

MARCOS ACÁCIO NELI

Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com os trabalhadores de uma indústria avícola

Dissertação apresentada ao Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Médicas, área de concentração: Saúde na Comunidade.

Orientadora: Prof^a Dr^a Vera Lúcia Navarro

**Ribeirão Preto
2006**

SUMÁRIO

RESUMO ABSTRACT

| | |
|---|-----------|
| APRESENTAÇÃO..... | 01 |
| 1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 04 |
| 2. CONSIDERAÇÕES ACERCA DO TAYLORISMO/FORDISMO..... | 07 |
| 2.1 A CRISE DO TAYLORISMO/FORDISMO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA..... | 14 |
| 3. O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA..... | 20 |
| 3.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NOS PAÍSES PERIFÉRICOS: O CASO BRASILEIRO..... | 25 |
| 3.1.1 A AGROINDÚSTRIA AVÍCOLA NACIONAL E SUAS TRANSFORMAÇÕES FRENTE AOS PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA..... | 29 |
| 3.1.2 REFLEXOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA INDÚSTRIA AVÍCOLA SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR..... | 35 |
| 4. A ORGANIZAÇÃO, O PROCESSO E A DIVISÃO DO TRABALHO NO SETOR INDÚSTRIAL AVÍCOLA..... | 38 |
| 5. O COTIDIANO DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AVÍCOLA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR..... | 54 |
| 5.1 TEMPO DE TRABALHO E TEMPO PESSOAL: LIMITES IMPRECISOS..... | 55 |
| 5.2 O AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AVÍCOLA..... | 63 |
| 5.3 O SOFRIMENTO DO CORPO..... | 69 |
| 5.4 O SOFRIMENTO DA ALMA..... | 81 |
| 5.5 OS CÍRCULOS DE CONTROLE DE QUALIDADE E A SUBJETIVIDADE OPERÁRIA..... | 89 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 94 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 96 |
| ANEXOS | |

RESUMO

NELI, Marcos Acácio. Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com os trabalhadores de uma indústria avícola, 2006, 100 p. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Médicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo/FMRP/USP, Departamento de Medicina Social.

As mudanças na organização, nos processos e nas relações de trabalho, que estão no bojo do processo de reestruturação produtiva capitalista, se intensificaram a partir das últimas décadas do século XX, resultando em um quadro de agravamento das condições de trabalho que interfere diretamente nas condições de saúde dos trabalhadores de forma geral. Esta pesquisa se debruça sobre estas questões, tomando como objeto de investigação a atividade laboral dos trabalhadores do setor de alimentos empregados em uma unidade de processamento de aves, pertencentes a uma das maiores empresas deste ramo no país, localizada na região oeste do Estado do Paraná. A metodologia adotada para esta pesquisa foi de cunho qualitativo e foram utilizadas como instrumento de coleta de dados, entrevistas abertas. Ao todo foram entrevistados dez trabalhadores, de ambos os sexos, que foram contatados através da técnica de indicação sucessiva, somando aproximadamente 5h e 30m de gravação. Foram também realizadas entrevistas com a psicóloga e com o presidente do sindicato a qual estão vinculados os trabalhadores desta indústria avícola. A partir das informações obtidas com os trabalhadores foi realizada a reconstituição do processo de trabalho observando a sua dinâmica (destacando as questões referentes à organização e divisão do trabalho e aquelas relacionadas ao uso de tecnologias), e a descrição do ambiente de trabalho; visando compreender como são as condições de trabalho para saber se as mesmas interferem na saúde dos trabalhadores. A análise dos conteúdos das entrevistas revelou que a organização do trabalho fundada nos preceitos taylorista/fordista predominante naquele setor, foi acrescida por outras técnicas de organização da produção e do trabalho, inspiradas no modelo japonês ou toyotista, e que estão interferindo nas condições de saúde dos trabalhadores tanto física quanto psíquica. O crescimento de casos de LER na categoria aparece de forma destacada nos depoimento colhidos.

Palavras-chave: saúde do trabalhador; intensificação do trabalho; reestruturação produtiva; agroindústria avícola; LER.

ABSTRACT

NELI, Marcos Acácio. Productive restructuring and worker`s health: one study with the workers of a poultry industry, 2006, 100 p. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Médicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo/FMRP/USP, Departamento de Medicina Social.

The changes in organization, in work processes and relationships that are basic for the capitalist productive restructuring process, which have been intensified for the last decades in the 20th century, have resulted in a state of working conditions aggravation, which directly interferes in the workers´ health conditions, in general. This paper delves into these questions, having as its investigation object the workers´ labor activities in the food sector, who were employed in a poultry processing plant which belongs to one of the country´s largest companies in its field, located in the west of Paraná state. The adopted methodology for this research was qualitative, and it was used as an instrument for data collection in open interviews. Altogether, ten employees of both sexes were interviewed, who were contacted through the successive indication technique, logging approximately a 5-hour-and-30-minute recording. There was also an interview with the psychologist and the president of the union these poultry plant´s workers are associated with. Based on the information obtained from the workers, the reconstitution of the work process was conducted, observing its dynamics (pointing out the issues referring to work organization and division and those related to the use of technologies), and the description of the work setting, with a view to understand what the working conditions are like and discover if they interfere in the employees´ health. The analysis done on the contents of the interviews revealed that the work organization fashioned around Taylorist/Fordist precepts, predominant in that sector, was increased by other organization techniques for production and work, inspired by the Japanese model (or *Toyotist*), and that they have been interfering in the workers´ physical and mental health conditions. The increasing number of LRE cases in this category is outstandingly apparent in the testimonies.

Key-words: Worker´s health; work intensification; productive restructuring; poultry agri business; LRE.

APRESENTAÇÃO

A preocupação com a questão da saúde do trabalhador surgiu a partir da experiência do pesquisador como docente temporário da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Durante as aulas, no período de 2002 a 2004, os alunos, muitos deles trabalhadores de uma unidade de processamento de aves, passaram a relatar com certa frequência casos de adoecimento pessoal ou de colegas e a reclamar das condições de trabalho. Alguns alunos, freqüentemente, apresentavam sonolência durante as aulas devido ao cansaço provocado pelo trabalho em turnos e noturno. Estes relatos mostravam que a empresa em questão passava por transformações de ordem tecnológica e organizacional, visando maior competitividade no mercado interno e externo. Estas mudanças estavam provocando alterações no trabalho, o que ocasionava uma maior intensificação da atividade laboral com implicações na saúde dos trabalhadores. Com o objetivo de investigar como estas mudanças estavam interferindo nas condições de saúde dos trabalhadores, esta pesquisa foi elaborada.

Inicialmente, a intenção era realizar, além das entrevistas com trabalhadores, uma observação direta do processo de trabalho; no entanto foram infrutíferas as tentativas de entrar na fábrica. Desta forma, a pesquisa se restringiu às entrevistas com trabalhadores e com outros profissionais ligados direta ou indiretamente ao setor, tais como a psicóloga e o presidente do sindicato a que se vinculavam estes trabalhadores, objetivando a reconstituição das condições e do processo de trabalho observando a sua dinâmica (destacando as questões referentes à organização e divisão do trabalho e aquelas relacionadas ao uso de tecnologias), visando compreender as condições de trabalho para saber como as mesmas interferiam na saúde dos trabalhadores. A metodologia adotada para esta pesquisa foi de cunho qualitativo e foram utilizadas como instrumento de coleta de dados entrevistas abertas. Ao todo foram entrevistados dez trabalhadores de ambos os sexos, que foram contatados através da técnica de indicação sucessiva e que residiam num bairro adjacente à empresa, somando cerca de 5h e 30m de gravação.

Neste sentido, a investigação tomou curso procurando constatar se as condições de trabalho estavam se tornando mais precárias com as mudanças advindas da chamada reestruturação produtiva, e se estas mudanças estavam repercutindo de modo mais intenso sobre a saúde dos trabalhadores a partir dos relatos obtidos com as entrevistas.

Como recurso de investigação, foi utilizada, além das entrevistas com os trabalhadores, pesquisa bibliográfica sobre trabalho, reestruturação produtiva, produção agroindustrial e saúde do trabalhador. Após uma primeira leitura, foi realizada uma pesquisa exploratória para a elaboração de um projeto de pesquisa, o qual possui como questão principal a compreensão dos processos de produção e de reestruturação produtiva, que remetem, segundo a bibliografia consultada, a uma maior intensificação do trabalho, aumento do desemprego, sobrecarga de trabalho, precarização das relações empregatícias, trabalho em turnos e noturno, terceirização, subcontratação, entre outros aspectos¹, o que acaba acarretando em uma maior exposição dos trabalhadores a problemas de saúde.

A presente dissertação está dividida em cinco capítulos, os quais estão subdivididos em itens.

No capítulo um, está detalhada a metodologia adotada para a realização desta pesquisa, que tomou como pressuposto teórico a análise qualitativa de dados. As informações foram obtidas através de entrevistas abertas com os trabalhadores de uma grande indústria avícola.

O capítulo dois trata das formas de organização, controle e divisão do trabalho na sociedade capitalista, tomando como ponto de partida o surgimento do taylorismo e do fordismo², sua aplicação nas indústrias e as mudanças que suscitam na divisão e controle do trabalho. Assim, focamos o surgimento, difusão e aplicação de tais modelos de produção na sociedade capitalista mundial, passando posteriormente pela sua crise e o surgimento da necessidade de uma reordenação.

No capítulo três, foi elaborado um pequeno histórico da reestruturação produtiva e da agroindústria avícola nacional, caracterizando as mudanças ocorridas nas formas de produção e sua relação com a saúde do trabalhador.

No capítulo quatro, apresenta-se, de modo geral, a indústria avícola em que trabalham os funcionários entrevistados para esta pesquisa e a divisão do trabalho na produção industrial avícola desta empresa. Utilizou-se, para uma melhor visualização e compreensão da divisão do trabalho nesta indústria, a apresentação das etapas da produção em forma de organogramas.

¹ Tais aspectos serão abordados nos próximos capítulos.

² Esses conceitos serão discutidos a partir do capítulo 2.

A partir do capítulo cinco, procurou-se reconstituir o ambiente de trabalho para analisar suas condições no interior da indústria avícola e a relação destas com a saúde do trabalhador, tomando como base os relatos obtidos com as entrevistas de campo.

Por último são apresentadas as considerações finais desta dissertação.

CAPÍTULO 1 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta é uma pesquisa de cunho qualitativo que busca compreender as conseqüências geradas pelas mudanças no processo de trabalho no segmento industrial avícola para a saúde dos trabalhadores utilizando como principal instrumento de coleta de dados a entrevista.

Esta pesquisa foi precedida de uma pesquisa exploratória, cujo objetivo era detectar as mudanças fundamentais pelas quais o processo de produção industrial avícola estava passando. Para tanto, realizamos uma entrevista aberta em julho de 2003, com um funcionário de uma empresa de grande porte do setor agroindustrial avícola, localizada na região oeste do Estado do Paraná. Esta entrevista inicial forneceu alguns subsídios para entender as mudanças originadas neste setor industrial, e a relação destas mudanças com a saúde do trabalhador imerso neste contexto.

A partir desta entrevista exploratória, buscamos informações bibliográficas acerca dos processos de reestruturação produtiva e saúde do trabalhador, e definimos um projeto de pesquisa para saber em que medida as mudanças no trabalho industrial avícola afetavam a saúde dos trabalhadores.

Desta forma, em abril de 2005, efetuamos uma pesquisa de campo com os funcionários da empresa supracitada³, utilizando como instrumento de coleta de dados entrevistas abertas.

As entrevistas realizadas foram gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra. Ao todo foram entrevistados dez funcionários desta indústria especializada no abate e industrialização de aves, sendo sete homens e três mulheres, com idade entre 18 e 36 anos, residentes em um bairro operário localizado na periferia do município em que se situa a empresa, totalizando cerca de 5h e 30 minutos de gravação. O grau de instrução dos entrevistados variava entre o ensino fundamental incompleto, até o nível universitário.

