tudo de novo, se voltava a trabalhar voltava tudo de novo.

O tratamento através da infiltração já vem sendo feito á dois anos, no entanto, o tratamento já não é mais suficiente para aliviar as dores, e menos ainda é uma opção para que ele seja resolvido, desse modo, a alternativa passou a ser uma cirurgia. Apesar do procedimento cirúrgico ser necessário, Angélica vem adiando o mesmo, talvez esse adiamento se dê pela percepção que a trabalhadora tem de que o afastamento do trabalho para o procedimento possa significar sua despesa, o que viria a afetar o orçamento de sua família. Enquanto isso, as dores aumentam...

A perda de firmeza no joelho contribuiu para as quedas de moto, fez com que por vezes ela tivesse que ligar para que alguém fosse lhe buscar no trabalho, porque “não conseguia mais trabalha.”. Após um período de repouso, ela volta ao trabalho, e voltam também às dores.

A experiência de Angélica é significativa ao refletirmos em torno das pressões, das relações vividas pelos trabalhadores da Frimesa. Conviver com a dor, adiar um tratamento, ter que reivindicar, questionar equipamentos para amenizar em alguma medida as condições extremas de temperatura, são alguns dos elementos que compõe o

---

<sup>71</sup> A infiltração consiste em aplicar uma injeção com medicamentos corticoides, anestésicos ou ácido hialurônico para tratar lesões, inflamações ou reduzir a dor. Este procedimento é feito, na maioria das vezes, em articulações como joelho, coluna, quadril, ombro ou pé, apesar de também poder ser feito em músculos ou tendões. VER: <https://www.tuasaude.com/infiltracao-no-joelho>. Acesso em 27/09/2019.

mote de questões, que envolvem seu ambiente de trabalho, que envolvem e pressionam suas vidas.

Angélica me contou também sobre como foi o momento em que ela contou ao seu encarregado sobre o seu problema de saúde:

Pesquisadora: Lá no teu setor você fica em pé, né? O tempo todo.

Angélica: É, em pé.

Pesquisadora: E aí quando você comunicou lá, o teu encarregado, que você tinha esse problema, como que foi?

Angélica: Então, eles tentaram me tirar pra fora. Eu fiquei o ano passado, eu trabalhei na lavanderia, fiquei na lavanderia uns três meses, só que também não adiantou, por causa que esperaram muito tempo pra me ponha pra fora e também, daí você ficava empurrando os carrinho, era muito pesado os carrinho de roupa, é uns carrinho quadrado assim, e bem cheio daí você tem que empurrar, fazia força, então hoje você faz a força, daí eu peguei e voltei pra dentro, porque daí o cara da segurança alegou que eu tava já no melhor setor, que todos os encostados, ou pessoas que tem problema, já vem pro meu setor, é verdade, e que não tinha mais aonde me colocar.

Pesquisadora: E por que tu acha que eles consideraram o teu setor o melhor setor?

Angélica: Por causa que não é úmido, o ruído razoável em relação dos outros, mas mais é por causa da umidade que não é um setor úmido, que não se trabalha com água, já é o produto cozido e é um lugar seco, só que depende do caso, né, tem casos e casos, só que é um lugar que não era tão frio e agora tá muito frio, então mais é por isso.

Pesquisadora: E essa questão que você falou ali da temperatura, que vocês questionaram, como...

Angélica: Ixe, nós tamo brigando até hoje.

Quando o encarregado ficou sabendo do problema que Angélica tinha no joelho, ele tentou colocar a trabalhadora “pra fora”, mudar ela de setor, da embalagem de calabresa para a lavanderia. Pouco iria adiantar se ela mudasse de setor, afinal o problema de saúde já tinha aparecido, e certamente outros problemas apareceriam, o carinho utilizado para o transporte das roupas era, é pesado. Além disso, Angélica não permaneceu muito tempo na lavanderia, porque o segurança de trabalho alegou que ela já estava no melhor setor, no setor de embalagem de calabresa, tendo ela voltado para ele.

Por ser um ambiente seco, o responsável considerou que o setor de embalagens como o melhor lugar para se trabalhar, entretanto se este era, é o melhor lugar, e desencadeia tantos problemas de saúde nos sujeitos que ali trabalham o que podemos esperar dos demais setores? Como indicou Angélica, a “briga” frente a

utilização, disponibilidade dos casacos térmicos, continua, eles ainda estão reivindicando e tentando expor a necessidade dos casacos.

Anteriormente dialogamos com as indicações de Rosane, esta mencionou que alguns trabalhadores não usam o casaco térmico, Angélica nos fala agora sobre a reivindicação pelos mesmos. Os aspectos diferenciados ressaltados através dessas duas falas, nos indica que lidar com as relações por eles construídas é lidar com uma teia de ambiguidades, aspectos que as fontes orais nos permitem explorar.

Refletir sobre as experiências vividas por trabalhadores da Frimesa. A trabalhadora com quem dialogaremos agora é Joceli, antes de trabalhar na Frimesa, ela era doméstica, e me disse que também para ela, o que pesou na decisão em entrar na empresa, foi o fato de ter a carteira de trabalho assinada, ela ressaltou que na época a cerca de seis anos atrás, as domésticas não tinham tantos direitos quanto tem hoje.

Quando Joceli entrou na Frimesa, ela assim como outros trabalhadores, tinham que se deslocar até Serranópolis do Iguaçu, município vizinho a Medianeira. A prefeitura mantinha um convênio não só com a Frimesa, mas também, com a Ninfa, e a Lar, através do qual a prefeitura de Medianeira ficava responsável pelo transporte dos trabalhadores até Serranópolis.

Antes de se casar, Jocelei me disse que trabalhou em uma ervateira, ou seja, em uma indústria de erva mate de Capanema-PR. O trabalho de Jocelei nessa indústria era o de secretária. Assim, Jocelei começou a me falar sobre como foi o início de seu trabalho na Frimesa:

Eu era auxiliar de produção nas embalagem né. Daí a produção vinha embalado da desossa o produto, costela, pernil, paleta, caré, e nos, vinha (ruídos) sobre uma esteira, e chegava até nos ali no congelamento nos pegava a caixa embalava dentro e tinha que pegar rápido né se não caia, a produção era, rápida né o que vinha dela nos tinha que dar conta de pega ali. Daí trabalhei um ano, nessa função, embalar e botar nas caixas e manda na esteira que vai pro congelamento que o nosso setor e de embalagem congeladas né, daí a produção que vem da desossa congela, daí a gente congela daí é o primeiro piso e segundo que é tudo embalagem congelada. Eu trabalhei uma ano lá em cima, pegando a produção colocando nas caixa, daí depois eu desci pro segundo piso que lá no segundo piso já é a finalização, que vai para inspeção pro carregamento né. Daí lá tinha exportação, as caixa é caixa de exportação aberta, lá eu fazia "tampinhas" ,e daí eu tampava, toda a produção de exportação, que sai né.

Pesquisadora: Sim

Jucelei: lá eu cuidava dessa parte.

Pesquisadora: E nesse primeiro ano que você ficou lá, qual era o horário que você trabalhava?

Jucelei: O primeiro ano não tinha segundo turno a desossa. Então nos entravamos a seis horas da manhã e nos sai geralmente, cinco horas da tarde.

Pesquisadora: Sim.

Jucelei: Até acabar toda produção dos suínos né, que eles não podiam ficar na câmara fria por que que eles congelavam né daí tinha que, o pessoal da desossa tinha que desossar tudo né pra no outro dia começa tudo de novo né, por que não tinha o segundo turno, daí faziam uns dois anos, é um ano e meio, dois anos que eu tava lá. Daí abriu o segundo turno que das seis da manhã até as três e quarenta e oito da tarde.

Jucelei ao falar sobre o trabalho que desempenhou no seu primeiro ano na Frimesa, ressaltou a forma que tinha que lidar com as caixas na esteira, enfatizando nesse sentido, que tudo deveria ser feito rápido, do contrário, as caixas caiam. Os apontamentos formulados por ela nos remete a reflexão realizadas anteriormente, a produção é racionalizada e os trabalhadores tem seu ritmo de trabalho ditado pela máquina. “Tinha que dá conta.”

Jucelei me disse que no período em que trabalhou como auxiliar de produção no setor de embalagens ainda não existia um segundo turno, porém não demorou muito para que outro turno fosse aberto.

Pesquisadora: E o segundo turno, você acha que abriu em função de que, porque eles abriam?

Jucelei: Bastante produção, aumento a produção, aumentou muito a produção.

Pesquisadora: Isso de dois mil e dez, dois mil e onze?

Jucelei: É dois mil e dois mil onze da pra conta. E quando eu entrei lá era na base de dois mil... dois mil e quatrocentos suínos, hoje já ta em torno de sete mil.

Pesquisadora: Diários?

Jucelei: Diário.

Pesquisadora: Isso é bastante.

Jucelei: O abate durante o dia é quatro mil e a noite abate três mil.

Pesquisadora: Nossa. Assim a temperatura, em que você trabalha é um ambiente frio ou num ambiente quente?

Jucelei: frio.

Pesquisadora: Frio?

Jucelei: O meu ambiente é o mais frio.

Pesquisadora: É?

Jucelei: Hah.

Pesquisadora: E você sabe me dizer qual era a temperatura?

Jucelei: É dez graus. É dez graus, todos os dias .

Pesquisadora: E vocês usam alguma roupa?

Jucelei: Térmica, própria, bota térmica, meia térmica, casaco térmico, calça térmica, tudo térmico, luva, tudo tudo a gente usa, máscara, touca se quiser. Eu não uso máscara né, a gente já acostumo.

pesquisadora: E depois desse primeiro ano você foi para outro setor?

Jucelei: Não eu continuei no mesmo setor meu, só mudei de função. Eu fui no setor no segundo piso e lá era mais calmo de trabalhar também, e um setor que o primeiro, lá em cima que é o primeiro piso, a gente não pode parar as esteiras, agora lá onde eu tô a gente já para as esteiras porque não depende da desossa, lá a gente tira a produção nossa mesmo, daí vem e se acumula a produção a gente pode para a esteira e limpa daí e começa de novo.

O aumento da produção foi segundo Jucelei, o que motivou a criação de outro turno de serviço, ela salientou inclusive o aumento de funcionários na empresa devido ao aumento da produção e conseqüentemente criação do novo turno. Jucelei voltou a me contar sobre o trabalho no setor de embalagens, indicando agora que mudou de função.

Ao passar para o segundo piso, onde o ritmo de trabalho não era ditado pela esteira, ela disse que o trabalho ficou mais tranquilo, porque nesse setor os trabalhadores tinham como parar as esteiras. Caso a produção acumulasse, eles tinham como parar as esteiras e reorganizar as embalagens, num ritmo menos intenso do que o experimento no setor anterior. No entanto, a rotina de trabalho de Jucelei, lhe rendeu alguns problemas de saúde:

.E você já sentiu alguma dor em função da tua rotina?