A pesquisa de cunho qualitativo possui, segundo Minayo (1993), a característica de não privilegiar o critério numérico, mas sim a capacidade de refletir a

³ Omitiremos o nome da empresa, bem como a localização exata desta, em obediência aos critérios observados pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Saúde Escola da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto/USP, em que foi analisado o projeto desta pesquisa.

totalidade do fenômeno nas suas múltiplas dimensões. Assim, a quantidade de sujeitos selecionados para a pesquisa não corresponde a um critério preponderante, mas sim o conteúdo e a quantidade de informações que podem ser extraídas dos informantes selecionados.

Os selecionados para a pesquisa, portanto, de acordo com Minayo (1993), são os sujeitos sociais que detêm os atributos que o investigador pretende conhecer.

O contato com os trabalhadores, alvo da pesquisa, foi feito de maneira direta por nós, que nos dirigimos ao bairro referido por indicação dos moradores escolhidos aleatoriamente. Desta maneira, chegou-se a um morador que era empregado na indústria avícola referida. Manteve-se a mesma estratégia para a indicação dos demais depoentes.

Este tipo de metodologia de recrutamento, conhecida como indicação sucessiva, técnica em cadeias, ou ainda bola de neve (*snowball*) consiste, segundo Biernacki e Waldorf (1981), numa técnica que possibilita o encontro de pessoas com características definidas de acordo com pressupostos e necessidades da pesquisa.

Segundo Thompson (1992), em trabalhos desta natureza é recomendável que as entrevistas sejam feitas em local onde o trabalhador se sinta à vontade para falar o que quiser, e o local mais apropriado, nestes casos, é a sua própria casa. A forma de chegar ao trabalhador também interfere nos dados. Assim, se o pesquisador vai até o trabalhador através do sindicato da categoria, ou da gerência da empresa, os dados obtidos podem ser influenciados. Portanto a opção foi de abordar o trabalhador diretamente, sem intermediários.

A opção por entrevistar os trabalhadores em sua residência deveu-se ao fato de que, fora dos domínios da empresa, os trabalhadores se sentem mais seguros e à vontade para prestar esclarecimentos sobre seu cotidiano de trabalho; além de poderem estabelecer uma relação de maior confiança com o pesquisador, fatores estes imprescindíveis para obter um grau maior de objetividade em pesquisas desta natureza.

Esclarecemos, ainda, que mantivemos em sigilo a identidade dos entrevistados⁴, e que estes foram sempre informados dos objetivos da pesquisa. Os funcionários que aceitaram participar da presente pesquisa assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido⁵, ficando com uma cópia em seu poder.

⁴ A identificação dos funcionários é feita através de siglas fictícias.

⁵ Ver anexo VI.

Desta forma, a reconstrução do ambiente fabril e dos fenômenos relacionados com a atividade industrial avícola e a saúde dos trabalhadores observados nesta pesquisa foi obtida com os próprios funcionários desta indústria que prestaram as informações livremente.

A bibliografia selecionada para a sustentação teórica desta pesquisa contou com livros, artigos e reportagens de jornais referentes à reestruturação produtiva em curso no cenário mundial e no Brasil, analisados sob o enfoque da sociologia do trabalho; além de referenciais teóricos sobre a saúde do trabalhador neste contexto.

CAPÍTULO 2 - CONSIDERAÇÕES ACERCA DO TAYLORISMO E FORDISMO

O modelo taylorista de organização da produção industrial capitalista, de acordo com Braga (1986), toma como ponto de partida os estudos de Friedrich Winslow Taylor, (1856 – 1915), intitulado “*Os princípios da administração científica*”, de 1911, que versam sobre como aumentar a produtividade do trabalho através da decomposição deste em partes fragmentadas segundo padrões rigorosos de controle do tempo e estudo do movimento do operário. O taylorismo (...) *pertence à cadeia de desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho, e não ao desenvolvimento de tecnologia, no qual seu papel foi mínimo*” (BRAGA, 1986, p. 137).

A organização científica do trabalho baseada nos princípios tayloristas retira dos operários a criatividade e a lógica pessoal na sua adaptação à atividade laboral. Desta maneira, a adaptação física de cada operário ao seu trabalho foi condicionada por Taylor em padrões de comportamento homogeneizados, sendo em última instância este o papel fundamental do taylorismo para a organização do trabalho, pois transforma a adaptação individual ao trabalho em processos coletivos, rigidamente coordenados pela gerência da empresa. Esta mudança tem a característica fundamental de retirar dos operários a capacidade de auto-organização física e subjetiva do trabalho, circunscrevendo a atividade laboral à repetição de alguns gestos elementares e predeterminados na linha de produção.

Já o fordismo⁶, segundo Harvey (2001), é caracterizado pela adaptação da divisão do trabalho já existente e definida pelo taylorismo com a introdução da esteira rolante mecanizada, que leva a matéria-prima para a confecção de parte do produto até o operário que fica em uma posição fixa. Além disso, Ford percebeu que a introdução e a dinamização do processo de produção pautada pelos princípios tayloristas de divisão do trabalho e racionalização dos gestos e a introdução da esteira rolante idealizada por ele aumentavam drasticamente os ganhos da produção capitalista. No entanto, essa nova forma de produção requeria, em contrapartida, um maior nível de consumo social.

O pioneirismo de Ford, de acordo com Harvey (2001), assenta-se mais em perceber a necessidade da mudança de valores que tal modo de produção suscitaria,

⁶ Termo derivado do nome de Henry Ford (1863 – 1947), fundador da indústria de automóveis americana *Ford Motors Company*.

determinando, assim, a construção de um novo homem, de uma nova sociedade, e de novos valores morais.

O que havia de especial em Ford (e que em última análise distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção em massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (HARVEY, 2001, p. 121).

Na verdade, nem o taylorismo nem o fordismo se consubstanciaram em uma invenção revolucionária no processo de produção. O papel de ambos foi o de administrar rigidamente o elemento humano na produção capitalista em série, o que elevou os ganhos de produtividade e lucratividade através da exploração da mais valia⁷ absoluta e relativa no setor industrial.

Entretanto, é importante ressaltarmos que a organização científica do trabalho representada pelo taylorismo e pelo fordismo,

(...) não promove mudanças substanciais na base técnica do processo de trabalho, mas converte o trabalhador, de sujeito, em objeto de produção. Os movimentos do trabalhador são determinados pela máquina, há uma intensificação do trabalho, aumentando a parcialização, sendo já estabelecido de antemão para o trabalhador o que e como fazer. Isto significa a separação extrema entre a concepção e a execução do trabalho: enquanto o taylorismo busca reduzir ao máximo o tempo gasto na execução de cada tarefa, fracionando o tempo o processo de trabalho em tarefas cada vez mais simples, o fordismo busca um ordenamento seqüencial em cadeia do processo de produção, utilizando-se de uma esteira que define o ritmo de trabalho. Neste último caso, a questão da força de trabalho assume uma forma específica, que compreende o incentivo do trabalhador através de níveis salariais mais elevados, o consumo de massa e tentativas patronais de organizar e controlar a vida operária fora da planta industrial (LAURELL, 1983, p. 30-31; apud COHN; MARSIGLIA, 1994, p. 62).

O modelo de produção baseado no taylorismo/fordismo necessitava, como antevira Ford, de um consumo de massa e, para isso, Ford tentou aumentar os níveis salariais instaurando em sua fábrica de automóveis em Detroit, EUA, o dia de cinco

⁷ A mais valia pode ser compreendida e subdividida, de acordo com Marx (1969), da seguinte forma: Mais valia: Extração de trabalho não remunerado do seu executor no processo de produção industrial. Mais valia absoluta: extração de mais valia pelo prolongamento da jornada de trabalho. Mais valia relativa: extração de mais valia através da introdução de novos meios tecnológicos mais eficazes na produção industrial. (Para maiores informações consultar: MARX, K. O Capital. Capítulo VI inédito. In: *Resultados do processo de produção imediato*: Moraes, 1969, Cap. III)

dólares⁸. Entretanto, de acordo com Harvey (2001), esta iniciativa isolada revelou-se insuficiente na prática, pois o elevado aumento de produção e maximização dos lucros corporativos, mesmo no início da implantação do sistema taylorista/fordista de produção, não suscitaram em aumentos significativos nos níveis salariais da grande massa de trabalhadores.

Era tal a crença de Ford no poder corporativo de regulamentação da economia como um todo que a sua empresa aumentou os salários no começo da grande depressão na expectativa de que isso aumentasse a demanda efetiva, recuperasse o mercado e restaurasse a confiança da comunidade de negócios. Mas as leis coercitivas de competição se mostraram demasiado fortes mesmo para o poderoso Ford, forçando-o a demitir trabalhadores e cortar salários. Foi necessário o *New Deal* de Roosevelt para salvar o capitalismo – fazendo, através da intervenção do Estado, o que Ford tentara fazer sozinho (HARVEY, 2001, p. 122).

Esta incompatibilidade inicial entre os níveis salariais e o aumento da produção industrial através da implementação da racionalização do trabalho através do taylorismo/fordismo, levou à crise de superprodução⁹ do final da década de 1920 e começo de 1930. Esta crise, segundo Bihl (1998), teve como alicerce a estagnação dos níveis de consumo e um aumento sem precedentes das taxas de produção e extração de mais-valia relativa. O aumento intensivo da produção proporcionado por este processo de produção não respeitou, ainda de acordo com Bihl (1998), as proporções e as necessidades entre os diferentes ramos da produção social; nem tampouco a capacidade total de consumo da sociedade. Estes fatos, aliados ao pouco ou nenhum crescimento dos salários, impediram o consumo dos bens produzidos num ritmo intenso pelo taylorismo/fordismo. Desta forma, uma crise de superprodução tornou-se iminente e, definitivamente, foi o que ocorreu no final da segunda década do século XX.

(...) No curso dessa década (1920), com base em uma primeira onda de taylorização e de mecanização fordista, a produtividade do trabalho cresce em ritmo extraordinário, em média 6% ao ano nas economias capitalistas ocidentais (principalmente nos EUA), rompendo com o fraco crescimento da ordem de 2% que conhecera até então. Mas, simultaneamente, por sua vez, os salários dos

⁸ Com relação ao dia de “cinco dólares”, Ford tentou aumentar o poder de consumo de seus operários, passando a pagar cinco dólares pela jornada diária de oito horas de trabalho, em oposição ao salário vigente na época que era de cerca de 2,30 dólares. Para maiores informações ver: BEYNON, H. *Trabalhando para Ford*. Paz e Terra, s.d.

⁹ A crise de superprodução do final da década de 1920 pode ser compreendida como uma crise de consumo, pois os índices de produção nas indústrias capitalistas crescem consideravelmente enquanto os salários e os empregos crescem em menor ritmo. Para maiores esclarecimentos sobre este assunto ver: MANDEL, E. *A crise do capital*. São Paulo: Ensaio, 1990.

operários continuavam a crescer em média 2%, seguindo a longa tendência iniciada em meados do século XIX. Nessas condições os lucros podem atingir picos históricos (da ordem de 30% a 35%), levando a um “boom especulativo” sem precedentes entre 1926 e 1929. Esses “anos loucos” iriam desembocar, entretanto inevitavelmente no crash de 1929-1930, expressão direta do plano financeiro da crescente distorção entre as capacidades de produção acumuladas e a demanda solvente, que essa primeira tentativa de um regime com característica dominante intensiva não soubera desenvolver proporcionalmente (BIHR, 1998, p. 41).

O taylorismo/fordismo apenas se efetivou como modelo de produção, difundindo-se com maior êxito pelos países capitalistas avançados, quando mudanças estruturais na relação capital e trabalho passaram a ocorrer logo após a Segunda-Guerra Mundial (1937 – 1945). O processo de reconstrução do pós Segunda-Guerra trouxe novas lutas e reivindicações operárias, as quais se concretizaram em conquistas importantes para o proletariado. Neste sentido, Bihr (1998) afirma:

(...) se de um lado, colocar em prática o modelo técnico-organizacional da acumulação intensiva supunha a aceitação pelo proletariado da dominação do capital sobre o processo de trabalho (e de maneira geral sobre toda a sociedade), inversamente, a regulação desse mesmo regime de acumulação não só se tornava possível, mas também necessária à satisfação de alguns de seus interesses mais imediatos: aqueles ligados precisamente à sua “seguridade social” (...) (BIHR, 1998, p. 43).