Jucelei::Senti, há dois anos atrás eu comecei com uma dor no braço. Doía muito meu braço, doía meu braço, daí eu fui ver o que era, aqui foi difícil o pessoal, os médicos achar o que era. Daí eu consultei com o doutor Guilherme (Médico) lá em medianeira que da firma, dá FRIMESA, daí ele me pediu uma...ultra sono grafia do braço.

Margarete: Hah

Jucelei::Daí eu fui fazer, deu que eu tinha um módulo no braço, um módulo no braço, apareceu. Daí por aquela ultrasonografia não dava para saber o que era, daí eu fui consultar com o doutor Maurício (Médico) daí ele me encaminhou direto para cascavel, lá no CEUM, daí eu fui lá, daí eles me pediram uma tomografia né. Daí eu fiz a tomografia, daí deu que era miossite ossificante, que estoura o músculo né e dá uma infecção dentro do músculo.

Margarete: Você tem o laudo? E a tomografia?

Jucelei:: É. Aqui está o laudo. Tá o nome, tá data, tudo, que eu fiz lá né

Margarete: Você pode me explicar um pouco o que era, , ossificante?

Jucelei: Eu, diz que ela rompe aqui em baixo e para né o movimento módulo calcificação observado no interior, daí fala que é, deixa eu ver aonde que ta. Tá aqui, deixa eu ver

Margarete: Aí o que que o médico disse?

Jucelei: É que, de tanto fazer movimento repetitivo, rompeu meu músculo, e cria aquela infecção, dentro do músculo, daí essa infecção não tinha por onde sair né, daí ela criou aquele módulo dentro do músculo daí, eu tomei... Fiz tratamento, tomei remédios, daí cirurgia não tinha como fazer por que é dentro do músculo, e não tem como mexer lá, daí...Eu fiz tratamento, melhorei. Eu tinha perdido os movimentos tudo né. Todos não, mas não conseguia fazer alguns como: pentear o cabelo, me vestir. Não conseguia era bem dolorido, daí eu fiz tratamento, fiz seis meses de tratamento, tomei o medicamento né e curou, sarou assim eu sinto se eu fizer muito movimento, assim ou repeti coisa assim...Ele dói né, mas não é mais como era, nada, eu tomo remédio e passa

Margarete: Você chegou a ficar a afastada?

Jucelei: Não!

Margarete: Você continuo trabalhado?

Jucelei: Eu não quis me afastar

Margarete: E como você conseguia? O como você fazia?

Jucelei: Só que depois que eu fui a Cascavel, eu comecei tomar o medicamento, aqui eles não descobriram o que era, daí eu fui pra Cascavel mesmo assim eu fiquei dois meses sentia muita dor, muita dor, nossa eu trabalhava assim, só que a gente que não é de falta assim o encarregado da gente assim é muito...Muito bom, ele foi muito bom comigo né, ele dizia faz o que você pode o que você não pode você deixa, sabe daí quando eu conversei com ele, quando o médico quis me afastar daqui, daí eu conversei com ele me disse se você não que ser afastar, porque o INSS é muito chato, e eu não queria porque eu comecei a tomar o remédio, daí ele falo, se vai sarrando você vem aqui, você faz serviço mais leve. Daí eu fui tomando o medicamento foi passando, daí me coloco para operar a esteira, daí lá e bem tranqüilo né, daí eu tiro a temperatura daí o resto do tempo eu só fico cuidando né as caixa que ela desliza né.

Margarete: Daí se falo...?

Jucelei: É esse trabalho que eu faço agora, daí eu não precisei me afastar, daí eu sarrei, daí eu melhorei, não dói mais, mas foi bem complicado, e porque eu achei, quando eu comecei a trabalhar, e eu fui fazer a ultra som, nossa o médico lá me fez um monte de perguntas, porque ele viu aquele módulo né, daí eu fui a Cascavel, daí o médico me encaminhou pro CEUM, daí ele me falo que tinha que fazer a tomografia né, daí eu fiz aquela com contraste, daí deu que não era nada grave, só tinha rompido o músculo, daí deu a infecção, e eu fiz o tratamento e curo, graças a Deus.

Margarete: E sim não te preocupa assim? Apesar de você estar em outra atividade...

Jucelei: E eu t em outra atividade, assim não incomodo mais né, e parei de tomar o remedia e não incomodo mais, não me deu mais dor.

A dor no braço teve inicio a mais ou menos três anos atrás. Jucelei procurou o médico da Frimesa, e este pediu que ela fizesse um exame mais detalhado para

descobrir o motivo da dor. Ao ser diagnosticada com um nódulo no braço, ela foi encaminhada pra outro médico, e através de outro exame, foi diagnosticada com um tipo de inflamação no musculo, o que parece ter acontecido, foi que houve um rompimento de um musculo do braço, o mesmo calcificou e gerou o nódulo. A causa provável da infecção, do rompimento do musculo foi o movimento repetitivo feito por ela em seu trabalho.

Um tratamento foi feito, já que a cirurgia não era algo possível. Jucelei se recuperou. Por algum tempo seus movimentos ficaram bastante limitados, e embora ela diga que melhorou, ainda hoje sente dores quando desempenha algumas tarefas.

Ela não foi afastada do trabalho, embora o médico tivesse sugerido que essa alternativa seria mais viável levando em consideração seu problema de saúde. O fato de Jucelei não ter pedido o afastamento do trabalho, nos da margem para percebemos os meandros pelos quais as relações sociais se constroem.