Entretanto, tais avanços se consubstanciaram também na adequação e na definitiva implantação e desenvolvimento do modelo de produção taylorista/fordista, que teve como respaldo a política econômica baseada nas teorias keynesianas¹⁰.

Este acordo entre capital e trabalho, denominado de *pacto fordista*¹¹, (BIHR, 1998), levava também em consideração uma integração do movimento operário através de suas associações e sindicatos ao novo regime de produção. Desta forma, as agremiações operárias passam a constituir-se num aparato legal e válido para a negociação coletiva com o capital, tendo como principal função a articulação e a solução de impasses entre essas duas esferas. A legitimação das organizações operárias como uma instância de diálogo

¹⁰ No que diz respeito à esfera política, segundo Pires (1998), a atuação do Estado como meio regulador da conjuntura econômica foi de fundamental importância para a asseguarção do crescimento econômico e para a satisfação de algumas das aspirações da classe trabalhadora. Tomando como base as teorias econômicas de John Maynard Keynes (1883 - 1946), o Estado passou a controlar e a intervir em setores estratégicos para a consolidação do regime de acumulação capitalista no período pós Segunda-Guerra Mundial. A política Keynesiana defendia a regulação econômica pelo Estado, isto é, o Estado poderia implementar o setor econômico através de políticas assistencialistas, como também criar formas de empregabilidade no setor público e renda para a população.

¹¹ Para maiores esclarecimentos consultar Bihr, 1998, p. 44-45.

passa a se transformar num meio de controle do capital sobre o trabalho, ou como afirma Bihr (1998), em “(...) *uma estrutura mediadora do comando do capital sobre o proletariado*” (BIHR, 1998, p. 46).

Além disso, ainda de acordo com Bihr (1998), houve a aproximação dos sindicatos corporativos operários junto ao Estado keynesiano, na medida em que, em última instância, esse era o meio garantidor das conquistas sociais alcançadas. A adoção destas medidas tornou os sindicatos distantes da compreensão das reais condições de trabalho e reivindicações de seus representados, legitimando, desta forma, o poder Estatal e o sistema de produção taylorista/fordista.

Em outras palavras, podemos afirmar que o movimento operário europeu, especialmente o francês, de acordo com Bihr (1998), é representado, neste contexto, por um sindicalismo corporativo, ou seja, fragmentado e dividido por setores e áreas de produção vinculadas à indústria capitalista e ao Estado assistencialista, perdendo seu caráter homogêneo de luta. Segundo Bihr (1998), o movimento operário não percebia, portanto, no horizonte, que a maior fonte de sofrimento é o próprio modo de produção e estilo de vida, originado pelo processo de produção taylorista/fordista assegurado agora pela aceitação e inclusão do movimento sindical operário no modelo social democrata concretizado pelo modelo de *welfare-state*¹² keynesiano.

As políticas sociais advindas do que se convencionou denominar de *welfare-state*, ou o Estado do Bem Estar Social, aliadas ao modelo taylorista/fordista de produção, garantiram uma fase de prosperidade e acumulação para o capitalismo, que durou, segundo Alves (1999), desde a década de 1950 até início da década de 1970.

As ações promovidas pelo *welfare-state*, ainda segundo Alves (1999), foram aplicadas, com algumas distinções, nos principais países capitalistas da Europa Ocidental mas, de modo geral, possuíam como princípio fundamental a asseguaração de garantias aos trabalhadores como renda mínima, seguro desemprego, regulamentação da jornada de trabalho e um sistema de previdência social.

A disseminação do taylorismo/fordismo, de acordo com Harvey (2001), não ocorreu de forma idêntica em todos os países, principalmente nos países de capitalismo

¹² O *welfare-state* compreende, segundo Bihr (1998), algumas conquistas alcançadas pelos trabalhadores logo após a Segunda Guerra Mundial e implantadas segundo critérios da política keynesiana.

tardio¹³; pois estes não obtiveram os mesmos ganhos de produção, lucros e modernização de suas fábricas, tendo ainda como consequência “(...) *a destruição de culturas locais, muita opressão e numerosas formas de domínio capitalista em troca de ganhos pífios em termos de padrão de vida e de serviços públicos (...)*” (HARVEY, 2001, p. 133).

O taylorismo/fordismo, aliado à política keynesiana, começou a receber duras críticas quanto à sua atuação econômica e social, já a partir do final da década de 1960; revelando, mesmo nos países com um estado do bem estar social bastante desenvolvido, limites quantitativos em sua gênese.

A legitimação do poder do Estado dependia cada vez mais da capacidade de levar os benefícios do fordismo a todos e de encontrar meios de oferecer assistência médica, habitação e serviços educacionais adequados em larga escala, mas de modo humano e atencioso. Os fracassos qualitativos nesse campo eram motivos de inúmeras críticas, mas no final, é provável que os dilemas mais sérios fossem provocados pelo fracasso quantitativo. A condição do fornecimento de bens coletivos dependia da contínua aceleração da produtividade do trabalho no setor corporativo. Só assim o estado keynesiano do bem-estar-social poderia ser fiscalmente viável (HARVEY, 2001, p. 133).

Entretanto, é a partir de meados da década de 1960, segundo Harvey (2001), que:

(...) começam a surgir indícios de problemas sérios no fordismo (...) Entre 1965 a 1973 (...) tornou-se cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de resolver as contradições inerentes ao capitalismo (...) (HARVEY, 2001, p. 135).

Estes problemas estavam ligados diretamente à própria estrutura do fordismo/taylorismo e sua produção homogênea em larga escala. Para Harvey (2001), em meados da década de 1960, a Europa e o Japão já haviam se recuperado da Segunda Guerra Mundial e a demanda interna por produtos industrializados nestes países estava saturada. Em resposta a esta crise¹⁴, novas configurações da produção e do mercado se tornam necessárias, e, para Harvey (2001), a rigidez da produção fordista passa a ser um dos grandes problemas para o crescimento da produção industrial capitalista e das taxas de lucro.

¹³ Referência aos países que se industrializaram mais tardiamente em comparação com alguns países europeus e da América do Norte.

¹⁴ Para maiores informações sobre a crise de produção capitalista consultar: MANDEL, E. *A Crise do Capital*. São Paulo: Edusp, 1990.

Diante deste quadro, a partir de meados da década de 1970, inicia-se um movimento de reestruturação das plantas industriais e das relações de trabalho no cenário do capitalismo internacional.

No item a seguir, discutiremos com maiores detalhes estas questões.

2.1 - A CRISE DO TAYLORISMO/FORDISMO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

A partir deste item, procuraremos enfocar a crise do taylorismo/fordismo como modo de produção industrial de mercadorias e o surgimento de alternativas a este modelo, destacando a reestruturação produtiva baseada no modelo japonês, conhecido também como toyotismo.

O processo de reestruturação produtiva, que se inicia nos primeiros anos da década de 1970, deve ser compreendido, de acordo com Chesnais (1999), como uma mudança estrutural não apenas no setor econômico produtivo, mas também na política hegemônica mundial. Desta forma, assim como o taylorismo/fordismo adotou a política regulacionista e intervencionista do Estado Keynesiano, esta nova fase do capitalismo adotará uma política econômica, social e cultural que privilegiará o desmantelamento do Estado do Bem Estar Social e da própria política keynesiana.

As políticas econômicas estatais keynesianas e industriais capitalistas centradas no modelo taylorista/fordista, de certo modo, promoveram, segundo Navarro (1991), importantes conquistas para os trabalhadores no plano da assistência social, no entanto, foi no campo político que mudanças substanciais começaram a surgir no horizonte do final da década de 1960, e que continham no bojo elementos perigosos¹⁵ para a manutenção do aparato estatal e industrial capitalista. Dessa forma, em alguns países europeus, o questionamento acerca de questões deixadas de lado a partir da institucionalização sindical e do pacto fordista começou a vir à tona; demonstrando que o fortalecimento e a representação sindical poderiam ser novamente construídos. Desta forma, as organizações sindicais operárias, em todos os países da Europa Ocidental com exceção da Suíça, conseguiram novas conquistas junto ao Estado como:

(...) aprovaram legislação relativa a direitos dos trabalhadores e dos sindicatos no local de trabalho, e criaram marcos legais que regulamentaram as reivindicações dos sindicatos diante das prerrogativas de empresa, a participação dos trabalhadores nos conselhos ou juntas de empresa, inclusive, em alguns países, sua participação na tomada de decisões com respeito a futuros investimentos (NAVARRO, 1991, p. 95).

¹⁵ O autor refere-se à onda de questionamentos e conflitos promovidos por operários e estudantes europeus no final da década de 1960.

Em resposta a este crescimento da ação organizada operária, bem como de uma profunda crise que assola o capitalismo ocidental a partir de 1973, o capital, de acordo com Navarro (1991), passa a tomar novos rumos no que concerne à política econômica, passando a fazer frente ao Estado do Bem Estar Social, pois um possível crescimento dos partidos de esquerda vinculava-se à grande aceitação que este sistema havia alcançado no setor popular.

Além dos problemas estruturais da própria organização das indústrias capitalistas, há o fortalecimento dos sindicatos operários, já comentado a partir da análise de Navarro (1991), os quais impediam qualquer tentativa de mudança na organização do trabalho. Estes fatos ainda se aliavam à crise do petróleo de 1973, a partir da decisão da OPEP¹⁶ de aumentar os preços do petróleo e do embargo árabe, que não se dispunha a vender petróleo para o Ocidente durante a guerra árabe-israelense de 1973.

A crise da década de 1970¹⁷ pode ser compreendida também, segundo Bihl (1998), como uma crise de consumo, pois há uma grande oferta de produtos e nem o modelo de produção industrial nem a política econômica conseguiam aumentar a demanda. Por outro lado, há o incremento do capital estritamente financeiro¹⁸ especulativo (Chesnais, 1999), que surge em maior quantidade pela maximização dos lucros de produção oriundos da potencialização da exploração da mais-valia no período taylorista/fordista.

Para Chesnais (1999), a partir do final da década de 1970; mais especificamente com o governo de Margareth Thatcher (1979) na Inglaterra, e de Ronald Reagan (1980) nos Estados Unidos; mudanças políticas essenciais para a retomada do crescimento da acumulação capitalista passam a ser definidas, transformando o cenário econômico político mundial e permitindo ao capitalismo uma nova fase de valorização de capital e exploração de mais valia.

A burguesia mundial começou então a dismantlar as instituições e estatutos que tinham materializado o estado anterior das relações. As políticas de liberalização, desregulamentação e privatização que os Estados capitalistas adotaram em um e outro país desde que assumiram o poder os governos de Thatcher em 1979 e de Reagan em 1980, restituíram ao capital uma liberdade para deslocar-se à

¹⁶ OPEP: Organização dos Países Exportadores de Petróleo

¹⁷ A crise do capital que vem à tona no plano internacional é derivada, segundo Mandel (1990), da própria onda de expansão que o capital atingiu nos seus anos de glória após a Segunda-Guerra Mundial. Há, na verdade, uma sincronização de elementos econômicos no cenário do capitalismo internacional.

¹⁸ Para Chesnais (1999) é o capital que se valoriza mantendo a forma dinheiro, através de especulações financeiras e outras aplicações não vinculadas à produção.

vontade e mover-se no plano internacional de um país ou continente para outro (...) (CHESNAIS, 1999, p. 28).

Além das mudanças citadas no plano político, há a necessidade econômica, a partir da década de 1970, da criação de novos mercados consumidores, principalmente pelo Japão e pela Europa Ocidental, reconstruídos após a Segunda-Guerra Mundial e que apresentam o mercado interno saturado.

De modo mais geral o período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Na superfície, essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez. Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (especialmente no setor chamado monopolista) (HARVEY, 2001, p. 135).

A rigidez das plantas industriais tayloristas/fordistas, no que concerne à fabricação dos produtos com pouca capacidade de diferenciação, representa, segundo Harvey (2001), um entrave para a conquista de novos mercados consumidores. Esta organização industrial não consegue estimular a demanda, devido em parte à produção em larga escala de produtos idênticos, pela saturação do mercado que após uma grande onda de expansão obtida pela ampliação do modo de produção taylorista/fordista a outros setores não consegue mais se ampliar, e também pelos altos custos de produção derivados deste modelo que possui a necessidade da manutenção de grandes estoques e produção em larga escala.