Jucelei disse que não era de faltar ao trabalho, e que seu encarregado era muito bom. Assim, eles informalmente entraram num acordo, ela não pediria o afastamento, continuaria na Frimesa exercendo trabalhos mais leves. Ao propor isso o encarregado lhe disse que “o INSS” é muito chato. Cabe aqui pensarmos, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) é muito “chato” ou será que a Frimesa, representada aqui através do encarregado, temia que Jucelei buscasse o INSS e levasse a frente algum processo contra a empresa, já que seu problema teve origem em seu trabalho?

Evitar que o trabalhador recorresse à justiça para reivindicar seus direitos certamente era / é de interesse da empresa, afinal se o ganho de causa fosse dado a Jucelei, a Frimesa teria que arcar com uma indenização em benefício do trabalhador. Além disso, a imagem positiva construída sob a Frimesa, é sempre arranhada quando os benefícios e positividade de trabalhar nela são contestados.

Possivelmente Jucelei avaliou que entrar em um acordo com a empresa, se constituía como uma dinâmica que amenizaria sua situação, pois esperar pela tramitação de um processo judicial contra a empresa, ou mesmo esperar que o INSS avaliasse e desse um parecer sobre sua reivindicação levaria muito tempo, Jucelei possivelmente não poderia esperar pelo desenrolar de um processo, de uma avaliação por parte do INSS. Jucelei assim como muitos trabalhadores que decidem entrar em acordo com as empresas em que trabalham não são alienados diante as experiências que vivenciam,

mas a partir dessas experiências avaliam com a melhor atitude a ser tomada diante das pressões e limites que fazem parte de suas vidas.

Recorrer ao INSS por vezes pode significar lidar com a incerteza, angústia de sequer receber um salário mensal, foi o que aconteceu com Isabel:

Margarete: Você estava recebendo pelo INSS?

Isabel: Sim, eu recebi pelo INSS, mas só que teve uma época que eu fiquei três meses sem receber.

Margarete: Nossa, mas o que aconteceu?

Isabel: Não sei o que aconteceu, e eu chegava lá no banco e não tinha nada. Daí eu falei: “ah, deixa pra lá.” Daí eu peguei e...daí eles pegaram e falaram pra mim que eles iam me pagar, depois, que é, a firma daí não tem nada a ver, é o INSS, né? Daí eles mandaram eu correr atrás pra ver o que que deu, ah, corri atrás, mas nunca deu nada. Eu falei, “ah, deixa pra lá”. Daí eu peguei e voltei a trabalhar de volta, daí quando deu um mês que eu tava trabalhando aí eu tinha duas férias vencidas, quando eu voltei né? Aí eu tinha duas férias vencidas e eles me deram, assim que eu voltei eles me deram uma férias, daí eu fiquei trinta dias em casa, daí eu trabalhei mais quinze dias e peguei a outra de volta. Daí quando eu voltei, aí eu conversei com a minha encarregada, eu falei que eu queria fazer um acerto, que eu queria sair, né?<sup>72</sup>

Isabel, trabalhadora com a qual dialogamos anteriormente, nos contou sobre seu adoecimento, e me contou também que recorreu ao INSS para que pudesse amenizar em alguma medida sua situação enquanto foi afastada do trabalho. No entanto, essa dinâmica foi uma experiência difícil para ela.

Isabel ficou três meses sem receber, nem da Frimesa nem do INSS. De acordo com o que ela me disse, a empresa e o Instituto Nacional de Seguro Social, jogavam um para o outro a responsabilidade de arcar com o salário da trabalhadora, sendo que ao fim, Isabel ficou sem receber. Jucelei ao avaliar a possibilidade do acordo com a Frimesa, o fez, tendo consciência de situações como a de Isabel, entre enfrentar uma situação igual à dela, ele optou pelo acordo.

Falamos acima sobre a imagem positiva criada para a Frimesa, no site oficial da empresa um dos slogans que versam sobre a mesma diz o seguinte:

Baseada no cooperativismo, nossa empresa surgiu a 40 anos reunindo esforço coletivo, investimentos nas indústrias, valorização das pessoas

---

<sup>72</sup> ISABEL. Entrevistada realizada por Margarete de Paula.

e foco na inovação. Assim temos a garantia de levar o melhor para a sua mesa<sup>73</sup>.

A “essência” da empresa, de acordo com esse slogan é o cooperativismo. A ideia de cooperativismo sugere que todos os envolvidos na construção e funcionamento da empresa lucrem de acordo com o desenvolvimento da mesma. Nesse sentido, de que forma os trabalhadores da Frimesa participam, se beneficiam desse cooperativismo? Eles se veem como sujeitos inseridos nesse contexto de cooperativismo? As pessoas com as quais conversei ao longo da pesquisa destacaram melhorias em suas relações de trabalho ao comparar o emprego na Frimesa com outras formas de trabalho a que estiveram vinculadas, entretanto indicaram também os limites dessa relação, indicaram que a “positividade” do trabalho na Frimesa é a todo momento posta em cheque, seja pelas condições de trabalho, através do adoecimento .

O investimento nas indústrias acontece, dialogamos com trabalhadores que falaram sobre o crescimento da Frimesa, do mesmo modo a inovação, a modernização também acontece. Porém, a valorização das pessoas é algo a ser questionado. Que pessoas os dirigentes da Frimesa valorizam? Não me parece que sejam os trabalhadores. O slogan da Frimesa é muito atrativo, é bonito. Mas as falas, as vivências de quem tem seu trabalho vinculado a ela contestam, descontroem essa imagem tão bem construída. Outro tópico na página da Frimesa, me chamou atenção, intitulado como “Política de Gestão de Pessoas”, ele diz o seguinte:

Nosso objetivo é atrair, desenvolver e manter pessoas que se alinhem aos valores, missão e visão. Asseguramos a saúde e a segurança ocupacional dos colaboradores por meio do cumprimento dos requisitos legais e diretrizes da empresa sobre saúde e segurança do trabalho, aplicando-se a melhoria contínua para eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. Também priorizamos o recrutamento interno e vagas para pessoas com deficiência, enfatizando as potencialidades e necessidades do candidato, gerando satisfação, motivação e produtividade no trabalho. Nossa essência se completa com a prática de responsabilidade social apoiada nos pilares de sustentabilidade econômica, social e ambiental, visando sempre melhor qualidade de vida e felicidade aos públicos envolvidos<sup>74</sup>.

Ao falar sobre aqueles que denominou como colaboradores, os idealizadores da fala acima, destacaram que o objetivo da empresa é atrair e manter, pessoas que se

---

<sup>73</sup> Disponível em: <http://www.frimesa.com.br/pt/sobre>. Acesso em 01/12/2018.

<sup>74</sup> Idem.

alinham aos seus objetivos. O objetivo da empresa é se desenvolver, lucrar a partir desse desenvolvimento, acredito que os trabalhadores também tem esse objetivo, não só quando decidem ingressar na Frimesa, mas o tem, a partir de todas as dinâmicas de trabalho que se propõe a exercer, no entanto, o lucro alcançado pela empresa fica para empresa, os lucros, o desenvolvimento dos trabalhadores não parece estar alinhado com o da empresa.

Assegurar a saúde e a segurança dos colaboradores é outro dos objetivos da Frimesa. De acordo com as reflexões já feitas nesse trabalho, a segurança e a saúde dos trabalhadores é um objetivo que ainda não foi alcançado. Dialogamos com sujeitos que expuseram suas condições de trabalho, expuseram o adoecimento como uma constante em suas vidas. Duas faces, falas, que se contradizem, se chocam e nos mostram que o trabalho na Frimesa, longe de ser algo tranquilo, é marcado pela exploração, pela desigualdade social.

Cabe aqui um parêntese, nem mesmo os criadores do slogan, deixaram de reconhecer que os riscos existem, ao falar sobre as melhor feitas na empresa, ressaltaram que ocorre uma “a melhoria contínua para eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.” Os riscos existem, situações onde os trabalhadores ficam expostos a lesões físicas instantâneas, ao adoecimento, e parece-me que mais do que resolvê-los os dirigentes da empresa estão mais preocupados em esconde-los, a “fingir” que eles podem ser resolvidos a partir de acordos como o feito com Jucelei.

O recrutamento e a reserva de vagas para pessoas com deficiência, enfatizar as potencialidades gerando assim a satisfação, motivação e a produtividade do trabalho também são pontos de destaque. Observar e usar as potencialidades, ou seja, observar em quais trabalhos/setores os trabalhadores desempenham de melhor forma uma função, não me parece ser algo que busque proporcionar a ele satisfação, ou motivação, mas sim a acelerar a produção, a utilizar cada minuto do tempo de seu trabalho em benefício da empresa. Desse modo, refletir em torno das relações de trabalho nos frigoríficos, é pensar também sobre o modo através do qual essas relações são construídas, nesse enredo, o crescimento dos frigoríficos se expressam também no perfil do trabalhador a ser contratado. Paulo Antônio Barros de Oliveira e Jussara Maria Rosa Mendes nos falam um pouco sobre isso, os autores dinamizam uma discussão sobre atividades de vigilância em saúde no setor de frigoríficos de aves no Sul do Brasil, e ao refletirem sobre tal questão indicam que:

As implicações do crescimento do setor frigorífico também se expressam no perfil dos trabalhadores a serem contratados, marcadamente pessoas mais qualificadas, treinadas e com disponibilidade de flexibilização para atuar nas empresas. A qualificação profissional torna-se, desta forma, importante atributo para a inserção e a permanência dos trabalhadores nos postos de trabalho. No entanto, resultados de estudos realizados no Paraná apontam que “o nível de escolaridade não é priorizado na contratação da maioria dos trabalhadores, daqueles operadores que vão atuar na produção e há a existência de um grande contingente de trabalhadores com ensino fundamental incompleto”. Tais resultados evidenciam que os indicativos de aprimoramento das formas de produção e acumulação do capital, com alterações na forma de organização dos processos de trabalho, vão sendo implantados de forma desigual, especialmente para os trabalhadores que devem garantir uma produção com qualidade, que atenda às necessidades das demandas e às normas de vigilância sanitária. Este mesmo estudo revela ainda que “dois elementos são decisivos para a contratação de novos trabalhadores para a empresa frigorífica em questão: o bom estado de saúde e a disposição pessoal para suportar o tipo e a intensa rotina de trabalho”. As exigências para a inserção dos trabalhadores são, portanto, ter condições de saúde para o desempenho de tarefas repetitivas, desgastantes e insalubres, demonstrando a centralidade da saúde no processo de seleção dos trabalhadores, para além da habilidade prévia e do seu nível de escolaridade. “A produção não requer, obrigatoriamente, trabalhadores absolutamente saudáveis, mas que o sejam o suficiente para garantir a produtividade esperada. O que importa não é a saúde do trabalhador, mas a saúde necessária à produção”<sup>75</sup>.