Há, ainda, uma profunda queda da lucratividade das empresas nas regiões centrais do capitalismo internacional, iniciando uma migração de empresas multinacionais para os países localizados na periferia da economia mundial, tornando a competição capitalista mundial muito mais acirrada. Por outro lado, a partir da década de 1980, o capital começa um movimento de transformação de suas formas de organização da produção e do trabalho, tentando de alguma forma responder à crise e elevar novamente os lucros. De acordo com Antunes (2003), novas maneiras de organizar e racionalizar o trabalho passam a coexistir com o taylorismo/fordismo.

O fordismo e o taylorismo já não são únicos e mesclam-se com outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo) decorrentes das experiências da “Terceira Itália”, na Suécia (na região de Kalmar, do que resultou o chamado kalmarianismo), do Vale do Silício nos EUA, em regiões da Alemanha entre outras, sendo em alguns casos até substituídos, como a experiência japonesa a partir do toyotismo permite constatar (ANTUNES, 2003, p. 23-24).

O modelo japonês de organização da produção e do trabalho conhecido como ohnismo¹⁹, ou ainda como toyotismo, entretanto, foi o modelo de produção que melhor se adaptou ao novo cenário econômico mundial, sendo que, para Alves:

Isso significa dizer que o toyotismo não pode ser mais reduzido às condições históricas de sua gênese, tornando-se adequado, sob a mundialização do capital²⁰, não apenas à nova base técnica do capitalismo, com a presença de novas tecnologias microeletrônicas na produção – o que exige um novo tipo de envolvimento operário, e, portanto, uma nova subordinação formal-intelectual do trabalho ao capital – mas à nova estrutura da concorrência capitalista no cenário de crise de superprodução, onde está colocada a perspectiva de “mercados restritos”²¹ (ALVES, 1999, p. 94).

É neste contexto que se aprofunda a reestruturação produtiva. As empresas, para enfrentar um cenário ainda mais competitivo, iniciam um processo de reestruturação de sua produção visando aumentar a sua produtividade e os seus lucros. Para tanto, passam a realizar mudanças na forma de organização do trabalho, objetivando diminuir os custos de produção, aumentar a oferta de produtos diferenciados e a qualidade destes produtos. Estas mudanças, muitas das quais pautadas pela adoção de técnicas do modelo japonês, resultam, segundo Navarro (2003) e Alves (1999), em uma diminuição dos postos de trabalho, aumento do ritmo e intensidade do trabalho, pluriespecialização²² das funções e subcontratação²³. No interior das fábricas, houve aumento do uso de tecnologias de

¹⁹ Referência a Taichi Ohno, o engenheiro que desenvolveu novos métodos de produção na fábrica japonesa da Toyota, (ANTUNES, 2003).

²⁰ Para maiores informações consultar CHESNAIS (1999), ALVES (1999), HARVEY (2001), entre outros.

²¹ Referência a um mercado consumidor reduzido, normalmente utilizado para contextualizar o mercado japonês quando ocorreu o surgimento do toyotismo no Japão pós Segunda-Guerra Mundial. Para maiores informações consultar: ALVES, G. *Trabalho e Mundialização do Capital*. Londrina: Práxis, 1999.

²² Para Alves (1999), a pluriespecialização das funções prevê a formação e a adequação dos funcionários a várias funções e ou operações na produção industrial. Contudo, isto não representa uma maior capacidade intelectual do funcionário, pois, na verdade, as funções tendem a se tornar mais simples que no período taylorista/fordista.

²³ Para Bihr, os subcontratados são os funcionários que prestam serviço às empresas e que não são ligados diretamente ao setor de produção. Desta forma podem ser, ainda segundo Bihr, os produtores especializados, ou extraordinários, segurança e limpeza, manutenção especializada etc. (BIHR, 1998, p. 88).

produção, organização e comunicação²⁴, mudanças na organização da atividade laboral através da formação de grupos de trabalho, terceirização de funções, redução ou até eliminação de estoques.

Contudo, apesar de todas estas mudanças na produção industrial capitalista, o toyotismo, segundo Alves (1999), não representa uma ruptura com o taylorismo/fordismo, mas sim uma continuidade dentro do processo de organização da produção industrial. Assim, o taylorismo/fordismo nada mais é que o princípio de uma organização e racionalização do trabalho que encontra obstáculos ao seu desenvolvimento pleno, a partir da década de 1970, e que passa a procurar meios para enfrentar e solucionar a crise capitalista de produção de mercadorias.

Neste sentido, novas formas de organizar e subjugar a mão de obra no processo de trabalho passam a ser desenvolvidas, e a característica fundamental desta reordenação do processo produtivo é a incorporação da subjetividade operária através de estratégias e técnicas de persuasão²⁵.

Desta forma, afirma Alves:

(...) na verdade, o aspecto original do toyotismo é articular a continuidade da racionalização do trabalho, intrínseca ao taylorismo e fordismo, com as novas necessidades da acumulação capitalista. É uma ruptura no interior de uma continuidade plena. Por isso, o toyotismo não é uma mudança radical do fordismo/taylorismo, mas sim a potencialização da exploração do trabalho vivo, isto é da subjetividade do proletariado, ao passo que o taylorismo/fordismo é a fase inicial desta exploração (ALVES, 1999, p. 95-97).

As inovações técnicas, sociais, políticas, econômicas e tecnológicas são, desta maneira, de acordo com Alves (1999), o meio pelo qual o capital modifica e fetichiza²⁶ as relações sociais humanas, fazendo com que apareça como preponderante a subordinação do trabalhador aos processos de produção e ao aparato técnico produtivo. No entanto, a subordinação dos trabalhadores e de todas as relações sociais construídas e efetivadas sob a égide do capitalismo é, na realidade, determinada pelo movimento de valorização do capital que se transfigura e se apresenta como meios de produção. Assim, o

²⁴ Para maiores informações consultar KUMAR, K. *Da sociedade Pós Industrial à sociedade Pós Moderna*. In: *A Sociedade da Informação*. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

²⁵ Tais aspectos serão abordados com maior profundidade a partir do capítulo 5.

²⁶ Para maiores informações consultar: IANNI, O. *Marx. Coleção Grandes Cientistas Sociais*. São Paulo: Ática, 1996, págs 160 – 172.

sujeito subordinador é o próprio capital no seu incessante movimento de valorização e acumulação, e não os meios de produção, sendo estes apenas ferramentas do capital.

A reestruturação produtiva, portanto, surgirá como uma resposta à crise de produção e consumo, através da organização do trabalho e da racionalização das plantas industriais, que passam a terceirizar funções da produção e a se estruturar em fábricas menores com capacidade de produção de uma maior gama de produtos diferenciados e vinculadas efetivamente com a demanda do mercado. De modo concreto, segundo Harvey (2001), a revolução microeletrônica, a introdução dos computadores, que abriram espaço para a racionalização administrativa e gerencial, o controle das informações e o controle dos processos de trabalho em sua totalidade permitiram o abandono, em certos setores da produção, do símbolo maior do taylorismo/fordismo, ou seja, da esteira rolante idealizada por Ford, criando tarefas de montagem em paralelo com a criação de círculos de trabalhadores semi-autônomos²⁷.

A reestruturação produtiva possui algumas características centrais em sua configuração como paradigma de produção e no que tange à sua disseminação como modelo de organização e racionalização da indústria e da atividade laboral. Detalharemos, no item a seguir, estas transformações, buscando apontar as principais mudanças e/ou aperfeiçoamentos na produção industrial à luz da reestruturação produtiva.

²⁷ Este assunto será abordado com maior profundidade no capítulo 5.

CAPÍTULO 3 – O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Algumas características parecem ser fundamentais na disseminação e adoção da reestruturação produtiva. Dentre elas, podemos destacar, no plano tecnológico, segundo Navarro (2003), uma maior utilização da microeletrônica, da informática, e da robótica; já no plano da organização e racionalização da atividade laboral operária, de acordo com Alves (1999), elementos de auto-organização do trabalho, criação de grupos de trabalho, de controle e fiscalização da qualidade da produção pelos próprios trabalhadores, pluriespecialização das funções, e no plano subjetivo, elementos que privilegiam e disseminam o engajamento e a disciplinarização do operário na atividade industrial e a busca pela superação constante de metas de produção.

Neste sentido, Bihl (1998) faz uma importante reflexão sobre as capacidades requeridas do trabalhador pelo capital:

O que supõe por parte do operador de base ao mesmo tempo certa liberdade de movimento e uma capacidade de iniciativa; certa polivalência (pois é preciso saber intervir em diversos tipos de materiais) e certa poliatividade (mesclando tarefas de fabricação, de discussão, de manutenção trivial, e até mesmo de gestão produtiva); portanto, igualmente, certa compreensão dos mecanismos utilizados pelos sistemas integrados; enfim, uma consciência profissional sem a qual não são garantidas nem a rapidez e a pertinência das intervenções, nem a qualidade do produto e a preservação do material (BIHL, 1998, p. 89-90).²⁸

Desta maneira, além das capacidades profissionais requeridas pelo capital industrial, como bem mostrou Bihl, outras estratégias, utilizadas pelas empresas que adotaram ou estão adotando a reestruturação produtiva, podem ser observadas no desenvolvimento e incorporação, pela organização racional capitalista de produção, da subjetividade operária.

Tais mecanismos deturpam e mascaram o real significado do trabalho em equipe, descaracterizando os sentimentos de solidariedade ou cooperação de sua real significação, ou então transformando estes sentimentos em artifícios de auto-organização e controle do trabalho pela gerência. Neste sentido, técnicas como “CCQ'S”²⁹, “*Kanban*”³⁰,

²⁸ Retomaremos essa discussão na análise dos dados.

²⁹ Círculos de Controle de Qualidade.

“*just in time*”³¹, “5S”³², “certificados de ISO”³³ entre outros, são estratégias de organização da produção e do trabalho utilizadas pelo capitalismo hegemônico mundial para a obtenção da participação operária.

Estas estratégias organizacionais de produção vinculadas à reestruturação produtiva exigem do operariado fabril uma adaptação diferente do processo taylorista/fordista. Há, segundo Alves (1999), uma desespecialização do trabalho e uma intensificação do trabalho ainda maior que no período anterior.

De certo modo, o toyotismo conseguiu “superar” no sentido dialético (superar conservando), alguns aspectos predominantes da gestão da produção capitalista sob a grande indústria do século XX, inspirados no taylorismo e no fordismo, que instauraram a parcelização e repetitividade do trabalho. Mas, por trás da intensificação do ritmo do trabalho que existe no toyotismo, em virtude da maximização da taxa de ocupação das ferramentas e do homem (...), persiste ainda uma nova repetitividade do trabalho. É claro que existe uma ampliação do ciclo do trabalho em virtude da desespecialização. Só que ampliar o ciclo do trabalho não significa desenvolver o processo de “requalificação do trabalho”. A “desespecialização” – ou polivalência operária – não quer dizer que eles tenham se convertido em operários qualificados (ALVES, 1999, p. 99)

Assim, as inovações tecnológicas advindas da chamada reestruturação produtiva tornam o trabalhador “*multifuncional*” (ANTUNES, 2003), isto é, capaz de atuar em diversas etapas da linha de produção, ou de operar várias máquinas. “(...) *Esse processo significou um ataque ao saber profissional dos operários qualificados, a fim de diminuir seu poder sobre a produção e aumentar a intensidade do trabalho*” (ANTUNES, 2003, p. 61).

A flexibilidade para mudar de posição ou para se adaptar a funções singulares na linha de produção é atributo indispensável ao trabalhador neste contexto. O conhecimento do trabalhador sobre as suas funções torna-se fragmentado; é preciso ter um

³⁰ Sistema de informação necessário para o processo de produção da Toyota, cujos dois conceitos centrais são o *just in time* – produzir as unidades necessárias nas quantidades necessárias no tempo necessário (...) e autonomia, que é a operacionalização do controle de qualidade total, abandonando a centralização convencional do controle de qualidade que o limita a papéis de inspeção especializada. Trabalho em equipe e desempenho em múltiplas funções estão implícitos nos dois conceitos. WOOD, S. Toyotismo e ou japonização. In: HIRATA, H. (org.) *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: Edusp, 1993.

³¹ Produção e manutenção de estoques de acordo com necessidades do mercado.

³² 1º ‘S’ – Seiri, senso de utilização; 2º ‘S’ – Seiton, senso de ordenação; 3º ‘S’ – Seisou, senso de limpeza; 4º ‘S’ – Seiketsu, senso de higiene; 5º ‘S’ – Shitsuke – senso de ordem mantida.

³³ “*International Organization for Standardization*”. Existem várias determinações de ISO, mas de modo geral, representam um conjunto de normas sob as quais são feitas as certificações dos sistemas da qualidade das organizações empresariais.

mínimo de instrução sobre várias etapas da produção. Desta maneira, a exploração da mais valia relativa se potencializa com a introdução destas novas formas organizacionais e pelo incremento tecnológico, ao passo que a exploração da mais valia absoluta se caracteriza pelo aumento da intensidade do trabalho e pelo aumento da jornada de trabalho, já que horas extras tornam-se comuns. Assistimos, na realidade, a uma combinação destas formas diferenciadas de obtenção de sobretrabalho, de mais valia absoluta e de mais valia relativa.

Neste sentido, Antunes (2003) reafirma o fato de que a reestruturação produtiva fragmenta as funções e simplifica ainda mais o trabalho.

Para melhor atender às exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com melhor “qualidade”, é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível que permita a um operário operar com várias máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo. É a chamada “polivalência” do trabalhador japonês, que mais do que expressão e exemplo de uma maior qualificação, estampa a capacidade do trabalhador em operar com várias máquinas, combinando várias tarefas simples (...) (ANTUNES, 2003, p. 34).

Na verdade, há uma simplificação ainda maior das tarefas rotineiras, o que permite a atuação do funcionário em diversas frentes de trabalho, de acordo com o ritmo e a necessidade da produção. Concomitante a esta fragmentação, há uma redução drástica dos postos de trabalho e, conseqüentemente, uma maior intensificação da atividade laboral.

A reestruturação produtiva, de modo geral, ocorrerá de forma heterogênea, tanto nos diferentes países nos quais são aplicadas as novas técnicas de produção e de organização do trabalho, como também nos diferentes ramos e segmentos de produção. A adaptação da reestruturação produtiva ocorre, assim como a lógica inerente a este modo de produção, de forma flexível, adaptando-se e transformando as diferentes linhas de produção de acordo com as necessidades e especificidades do que se produz e das características da empresa e do próprio país onde está sendo implantada.

Segundo Harvey (2001), há ainda, como característica da acumulação flexível³⁴, uma tendência da flexibilização, tanto dos processos de produção, como também dos contratos de trabalho, ocorrendo a terceirização da produção e um crescimento do chamado setor de serviços e comércio. Ainda segundo o autor, há um movimento de

³⁴ Harvey (2001) denomina de acumulação flexível os novos processos de trabalho e valoração do capital, por acreditar que este termo representa melhor a configuração atual do sistema capitalista em contraposição ao regime fordista que possui uma maior rigidez em suas plantas industriais.

acumulação de capitais em setores distintos. Para Harvey, esse novo pressuposto de organização da produção e acumulação de capital tem como característica a flexibilidade.

(...) a acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (...) (HARVEY, 2001, p. 140).

Ainda segundo Harvey, a própria automação e robotização das plantas industriais fizeram com que surgissem, ironicamente, formas de organização e exploração da mão de obra que se acreditavam extintas.

Curiosamente, o desenvolvimento de novas tecnologias gerou excedentes de força de trabalho que tornaram o retorno de estratégias absolutas de extração de mais-valia mais viável mesmo nos países mais avançados. O que talvez seja mais inesperado é o modo como as novas tecnologias de produção e as novas formas coordenantes de organização permitiram o retorno dos sistemas de trabalho doméstico, familiar e paternalista, que Marx tendia a supor que saíam do negócio ou seriam reduzidas a condições de exploração cruel e de esforço desumanizante a ponto de se tornarem intoleráveis sob o capitalismo avançado (HARVEY, 2001, p. 175).

Desta forma, paralelamente à reestruturação produtiva nas indústrias de ponta, há o surgimento de pequenas e médias empresas prestadoras de serviços que oferecem seus ofícios ou fabricam determinados componentes para as grandes empresas. Nestas empresas, de modo geral, os direitos trabalhistas, a regulação de jornada de trabalho e a segurança com relação à atividade laboral praticamente não existem. No que se refere à organização do modo de produção, as empresas deste segmento podem organizar-se a partir de elementos que remetem à produção domiciliar, como também à manufatura, à produção taylorista/fordista, ou ainda, possuir nuances da reestruturação produtiva. A manutenção ou a adoção de novas estratégias de produção e organização do trabalho nestas empresas, portanto, vai ao encontro do produto ou do serviço que é oferecido e ao grau de exploração de mais valia alcançado com o modelo de produção adotado.

O “mundo do trabalho” contemporâneo é marcado por formas diversas de exploração da mão de obra trabalhadora sendo, em última análise, potencializados todos os tipos de trabalho e contratos de trabalho que possam gerar mais valia para o capital. Assim, a precarização do trabalho, a subcontratação e o que Alves (1998) chama de subproletarização tardia, que indica a contratação de empregados em empresas subcontratadas pelas empresas principais, e que não oferecem a seus trabalhadores os mesmos benefícios que as primeiras, são a condição marcante da atual fase da sociedade capitalista, o que acarreta, além da precarização da atividade laboral, um enfraquecimento ainda maior dos sindicatos de classe³⁵.

O movimento de reestruturação produtiva nos países de capitalismo tardio ocorre, assim como o modo de produção taylorista/fordista, com algumas distinções das regiões de capitalismo central. A precarização do trabalho e a deterioração das relações de classe e da própria manutenção das necessidades vitais do trabalhador nestas regiões parecem ser ainda mais graves, já que nesses países nunca se consubstanciou efetivamente um Estado de Bem Estar Social. As relações empregatícias e as legislações trabalhistas, que já eram precárias, dissipam-se de modo ainda mais vigoroso neste novo contexto.

No próximo item, analisaremos a reestruturação produtiva nos países de industrialização tardia, destacando o caso brasileiro.

³⁵ As organizações sindicais, de acordo com Bihr (1998), após a ruptura do pacto fordista, sofreram uma cisão em seu interior. De um lado, ficaram os que tentavam manter e renegociar os ganhos conseguidos através da implementação do *welfare-state*, e de outro, os que tendiam a renegociar as conquistas obtidas anteriormente, mas procurando obter outros ganhos como redução da jornada de trabalho, de “participação democrática” na vida da empresa etc. As duas posições, segundo Bihr, parecem esgotar-se em si mesmas, já que há, no primeiro caso, a fetichização das conquistas obtidas, mas que são irrecuperáveis no cenário atual, e de outro lado, o abandono total das conquistas anteriores por uma garantia subjetiva de maior participação nas diretrizes empresariais, o que na realidade nunca se efetivou.

3.1 – A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NOS PAÍSES PERIFÉRICOS: O CASO BRASILEIRO

A introdução de novas formas de produção, baseadas na reestruturação produtiva nas indústrias nacionais, será apresentada neste item. Procuraremos, também, destacar a singularidade da assimilação das características da reestruturação produtiva no cenário brasileiro, enfatizando as diferenças, limites e avanços deste novo paradigma de produção com relação aos países de economia central.

Nos países de industrialização tardia, os processos de produção centrados no taylorismo/fordismo ainda parecem ser predominantes, contudo, mudanças calcadas na reestruturação produtiva começam a se fundamentar alterando em maior ou menor grau – de acordo com a especificidade da produção, do setor onde será implementada e do país – as características da produção industrial.

A industrialização dos países do terceiro mundo, “(...) *especialmente da América Latina (...) e do Sudeste Asiático (...)*” (HARVEY, 2001, p. 135), trouxe uma nova onda de expansão do taylorismo/fordismo no plano internacional, tendo como alicerce uma grande oferta de mão de obra barata e uma pífia legislação trabalhista. É importante ressaltarmos que a industrialização nestas regiões, de acordo com Harvey (2001) e Braga (1996), ocorre de modo diverso; sendo que o desenvolvimento do taylorismo/fordismo e a conseqüente racionalização do trabalho ocorrem conjuntamente com outras práticas de produção e exploração da mão de obra. Dessa forma, o parque industrial destas nações irá apresentar um conjunto heterogêneo, coexistindo ao mesmo tempo, e, muitas vezes, em uma mesma empresa, práticas de produção manufatureiras com outras automatizadas³⁶.

A organização racional do trabalho no Brasil, segundo Braga (1986), possui a sua raiz histórica no governo provisório de Getúlio Vargas (1930 – 1934), o qual irá aplicar suas premissas, em primeira instância, nos órgãos estatais a partir da década de 1930. O Estado³⁷, nesta primeira fase, será o meio propulsor da acumulação capitalista. No

³⁶ Neste sentido consultar: NAVARRO, V. L. *Trabalho e trabalhadores do calçado*. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

³⁷ Segundo Braga, a desorganização do trabalho no Brasil era fruto da substituição da força escrava pela assalariada, e a ORT (Organização Racional do Trabalho) seria o elemento imprescindível para a organização do trabalho na cidade cabendo ao Estado a sua difusão. Para maiores informações consultar: BRAGA, U. O

entanto, é a partir da década de 1970 que o taylorismo/fordismo irá ser implementado com maior vigor nas indústrias nacionais, seguindo a onda de expansão iniciada pelo capitalismo mundial nesta mesma década em busca de novos mercados como uma solução para a crise.

A expansão do fordismo no Brasil obedece a um contexto internacional de desenvolvimento nos países de capitalismo tardio, tendo como característica no cenário nacional, segundo Braga (1986), uma rápida expansão durante a década de 1970 e uma crise já na década de 1980. De acordo com o autor, as empresas já na década de 1980 iniciam um movimento de reordenação da organização do trabalho.

Sem vias de dúvida que para a solução dos problemas que passaram a enfrentar nos anos de 1980, as empresas buscaram novas formas de organização do trabalho tais como “enriquecimento de cargos”; “grupos semi-autônomos”; “círculos de controle de qualidade”; além do sistema de produção japonês “*just in time/kanban*”, entre outros. (BRAGA, 1986, p. 147).

Em meio a este processo de desenvolvimento e industrialização taylorista/fordista, a indústria nacional, de acordo com Antunes (2003) e Alves (1998), se desenvolve e se coaduna com o movimento internacional de reestruturação produtiva em voga nos países de economia central, aplicando alguns critérios, mesmo que de modo incipiente, da reestruturação produtiva já em meados da década de 1980 nas indústrias locais.

No entanto, “(...) *a reestruturação produtiva vai ser incorporada com maior ênfase pelo parque industrial nacional a partir de 1990 (...)*” (NAVARRO, 2003, p. 114-115), e trará novos horizontes para a discussão da produção industrial nacional e da própria saúde do trabalhador brasileiro, o qual será alocado em um parque industrial bastante heterogêneo, nos quais mesclam-se, muitas vezes, formas de organização do trabalho e da produção taylorista/fordista com tecnologias de produção e organização laboral originárias da reestruturação produtiva em uma mesma empresa.

A reestruturação produtiva no Brasil vai adotar, em certa medida, o modelo de produção japonês conhecido como toyotismo e, para Navarro (2003):

(...) a adoção e a difusão do modelo japonês não vai se dar de forma homogênea, entre os diferentes setores da economia; entre as empresas de um mesmo setor e mesmo no interior de uma mesma empresa. Em muitos casos a adoção desse novo modelo de gestão da produção significa tão somente a adoção de algumas de suas técnicas ou sistemas (NAVARRO, 2003, p. 117).