A permanência dos trabalhadores nesses espaços é ditada por meio de sua adaptação e qualificação frente às tarefas que devem cumprir no setor em que atuam. A qualificação é nesse sentido, um fator que contribui para sua permanência nos frigoríficos. Qualificação essa que não está pautada em uma qualificação ligada a formação escolar dos trabalhadores que ingressam no trabalho em frigoríficos, essa qualificação refere-se a treinamento, por eles recebido para desempenharem suas funções da forma mais satisfatória –para empresa- possível. Desse modo, não causa espanto o fato de grande parte desses trabalhadores não terem concluído o ensino fundamental. O interesse de empresas como a Frimesa não é a escolaridade desses trabalhadores, mas sim, o lucro que esses podem ajudar a gerar para empresa.

---

<sup>75</sup> OLIVEIRA, P. A. B.; MENDES, J. M. R. Processo de trabalho e condições de trabalho em frigoríficos de aves: relato de uma experiência de vigilância em saúde do trabalhador. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 12, p. 4627-4635, Dec. 2014. p. 3. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232014001204627&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232014001204627&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 Nov. 2018.

De acordo com os autores outro fator observado frente a contratação dos trabalhadores é sua condição de saúde, estes devem dispor de condições que lhes permita desempenhar sua função na empresa de forma satisfatória, o fator saúde parece de acordo com a problemática dos autores ser uma preocupação com o trabalhador, mas com sua capacidade de desempenhar seu trabalho. “O que importa é a saúde necessária á produção.” acrescento que se essa preocupação com a saúde do trabalhador se limita as questões abordadas acima, já antes de serem contratados, depois de contratados os “colaboradores” ficam ainda mais expostos a acidentes, ao adoecimento.

Trabalhar na Frimesa, trabalhar em frigoríficos longe de ser uma experiência positiva é uma experiência emersa em contradições, é lidar com incertezas, lidar com a indiferença por parte dos dirigentes da empresa, por parte de muitos dos representantes do INSS, e por vezes até lidar com a indiferença de parte da sociedade que não conhece a rotina de trabalho degradante a que esses trabalhadores estão expostos, discutir essas experiências é necessário não só para que muitos conheçam e se atentem para essa realidade social, mas também para que mudanças realmente aconteçam e não se limitem as frases feitas de um slogan.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para concluir, primeiramente indico que a dissertação, como foi percebido no decorrer do texto, onde muitos temas ainda precisam ser aprofundados e problematizados. Menciono isso, por acreditar que esse tema pode ser desmembrado em outros trabalhos.

Quando relato essa possibilidade é pela pesquisa que realizei durante esse período no mestrado, em que a mesma demonstrou diversas fontes importantes, mas que, no entanto, precisei fazer um recorte, como foram os casos dos documentos de imprensa e processos trabalhistas, que iniciei a pesquisa, mas não foi possível utilizar aqui.

Essa pesquisa teve como sujeitos principais os trabalhadores da empresa Frimesa, localizada na cidade de Medianeira, região Oeste do Paraná. Essas pessoas, no decorrer da sua história passaram pelas mais diversas experiências trabalhistas, mas em que determinados momentos, após a sua inserção na Frimesa, passaram a desenvolver problemas de saúde, influenciando na sua vida pessoal, sem ter apoio da empresa e nem da Previdência Social.

Essa relação entre trabalhador e Previdência Social é uma das possibilidades de aprofundamento dessa pesquisa. Buscar indagar como o trabalhador mesmo afastado e contribuinte do INSS, pois na empresa é descontado o valor destinado a ele, não consegue em determinados momentos receber no mínimo um salário apenas para suas despesas. Também busquei problematizar o descaso da empresa nesse período, apesar de compreendermos que o sistema capitalista visa o lucro, e um trabalhador doente ou sem condições de realizar o trabalho é a imagem de despesa.

Algo que muito chama a atenção nesse trabalho é o site *Love Mondeys*, criado pelos próprios trabalhadores e que poderá ser investigado por outros pesquisadores que buscam também novas fontes que apresentem possibilidades de aproximação para com esses sujeitos que por muitas vezes sentem-se desencorajados a falar sobre sua rotina bem como relações de trabalho.

A página além de um mecanismo utilizado aparentemente pelos trabalhadores como um espaço de “desabafo” apresenta relatos de indignação e resistência.

Finalizando, indico a satisfação em conhecer a história desses trabalhadores além de ter a oportunidade de poder auxiliar mesmo que minimamente, na pesquisa acadêmica.

Conhecer os trabalhadores da Frimesa, marcar as entrevistas, conversar com cada uma dessas pessoas e conhecer partes das histórias de vida até chegarmos a narrativa acerca de suas escolhas profissionais bem como a forma como tornaram-se trabalhadores da Frimesa. Ouvir com atenção cada detalhe de sua rotina tão árdua e por muitas vezes sofrida, me fez refletir sobre a real importância da pesquisa acadêmica bem como a proposta da Linha de Trabalho e Movimentos Sociais.

Ao dar visibilidade a trajetória desses trabalhadores para que eles possam de fato, perceber sua importância, a relevância do trabalho diário realizado por eles dentro de uma empresa tão grande, além da reflexão sobre direito, exploração, adoecimento e relações de trabalho.

Enfim, espero que este trabalho contribua para se conhecer outros horizontes e possibilidades da luta por condições dignas de trabalhos aos trabalhadores do Brasil; conhecendo sob outros olhares quem são os trabalhadores que em diferentes regiões lutam para viver.

## RELAÇÃO DE FONTES

### INFORMAÇÕES EXTRAÍDAS ATRAVÉS DA INTERNET

<http://www.frimesa.com.br>. Acesso em: 20 dez. 2017.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8629.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8629.htm). Acesso em: 09 abr. 2017.