Desta forma, segundo Antunes (2003), o parque industrial nacional apresentará a combinação de:

(...) processos de enorme enxugamento da força de trabalho, acrescido às mutações sócio-técnicas no processo produtivo e na organização social do trabalho. A flexibilização, a desregulamentação, a terceirização, as novas formas de gestão da força de trabalho etc., estão presentes em grande intensidade, indicando que se o fordismo parece ainda dominante quando se olha o conjunto da estrutura produtiva industrial e de serviços no país, ele também se mescla com novos processos produtivos, conseqüência da liofilização organizacional dos mecanismos de acumulação flexível e das práticas toyotistas que foram (parcialmente) assimiladas no setor produtivo brasileiro (ANTUNES, 2002-2003, p. 22, 23).

Diante deste quadro, Navarro (2003) chama a atenção para o fato de que as transformações suscitadas pela reestruturação produtiva têm resultado, em última instância, em:

(...) uma maior intensificação do trabalho, na diminuição dos postos de trabalho, no aviltamento do valor dos salários e no aumento da informalidade do emprego, em um quadro que aponta uma precarização das condições e das relações de trabalho de uma parcela significativa da força de trabalho no país (NAVARRO, 2003, p. 115).

A assimilação dos processos decorrentes da chamada reestruturação produtiva pelas empresas atuantes no cenário brasileiro não ocorreu de forma similar aos países de capitalismo avançado. Tal fato pode ser explicado, de modo geral, de acordo com Rizzi (1993), pela grande oferta de mão de obra barata no país, o que impede em alguns setores, entre eles o da agroindústria, o aumento da automatização dos processos de produção, visto que a amortização dos custos da implementação tecnológica ainda está distante dos padrões utilizados pelas indústrias situadas nos países centrais, devido ao baixo custo salarial da mão de obra nacional, entre outros fatores.

Neste primeiro capítulo procuramos resgatar a categoria trabalho como categoria central da sociabilidade humana, bem como de satisfação das necessidades

materiais do ser humano em seu processo histórico³⁸. Para tanto, focamos as transformações ocorridas nas técnicas de produção e organização do trabalho da sociedade capitalista e os reflexos destas mudanças nos âmbitos culturais, sociais, econômicos e políticos. Os pressupostos de produção denominados de tayloristas/fordistas e sua alteração para o que se convencionou denominar reestruturação produtiva e suas variações são as duas faces de uma mesma moeda, que possui como ideologia norteadora a subordinação e alienação do ser humano em troca da potencialização dos lucros.

As condições de vida, trabalho e saúde do ser humano no sistema capitalista de produção têm se mostrado cada vez mais debilitadas, tanto no que concerne à exaustão física pela repetição inerente aos processos de produção tayloristas/fordistas e a conseqüente especialização do seu trabalho, quanto pela própria reestruturação produtiva, que torna o trabalho operário ainda mais desqualificado e precarizado.

No que se refere ao controle do operário na linha de produção, o processo de reestruturação produtiva conseguiu desenvolver técnicas de persuasão³⁹ e de autocontrole laboral que eram pouco aproveitados pelo taylorismo/fordismo, mas que, no contexto atual, funcionam como meios eficazes de disciplinar e difundir a ideologia da empresa e do próprio sistema capitalista em sua fase de reestruturação produtiva.

No próximo capítulo, faremos uma análise da reestruturação produtiva no setor agroindustrial, mais precisamente no setor agroindustrial avícola, procurando contextualizar as mudanças pelas quais este segmento passou e as condições atuais de produção em uma determinada empresa deste setor. Destacaremos a relação da reestruturação produtiva com outras formas de produção e as conseqüências deste fenômeno para a saúde do trabalhador.

³⁸ Nos referimos ao processo histórico representado pelo materialismo histórico dialético marxista. Para maiores informações sobre este assunto, ver: MANDEL, E. *O lugar do marxismo na história*. São Paulo: Apart, 1987.

³⁹ Este assunto será discutido com maior profundidade a partir do capítulo 5.

3.1.1 - A AGROINDÚSTRIA NACIONAL E SUAS TRANSFORMAÇÕES FRENTE AOS PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Neste capítulo, faremos um retrospecto do desenvolvimento da agroindústria⁴⁰ avícola nacional e seus esforços para se adaptar à realidade econômica no capitalismo global.

A produção agroindustrial avícola no Brasil⁴¹ começa a ganhar maior impulso a partir da década de 1970, através de uma política de modernização das unidades de produção. Segundo Rizzi:

A indústria de carnes passou por profundas alterações com a instalação de modernos frigoríficos abatedouros de aves. O surgimento desse moderno segmento nos anos 1970 foi viabilizado pela política agrícola – vinculada fortemente às condições de liquidez financeira internacional – mais especificamente pela política de crédito subsidiado à instalação de frigoríficos, à comercialização e à instalação de aviários fornecedores de matérias-primas via produtor integrado (RIZZI, 1993, p. 03).

A agroindústria avícola brasileira, até então inexpressiva, começa a ganhar terreno a partir da importação de tecnologia, tanto no que se refere ao material genético⁴², como também em tecnologia de produção.

⁴⁰ Nos referimos à agroindústria avícola como sendo todo o complexo produtor de aves, desde a criação dos pintos pelos produtores rurais, passando pela alimentação, transporte, industrialização, transformação da matéria prima, etc.

⁴¹ O Brasil passou a ser, a partir de 2004, o maior exportador mundial de aves (Jornal da Carne, abril de 2005, disponível no site: http://www.dipemar.com.br/CARNE/337/materia_artigo_carne.htm, acessado em 11/10/2005), fazendo com que o preço final ao consumidor diminuísse sensivelmente. O acesso a esse tipo de alimento por grande parte da população excluída do acesso a fontes regulares de proteína no país foi alvo de exploração de campanhas governamentais, sendo o grande estandarte do Plano Real. O Plano Real, segundo Espíndola (2002), “(...) foi um programa de estabilização anunciado em 1993 e implementado através de ajuste fiscal com cortes de despesas, da eliminação da inércia inflacionária, através da conversão de preços e salários a uma unidade (URV) e da reforma monetária, ou seja, a substituição da URV pela nova moeda, o Real. Esta política econômica de estabilização estava sustentada por duas âncoras: a manutenção de uma taxa de juros reais elevada (em torno de 20% ao ano) e uma taxa cambial baseada no dólar, ou seja: R\$ 1,00 = a U\$ 1,00 (...)”. (ESPÍNDOLA, 2002, P. 77).

⁴² Segundo Rizzi (1993), o material genético corresponde à importação das avós, ou seja, de aves geneticamente modificadas e que irão gerar as matrizes que, por sua vez proporcionarão as aves para as agroindústrias avícolas. As aves geneticamente modificadas pertencem a grandes laboratórios, que detêm a exclusividade das patentes. Existem várias linhagens de aves, as quais são elaboradas de acordo com a necessidade e a especificidade do que a agroindústria irá produzir. Desta forma, as linhagens *Arbor Acres*, por exemplo, são mais difundidas em países que possuem um maior desenvolvimento tecnológico, pois são aves com capacidade de transformar praticamente toda a energia absorvida na alimentação, e, portanto, todo o custo desta alimentação, em proteína para a alimentação humana. As partes não comestíveis, como cabeça, pés e outras são de tamanho reduzido. No entanto, tais aves são mais suscetíveis a doenças. São destinadas aos cortes e produtos especiais, sendo mais utilizadas nos EUA e no Japão, onde o consumo do frango inteiro está cada vez menor em relação aos produtos industrializados e recortados. Já a linhagem *Hubbard* possui

A partir de então, a produção brasileira de carne de aves - utilizando tecnologia importada, tanto no que se refere ao material genético como ao processo produtivo - avançou e passou a deslocar tipos de carnes tradicionais, especialmente a carne bovina. O consumo de carne de frango que, entre 1965 e 1969, girou em torno de 0,4Kg/hab, evoluiu rapidamente e passou a se constituir na principal fonte de alimentação da população, atingindo cerca de 20 kg, atualmente, contra 15 Kg, de carne bovina e (...) 7 Kg de carne suína (RIZZI, 1993, p. 03).

O grande aumento do consumo de carne de frango está diretamente ligado à reestruturação do processo de produção da agroindústria avícola, que foi alvo de constantes inovações tecnológicas em sua cadeia produtiva. Tal implementação tecnológica permitiu o aumento da produção, bem como diminuição do preço final ao consumidor, ao passo que a inovação tecnológica na produção das outras carnes sofreu inovações mais tímidas. O consumo de carnes de frango, ainda segundo Rizzi (1993), representa a partir da década de 1990 mais de 40 % do consumo total de proteínas no Brasil.

No que tange à implementação tecnológica das agroindústrias avícolas nacionais, Rizzi (1993) destaca a substituição de alguns procedimentos manuais pela introdução de equipamentos automáticos, a partir do final da década de 1960 e início de 1970.

(...) as operações de evisceração⁴³, que eram feitas manualmente, passaram a ser realizadas automaticamente, como alternativa à escassez de mão de obra. Assim, uma das primeiras operações a serem automatizadas depois da escaldagem⁴⁴ e depenagem⁴⁵ foi o corte das pernas, seguido pelo corte automático do rabo e pescoço. Também se introduziu a pistola automática para remoção das vísceras e o separador de moelas. Introduziu-se ainda o eviscerador totalmente automatizado, que se constituiu na mais significativa inovação no processo de produção na indústria de aves, realizando assim, numerosas operações num único ciclo. A capacidade de produção aumentou sem a necessidade de aumentar o departamento de evisceração, pois diversas operações foram combinadas em uma mesma máquina (RIZZI, 1993, p. 39 – 40).

uma estrutura óssea que se desenvolve mais rapidamente, mais gordura e maior volume de osso. A estrutura óssea mais precoce permite que o pintinho seja vacinado num tempo menor, criando assim anticorpos e maior resistência a doenças. No Brasil, segundo o autor, esta linhagem é mais apropriada devido à maior demanda por frango inteiro. Pode ocorrer ainda o cruzamento desta linhagem com outras, de acordo com a necessidade da produção. Para maiores informações a respeito consultar: Mendes, A. Desempenho e rendimento de carcaça de cinco linhagens comerciais de frango de corte. In: *Boletim Técnico*. São Paulo: Itai, 1988.

⁴³ Retirada dos órgãos internos das aves e corte de algumas partes específicas (RIZZI, 1993, p. 39).

⁴⁴ Processo em que as aves são imersas em um tanque contendo água quente a uma temperatura entre 55 e 60 graus, durante 90 a 120 minutos. (Ibid, idem).

⁴⁵ Retirada das penas (Ibid, idem).

Contudo, ainda segundo este autor, a produção agroindustrial de aves durante a década de 1970 é marcada por uma grande homogeneidade da produção, tendo como principal produto o processamento da ave inteira. A partir da década de 1980, começam a ocorrer mudanças significativas no processo de abate com a introdução de máquinas automáticas, como também em etapas subseqüentes, com vistas à produção de cortes especiais e fabricação de produtos diferenciados.

Assim, a indústria avícola nos anos de 1980 se caracteriza por produzir bens que atendem a um mercado segmentado: o frango abatido e vendido inteiro com miúdos ou a carcaça sem pés, sem cabeça, etc; o frango recortado com osso e desossado: os industrializados emulsionados (salsichas, mortadelas, etc.); os industrializados reestruturados (*hambúrguer*, *nuggets*, lingüiças, etc.) e os produtos empanados, pré-cozidos e supergelados (RIZZI, 1993, p. 91).

Já a partir da década de 1990, as agroindústrias nacionais continuaram o processo de automação e diferenciação de seus produtos iniciados a partir da década de 1980, com a combinação da reestruturação da organização da produção. De acordo com Espíndola (2002), além da aquisição de novos equipamentos, diferenciação e criação de novos produtos, houve uma preocupação com a diminuição dos “(...) *custos de produção, mudanças nas estratégias de relacionamento fornecedor/cliente, melhoramento qualitativo de matéria prima, etc.*” (ESPÍNDOLA, 2002, p. 83).

Entretanto, Espíndola (2002) e Rizzi (1993) afirmam que a introdução dos processos de produção automatizados nas indústrias avícolas nacionais ocorre de modo distinto, sendo que uma maior ou menor automatização ocorrerá de acordo com o mercado visado: as empresas visam à produção de aves inteiras, destinadas ao mercado consumidor de massa, possuem etapas de produção menos automatizadas com relação às empresas que visam à produção de produtos específicos e diferenciados.

Os autores ressaltam ainda, como fatores determinantes do nível de automação, a amortização dos custos e a especificidade de cada setor da produção. Em alguns setores da produção, tais como a sangria⁴⁶, ou a pendura⁴⁷, os processos são, segundo Rizzi (1993) e Espíndola (2002), ainda vinculados ao trabalho manual. A produção de cortes específicos é feita, também, de forma manual devido às exigências do mercado consumidor internacional, que procura produtos com melhor acabamento, o que

⁴⁶ Corte no pescoço da ave visando a retirada da maior quantidade possível de sangue. É interessante observar que não há a retirada do pescoço da ave (informação obtida com funcionário em entrevista de campo).

⁴⁷ Ato de pendurar a ave na correia transportadora (idem).

não se consegue com o corte automatizado. A automatização das etapas nas agroindústrias nacionais está mais concentrada na eliminação de algumas etapas da produção, como na introdução da evisceração automática e na produção de produtos transformados, como os emulsionados⁴⁸ e reestruturados⁴⁹.

Desta maneira, há, segundo Rizzi (1993), a coexistência de atividades automatizadas com outras manuais nas agroindústrias avícolas brasileiras. Estas características são importantes tanto para atender às exigências do mercado externo como também representam uma importante estratégia concorrencial no comércio internacional; devido ao baixo custo da mão de obra.

A agroindústria avícola nacional, ainda de acordo com Rizzi (1993), é altamente oligopolizada, estando intimamente ligada à cultura da soja e do milho e vinculada a empresas processadoras destes grãos. A região sul do país, que, a partir da década de 1970, se torna grande produtora de milho e soja, começa a receber nesta mesma década grandes indústrias processadoras destes grãos. Esta região tem como característica um grande número de pequenos estabelecimentos agrícolas, ideal para a integração⁵⁰ com grandes unidades de processamento e abate de aves.

Neste cenário, visando à integração da produção junto aos pequenos produtores, agroindústrias de grande porte instalam suas unidades de produção nestes Estados, destacando-se o Paraná em 1999, que recebe filiais de empresas de outros Estados, e passa a responder por 17,09%⁵¹ da produção total de aves no Brasil.

O Brasil torna-se, a partir de 2004, o maior exportador mundial de carne de frango, tanto em volume como em valor, ocupando (...) a “*cota de 43% do mercado mundial, sendo essa carne comercializada em 134 países*”⁵² (...).

Segundo Espíndola (2002), a produção de aves no cenário internacional cresceu de forma avassaladora; no entanto, nem todos os países acompanharam as taxas de crescimento observadas no Brasil.

⁴⁸ Salsichas, mortadelas, fiambres, apresetados etc.

⁴⁹ *Hamburgers, nuggets*, almôndegas, lingüiças e produtos empanados, pré-cozidos e supergelados (coxas e peito).

⁵⁰ Os integrados, também conhecidos como agregados, correspondem aos pequenos e médios produtores que fornecem aves, suínos e cereais para as indústrias processadoras, a partir de contratos de produção e exclusividade recebendo para isto insumos selecionados pela indústria.

⁵¹ Fonte: ANAB (1999) - Associação Nacional dos Abatedouros Avícolas.

⁵² USDA, 2005; apud Jornal da Carne, abril de 2005, disponível no site: http://www.dipemar/CARNE/337/matéria_artigo_carne.htm, acessado em 11/09/2005).

O crescimento da produção mundial de frango, nos últimos 30 anos, foi avassalador, passando de 7,47 milhões de toneladas em 1970, para 39.332 milhões de toneladas em 1999. Contudo, o crescimento participativo dos principais países produtores é extremamente desigual. Tendo como base os anos de 1974 a 1993, verifica-se que a produção mundial cresceu 90%, a norte americana 91%, a francesa 92% e a brasileira 565%. Observam-se, portanto, crescimentos fortemente desiguais. Nos últimos 30 anos, a produção brasileira apresentou um crescimento na ordem de 2.354%, o que representou uma média anual de 10,64% (ESPÍNDOLA, 2002, p. 196 - 197).

A exportação de carne de frango no cenário econômico atual trouxe a necessidade de uma diferenciação nos cortes e a procura constante por produtos melhor elaborados e que possuíssem um maior valor de mercado. Desta forma, as plantas agroindustriais passaram a produzir cortes diferenciados, atendendo a uma demanda nascente no mercado nacional por produtos mais nobres, como também pelo crescimento das exportações. De acordo com Espíndola (2002), a diferenciação de produtos tem se constituído na principal tendência do mercado nacional e mundial, sendo crescente o consumo de cortes de frango em detrimento da ave inteira, a qual atinge, em 2000, no mercado brasileiro, a taxa de 16% do consumo total, sendo que nos EUA o consumo de cortes chega a 46%.

A explicação para este fato reside na mudança dos hábitos alimentares e de vida da população mundial, a qual não dispõe mais de muito tempo para o preparo das refeições, especialmente em cidades de médio e grande porte, e também pela maior oferta destes produtos, visto que há uma necessidade constante das empresas em agregar valor aos produtos. A inserção da mulher no mercado de trabalho também pode ser apontada como causa do crescimento da procura por cortes de aves.

Neste sentido Mandel afirma que:

O mercado crescente de refeições prontas e de alimentos enlatados (...) corresponde ao rápido declínio da produção de valores de uso imediatos no seio da família, que antes era responsabilidade da esposa, da mãe ou da filha do trabalhador: refeições, e todos os serviços de casa, tais como limpar, lavar a roupa, cuidar do aquecimento etc. como a reprodução da mercadoria força de trabalho se realiza de modo crescente por meio de mercadorias capitalisticamente produzidas e organizadas e da prestação de serviços, a base material da família individual desaparece também na esfera do consumo. Esse processo corresponde por sua vez, a uma pressão econômica, ou seja, às atividades profissionais crescentes das mulheres (MANDEL, 1982, p. 274 - 275).

A expansão da agroindústria avícola no Brasil a partir da década de 1970, atrelada às indústrias de beneficiamento e produção de grãos, foi, como observado até aqui, vertiginosa. Dentre os motivos para tal crescimento, destacam-se a incorporação de novas tecnologias no parque industrial; aumento da oferta de produtos com maior valor agregado; aumento significativo das exportações e investimento em produtos diferenciados, como os produtos denominados de emulsionados e reestruturados.

3.1.2 – REFLEXOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA INDÚSTRIA AVÍCOLA SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR

O aumento significativo das exportações no setor agroindustrial avícola brasileiro, principalmente a partir da segunda metade da década de 1990, originou uma exploração extrema do trabalho vivo no interior destas empresas. O aumento do ritmo de trabalho é realizado à custa do aumento da velocidade das nórias⁵³, que não dispõem de uma regulamentação precisa sobre a velocidade máxima suportada pelo organismo humano neste tipo de atividade. De acordo com o presidente da CONTAC (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação), ligada à CUT (Central Única dos Trabalhadores), há a necessidade imediata de uma legislação sobre os limites da intensificação do trabalho neste setor.

O aumento das exportações e do mercado interno vem acelerando ainda mais o ritmo já incessante e insuportável de trabalho causado pela alta intensidade das nórias (...), denunciou o presidente da Contac, Siderlei Silva de Oliveira. “O carro entra em pedaços e sai inteiro, no caso do frango é o inverso, uma desmontagem onde o trabalhador fica o dia inteiro dando cortes de um mesmo jeito, o que provoca as lesões por esforço repetitivo (...)” (SEVERO, L. LER na Indústria Avícola – A CONTAC será recebida pelo ministro do trabalho, 2006⁵⁴)

O aumento da produção nas indústrias avícolas não encontra consonância no aumento do número de empregos no setor, o que se percebe é o aumento da intensidade da atividade laboral, bem como a implantação do trabalho em turnos. De acordo ainda com o presidente da CONTAC⁵⁵, os lucros com a produção agroindustrial avícola destinada às exportações aumentaram de U\$\$ 870 milhões, em 2000, para U\$\$ 3,7 bilhões, em 2005, enquanto que as fábricas mantiveram o mesmo tamanho do seu espaço físico.

Apesar da introdução dos trabalhos em turno que fazem a fábrica funcionar 24 horas por dia, o número de trabalhadores não aumentou proporcionalmente ao enorme crescimento da produção (...) Para pôr um freio aos abusos nas indústrias avícolas, o movimento sindical defende uma norma que regule a velocidade das nórias; redução da jornada para seis horas diárias; rodízio das funções, com vistas a reduzir os movimentos repetitivos; redução do ritmo do trabalho e o reconhecimento pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social)

⁵³ Correia transportadora onde os frangos são pendurados pelos pés.

⁵⁴ Disponível no site: http://www.rel-uita.org/sindicatos/contac_sera_recibida.htm (acessado em 01/03/2006)

⁵⁵ Disponível em: <http://www.horadopovo.com.br/pag4b.htm> (acessado em 01/03/2006).

de que as lesões causadas pelos movimentos são doenças profissionais (...) (SEVERO, L. LER na Indústria Avícola, 2006⁵⁶)

As informações sobre o aumento da intensidade de trabalho nas indústrias avícolas e as conseqüências para a saúde do trabalhador, de modo geral, mostram-se bastante trágicas. Segundo o presidente da CONTAC, Siderlei de Oliveira, o ritmo de trabalho neste tipo de atividade é tão intenso que existem casos de trabalhadores que ficam doentes com apenas seis meses de trabalho. “*Em algumas cidades de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul, onde existem frigoríficos, 20% da população está doente*”.⁵⁷

Em matéria da revista sindical sueca *Mal & Medel*, o jornalista sueco Gunnar Brulin, que fez uma série de reportagens sobre as agroindústrias avícolas localizadas no Rio Grande do Sul e Santa Catarina, afirmou que existem duas realidades na agroindústria avícola nacional:

Vi duas realidades que nos eram desconhecidas e que convivem numa só: um Brasil muito moderno, bem organizado, com empresas grandes que vivem da exportação e que ao mesmo tempo provocam um grande número de lesionados pelo ritmo intenso de trabalho (...) Reuni com pessoas que já não podem andar, outras que adquiriram doenças em apenas seis meses de trabalho, e pela intensidade do ritmo ficaram com sua saúde completamente comprometida (...) Há a necessidade do estabelecimento de normas que tenham validade em todos os países e que regulem o ritmo de trabalho no setor (SEVERO, L. *Mal & Medel* traz reportagem sobre o Brasil, 2006⁵⁸).

A análise do jornalista sueco aponta para o fato de que a intensidade do trabalho humano na atividade agroindustrial necessita urgentemente de uma regulamentação. Os aumentos crescentes da produção de produtos recortados, destinados em sua grande maioria para as exportações, são realizados à custa do simples aumento da velocidade das nórias. A utilização do trabalho humano neste processo é um diferencial da agroindústria avícola nacional, pois a utilização de máquinas neste processo não obtém a mesma qualidade apreciada pelo consumidor internacional.

A falta de uma fiscalização e de uma regulamentação sobre a utilização da mão de obra na produção industrial avícola vem facilitando a elevação das taxas de

⁵⁶ Disponível em: http://www.rel-uita.org/sindicatos/contac_sera_recibida.htm (acessado em 01/03/2006).

⁵⁷ AGÊNCIA CÂMARA. Brasil: Relatos de trabalhadores do setor avícola chocam deputados, disponível no site: http://www.rel-uita.org/salud/relatos_avicola.htm (acessado em 01/03/2006).

⁵⁸ Disponível no site: <http://www.cut.org.br/publique/cgi/cgilua.exe.sys/start.htm> (acessado em 20/02/2006).

problemas de saúde para os trabalhadores, destacando-se os casos de Lesões por Esforços Repetitivos (LER).

De acordo com Ruiz (2004), essas lesões são conhecidas há muito tempo, sendo já registradas na Idade Média, como uma doença que acometia os escribas⁵⁹. No entanto, a magnitude epidemiológica alcançada por esta patologia é um fenômeno recente.