<https://www.lovemondays.com.br/>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2018.

<https://www.lovemondays.com.br/trabalhar-na-frimesa/avaliacoes>

<http://www.frimesa.com.br/pt/sobre>. Acesso em 01/12/2018

<https://www.tuasaude.com/infiltracao-no-joelho>. Acesso em 27/09/2019

### NARRATIVAS ORAIS

**Ademir Dias** (entrevistado em 13/07/2017) 27 anos, nasceu em Foz do Iguaçu no Paraná, filho de agricultor, solteiro, sem filhos. Mudou-se para o Paraguai com a família no ano de 1990 onde permaneceu até o ano de 2006 quando decidiram voltar a morar no Brasil. Trabalhou por cinco anos na unidade produtora de leitões – UPL na cidade de Serranópolis do Iguaçu. Em 2012 mudou-se para a cidade de Planaltina onde foi trabalhador rural. Quando retornou em 2014 trabalhou como frentista em um posto de gasolina por um ano e meio. No dia 14 de Dezembro de 2016 entra na Frimesa, onde permanecia até a data da entrevista, na época cursava o Ensino Médio – CEEBJA.

**Anderson Antunes** (entrevistado em 15/04/2016) 25 anos, nascido na cidade de Medianeira, filho de agricultores, solteiro, sem filhos, possui ensino fundamental completo. Trabalhou na BUNG durante seis meses, no município de Cascavel onde produzia fertilizantes. Logo após ingressou na PLANTAR que era uma empresa do ramo alimentício onde permaneceu por mais seis meses. Retornando a cidade de Medianeira passou a desenvolver a função de auxiliar de pedreiro por mais seis meses. Em 2014 entrou na Frimesa que era seu atual trabalho na data em que a entrevista foi realizada.

**Angélica de Fatima Guaiardo Pereira** (entrevistada em 15/08/2017) 33 anos, nasceu em Medianeira no Paraná, casada, três filhos. Entrou na Frimesa pela primeira vez em 02 de Janeiro de 2006, onde permaneceu por três anos. Pediu demissão e ficou um ano afastada e nesse período dedicou-se aos filhos e as atividades da casa. Retornou em 2011 e no momento da entrevista estava afastada para tratamento pós-cirúrgico. Na época cursava o Ensino Médio – CEEBJA ofertado dentro da própria empresa.

**Isabel Montagones** (entrevistada em 10/09/2016) 46 anos, nasceu na cidade de Medianeira, casada, três filhos. Entrou na Frimesa aos 28 anos onde permaneceu por cinco anos. Adoeceu e precisou fazer cirurgias no pé, ficou afastada durante um tempo e depois decidiu sair da empresa. Hoje é dona de casa e ainda sofre com as dores em

função dos problemas adquiridos nesse período de trabalho. Possui Ensino Médio completo.

**Jocelei da Costa** (entrevistada em 14/05/2016) 38 anos, nasceu na cidade de Capanema, filha de agricultores, divorciada, mãe de três filhas. Quando era solteira trabalhava em uma ervateira como telefonista na cidade de Capanema, casou-se e passou a morar na cidade de Serranópolis do Iguaçu onde começou mais tarde a trabalhar como empregada doméstica diarista. Entrou na Frimesa em 2010 onde permanecia até a data da entrevista. Possui o Ensino Médio completo.

**Neli Machado** (entrevistada em 01/05/2016) 44 anos, nasceu na cidade de Medianeira no Paraná, filha de trabalhadores rurais, divorciada, um filho. Graduada em serviço social e pós-graduada em engenharia de produção. Já trabalhou na linha de produção da Ninfa Alimentos em Medianeira no ano 2000 e no momento da entrevista somava 16 anos como trabalhadora da Frimesa.

**Odair Osni Ramos** (entrevistado em 30/07/2016) 41 anos, casado, duas filhas, trabalhou na Frimesa no período de 1999 a 2001, no setor abate, na linha de produção e auxiliar do SIF (Serviço de Inspeção federal). E o segundo período, trabalhou na Frimesa como motorista entre os anos de 2007/2008. Ademir possui ensino superior, onde é licenciado em Geografia. Atualmente é Professor concursado no Estado do Paraná.

**Rosane Aparecida maia da Silva** (entrevistada em 02/05/2016) 39 anos, possui ensino médio completo, trabalhou como babá durante oito anos após o casamento. Em 2011 ingressou na Frimesa onde seu esposo Abelar e seu filho Guilherme também trabalham. Na data da entrevista Rosane permanecia trabalhando na linha de produção da Frimesa.

**Luci** (entrevistada em 27/08/2017) 43 anos, nasceu em Medianeira, filho de agricultores, casada, mãe de duas filhas, possui ensino médio completo. Quando se casou começou a trabalhar com doces e salgados em casa. Trabalha na Frimesa no setor de desossa de cabeça a 4 anos e meio.

**Bruna Jaqueline Weber** (entrevistada em 10/01/2018) 21 anos, nasceu na cidade de Medianeira no Paraná, é solteira sem filhos. Ingressou na Frimesa em Medianeira como Jovem aprendiz no ano de 2015 onde após efetivada, permaneceu até o ano de 2017. A trabalhadora relata que adoeceu em função da relação com o encarregado. Desenvolveu dores na face e síndrome do pânico.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSI, A. P. **Precarização e Intensificação do Trabalho no Brasil Recente**. Cascavel: Edunioeste, 2011.

\_\_\_\_\_. **Dos açougues aos frigoríficos: Uma história social do trabalho na produção de carne, 1750 a 1950**. Revista de História Regional, v. 19, p. 83-103, 2014

\_\_\_\_\_. **Trabalho e Trabalhadores no Processo de Industrialização Recente no Oeste do Paraná (1970-2010)**: Estudos sobre a Cadeia Avícola. 1. ed. São Paulo: Editorial Paco, 2014.

\_\_\_\_\_. Breve História dos Frigoríficos de Frango no Brasil (1950-2010). In: VARUSSA, R. J. (Org.). **Eu trabalhava com dor**. Trabalho e adoecimento nos frigoríficos. 1ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

\_\_\_\_\_. História das relações de trabalho na Cadeia Produtiva Avícola no Brasil. In: BOSI, A. P. (Org.). **Trabalho e Trabalhadores no Processo de Industrialização Recente no Oeste do Paraná (1970-2010)**. Jundiaí: Paco Editorial, 2014.

CARVALHO, M. M. X; PROVIN, B.G; VALENTINI, R.P. **Uma leitura da modernização da suinocultura: história, agropecuária e bem-estar animal – Paraná, Brasil (1960-1980)**. Expedições: Teoria da História e Historiografia. Ano 7 – N. 2 – Agosto-Dezembro de 2016

CUNICO, J. M. **Viver e trabalhar no campo: produção agropecuária, relações de trabalho e tensões no extremo oeste paranaense, 1970-2012**. 2014. 138 f. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2014.

DURÃES, Ana Cláudia Branchi. **Modos de vida e de lutas dos trabalhadores na Frimesa em Marechal Cândido Rondon-PR (1989-2011)**. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2014.

FAGNANI, L. **Trabalho e trabalhadores na avicultura: experiências de operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa Agroindustrial LAR (2006-2003)**. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós Graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2014.

HECK, F. M. **Degradação Anunciada do trabalho formal na Sadia em Toledo (PR)**. Dissertação (Mestrado em História)– Programa de Pós Graduação em Geografia, UNESP. Presidente Prudente, 2013

GEMELLI, D. D. **Mobilidade territorial do trabalho como expressão da formação do trabalhador para o capital: Frigorífico de Aves da COOPAGRIL de Marechal Cândido Rondon/PR**. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Francisco Beltrão, 2011.

GUGLIELMI, F. **Trabalhadores e industrialização em Marechal Cândido Rondon-PR (2000-2010): o sentido do trabalho e cotidiano na fábrica.**

GRAMSCI, Antônio. **Cadernos do cárcere.** Vol. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

GRANDO, G. D. **Luta de Classes, trabalhadores e frigoríficos em Cascavel-PR (1980-2015).** Dissertação (Mestrado em História)– Programa de Pós Graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2017.

CARVALHO, J. I. S. L. **Deslocamentos de trabalhadores de Guaíra para frigoríficos no Oeste do Paraná:** dinâmica história da industrialização regional. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2013.

MARCHI, B. **Saúde e relações de trabalho no frigorífico de aves em Marechal Cândido Rondon/Paraná.** Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2012.

OLIVEIRA, P. A. MENDES, J. M. R. **Processo de trabalho e condições de trabalho em frigoríficos de aves: relato de uma experiência de vigilância em saúde do trabalhador.**

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século XX:** taylorismo, fordismo e toyotismo. 2. Ed. -São Paulo: Expressão Popular, 2010

PEREIRA, F. G. **Trabalhadores de frigorífico:** trabalho, lazer e moradia (1960-1980). Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós Graduação em História, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2014.

PORTELLI, A. **O que faz a história oral diferente.** Projeto História. São Paulo, Educ, n. 14, fev.1997. p. 26

SANTOS, D, E, M. **Processo estratégico e gestão do conhecimento:** estudo de caso da empresa Frimesa, organização do setor alimentício do município de Medianeira – PR. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2011.

THOMPSON, E. P. **A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa.** Vol. I: A árvore da liberdade. 6.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

THOMPSON, E. P. Algumas observações sobre classe e “falsa consciência”. In.: THOMPSON, E. P. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos.** Campinas: UNICAMP, 2001.

THOMPSON, E. P. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. **In: THOMPSON, E. P. Costumes em comum. Estudos sobre a cultura popular tradicional.** São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VARUSSA, R. J. Debates instituintes: perspectivas em confronto na implantação da Justiça do Trabalho. **História & Perspectivas**, Uberlândia-MG, v. 27/28, 2003. p.421.

VARUSSA, R. J. Trabalhadores e frigoríficos na Justiça do Trabalho: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000. In: GOMES, A. C.; SILVA, F. T. (Orgs.). **A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil.** 1ed.Campinas: Edunicamp, 2013.

VARUSSA, R. J. Os significados da qualificação profissional na agroindústria brasileira: Estudo de Caso nas Indústrias de Alimentos do Oeste do Paraná. In: ARAÚJO, R. (Org.). **Desafios para o desenvolvimento em tempos de globalização um estudo sobre as contradições econômicas e sociais do Paraná.** Maringá: Eduem, 2014.

VARUSSA, R. J **Eu trabalhava com dor:** trabalho e adoecimento nos frigoríficos. 1. ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

MOREIRA, V. J. O trabalho em matrizeiro de aves e o adoecimento dos trabalhadores da cadeia produtiva do frango. In: Rinaldo José Varussa. (Org.). **Eu trabalhava com dor:** trabalho e adoecimento nos frigoríficos. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

ZACHOW, M; HECKELR, J. C. O custo da rotatividade de pessoal: um estudo de caso em um frigorífico de aves. Anais. I Conferencia Internacional em Gestão de Negócios. 2015. p. 1-13.