Ainda de acordo com Ruiz (2004), a LER se classifica em quatro graus no Brasil:

Grau I: Sensação de peso e moléstia no ombro afetado. Não interfere na produtividade, e melhora com o repouso (...); Grau II: Dor mais persistente e mais intensa. Aparece na jornada de trabalho de forma contínua. É tolerável, mas pode afetar o rendimento do trabalho nos períodos de maior esforço (...); Grau III: A dor se faz mais constante e mais forte (...) O repouso, em geral, diminui a intensidade do sofrimento, mas não o elimina por completo. Manifesta-se com maior frequência fora da jornada do trabalho, especialmente de noite (...) Diminui a produtividade e em alguns casos há a impossibilidade de executar a função (...); Grau IV: Dores fortes, contínuas, às vezes insuportáveis, que levam a um intenso sofrimento. A dor se acentua irradiando-se por todo o membro afetado, e em geral, com irradiação pela coluna vertebral. A perda da força e controle dos movimentos é constante (...) podem aparecer deformidades (...) (RUIZ, 2004⁶⁰).

As características da organização e divisão do trabalho, bem como o cotidiano de trabalho no interior de uma indústria avícola, serão analisados no próximo capítulo; a partir de entrevistas com os funcionários de uma empresa de grande porte deste segmento, localizada na região oeste do Paraná. Desta maneira, o processo de trabalho que procuraremos reconstruir é específico desta empresa.

⁵⁹ “Escrivão público; notário; letrado judeu; escritor de poucos méritos”. BUENO, F.S. *Dicionário da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: MEC, 1980, 11ª ed.

⁶⁰ Disponível em: www.rel-uita.org/salud/ler (acessado em 01/03/2006).

CAPÍTULO 4 - A ORGANIZAÇÃO, O PROCESSO E A DIVISÃO DO TRABALHO NO SETOR INDUSTRIAL AVÍCOLA

Antes de iniciarmos a descrição dos processos de produção, organização e divisão do trabalho nesta indústria avícola; faremos um breve comentário acerca das características da empresa.

A indústria avícola em que trabalham os funcionários abordados localiza-se na região oeste do Estado do Paraná, e pertence a um dos maiores grupos do ramo no Brasil. Este grupo empresarial foi inaugurado em 1944 e, atualmente, exporta para cerca de 92 países, segundo dados de seu relatório anual do ano de 2005. No mercado brasileiro dispõe de 650 itens para comercialização e oferece ao mercado externo aproximadamente 250 produtos. O grupo emprega cerca de 40 mil funcionários, distribuídos em onze parques industriais no território nacional, e mantém dez mil granjas integradas de aves e suínos. Este grupo está inserido, de acordo com o relatório anual do grupo do ano de 2005, entre as 40 maiores empresas exportadoras nacionais, sendo eleita em 2003 a marca mais valiosa do setor de alimentos brasileiro e uma das cinco consideradas mais confiáveis pelo consumidor nacional.

A indústria específica em que trabalham os entrevistados possui cerca de 6.500 funcionários diretos trabalhando 24 horas por dia, cinco dias na semana, em três turnos de 8 horas e 48 minutos cada um. A produção é de cerca de 380 mil aves/dia, e de suínos é de cerca de 7 mil suínos/dia.

Nesta pesquisa focaremos apenas o setor avícola da empresa por se tratar da maior fonte de receitas obtidas com exportações, e também por contar com um maior número de funcionários.

Após esta pequena explanação sobre a indústria em que trabalham os funcionários entrevistados, passaremos para a descrição das etapas e seções em que se divide o processo de produção nesta empresa.

O processamento de aves nas indústrias avícolas é uma atividade muito complexa que envolve, antes mesmo do abate, certos cuidados bastante minuciosos, como aqueles que devem ser observados no transporte e descanso das aves para a indústria avícola. Desta forma, as aves são transportadas através de caminhões em gaiolas especiais

do aviário⁶¹ produtor até a indústria, e quando a distância a ser percorrida é superior a 150 quilômetros, o caminhão deve parar no percurso para que a ave possa descansar por algum tempo⁶².

Após a chegada do caminhão, transportando as aves na indústria avícola, há o recebimento, que compreende as funções de verificação do lote e das características do produtor avícola. Inicia-se então o descarregamento das gaiolas contendo os frangos, que deverão repousar por duas horas antes de entrarem no processo de produção agroindustrial. Estes procedimentos são importantes para que a qualidade da carne seja preservada⁶³.

As etapas que fazem parte do processo industrial de aves contam com atividades manuais e automáticas, podendo coexistir etapas que mesclam essas duas atividades. Deste modo, as etapas que apresentaremos a seguir correspondem, de modo geral, ao funcionamento desta indústria avícola específica, podendo existir processos de trabalho distintos em outras empresas. As diferenças, segundo Rizzi (1993) e Espíndola (2002), ocorrem, geralmente, na introdução em maior ou menor grau de etapas ou seções automatizadas. Contudo, as seqüências das etapas descritas são comuns, de modo geral, a todas as indústrias avícolas brasileiras. Cabe ressaltar que parte das aves que vão para o abate será processada para serem comercializadas inteiras (resfriadas ou congeladas), e outra parte é destinada para processamento das partes (coxa, sobrecoxa, peito, asa etc). Uma outra parte destas aves será utilizada ainda para a fabricação de produtos industrializados, tais como os empanados.

Para adiantarmos uma visão geral do trabalho na indústria avícola, de forma resumida, apresentaremos as cinco principais etapas do processo produtivo. Salientamos ainda que estas etapas serão detalhadas no capítulo em que apresentaremos os dados desta pesquisa (Capítulo Cinco), a partir das informações prestadas pelos trabalhadores acerca do seu ambiente de trabalho.

Estas cinco etapas se subdividem em seções, as quais podem ser totalmente automatizadas ou manuais, ou então parte manual e parte automática.

As etapas são:

- 1) Preparação da ave para o processamento;

⁶¹ Os aviários, geralmente, são pequenas e médias propriedades rurais terceirizadas que criam as matrizes geradas nos incubatórios da empresa. São também conhecidos como agregados, e a alimentação das aves é fornecida pela empresa.

⁶² Informações obtidas com funcionário em entrevista de campo. Ver anexo I, foto nº 02.

⁶³ Informações obtidas com funcionário em entrevista de campo

- 2) Evisceração⁶⁴ e preparação da ave inteira;
- 3) Espostejamento⁶⁵;
- 4) Espostejamento em partes específicas⁶⁶;
- 5) Elaboração dos cortes especiais⁶⁷.

Nesta pesquisa, nosso foco maior de atenção foram os processos que correspondem à preparação da ave inteira e dos cortes especiais, por serem as etapas que possuem um maior número de trabalhadores exercendo atividades manuais.

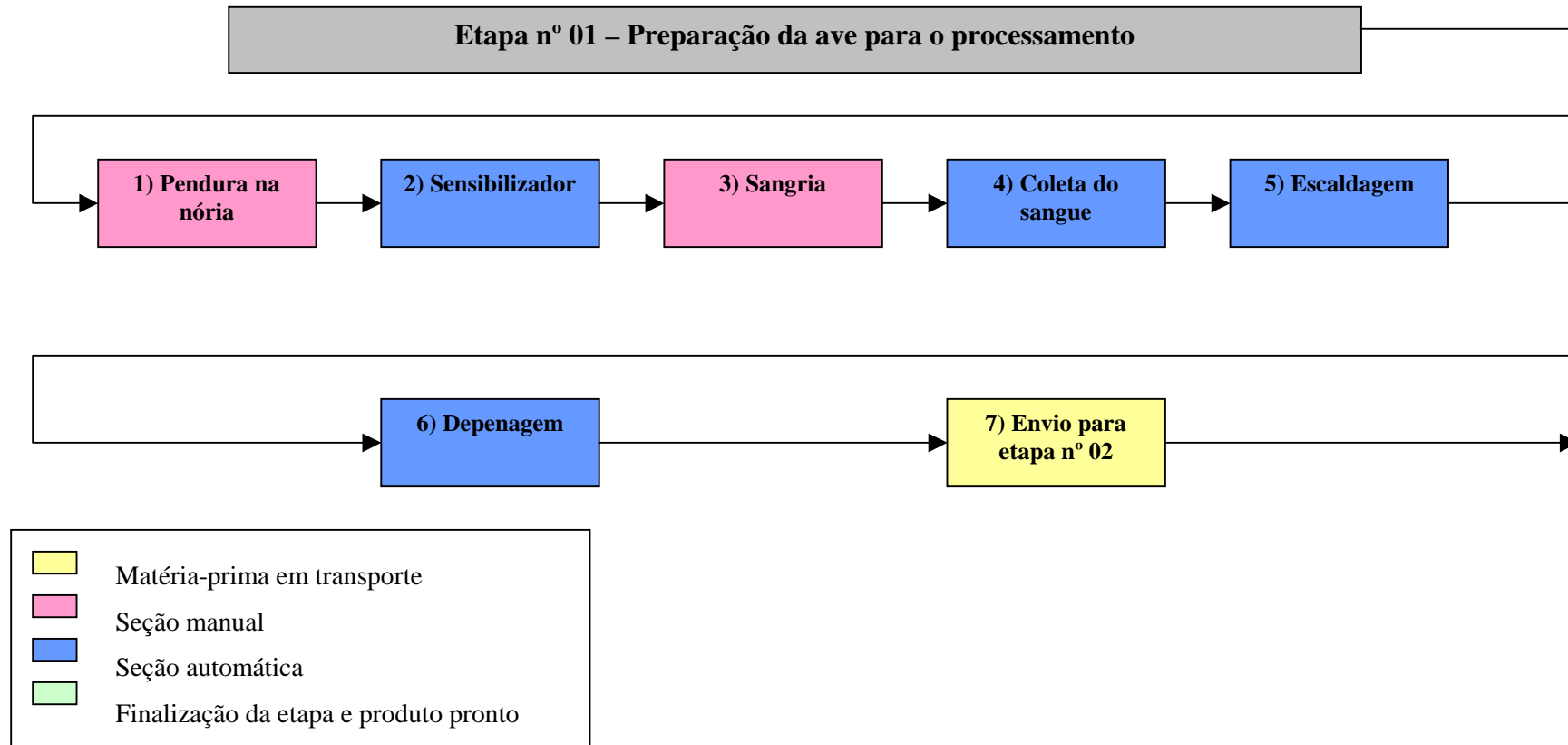
Assim, na primeira etapa ocorre a preparação das aves para as demais etapas. Esta primeira etapa pode ser mais bem compreendida através do organograma a seguir:

⁶⁴ De modo geral correspondem aos procedimentos de abertura, limpeza interna e separação dos órgãos da ave, como também de suas partes. Nesta etapa se obtém também a ave inteira para comercialização (informações obtidas com funcionário em entrevista de campo).

⁶⁵ “Esquartejar; retalhar (...)” BUENO, F.S. *Dicionário da Língua Portuguesa*, Rio de Janeiro: MEC, 1980, 11ª ed. Na indústria avícola o espostejamento refere-se ao ato de cortar e separar as partes das aves para a industrialização de outros produtos, ou comercialização de partes separadas.

⁶⁶ Corte da ave em partes específicas para a preparação de produtos especiais.

⁶⁷ Os cortes especiais podem ser o peito desossado; o peito sem pele; a coxa e sobrecoxa desossada e sem pele etc., ou ainda pequenos pedaços de carne da coxa ou da sobrecoxa, denominado de *Kakugiro* e exportado principalmente para o Japão. Os nomes *Kakugiro* e *Kirimim*, bem como as suas ortografias, foram obtidos nas entrevistas de campo, contudo, não encontramos tais denominações em artigos e revistas especializadas, e nem mesmo no site e no material impresso de divulgação da empresa.



As seções em que se subdivide o Organograma nº 01 correspondem às seções que descreveremos resumidamente a seguir:

1) **Pendura do frango na nória:** Correia aérea onde são penduradas manualmente as aves pelos pés, para que a ave entre no interior da indústria para ser processada.

2) **Sensibilizador:** Aplicação de choque elétrico na ave para atordoamento através de um dispositivo automático.

3) **Sangria:** As aves, após o atordoamento por choque elétrico, receberão um corte na altura do pescoço para a extração da maior quantidade possível de sangue. A sangria é feita por um funcionário desta seção com o auxílio de uma faca.

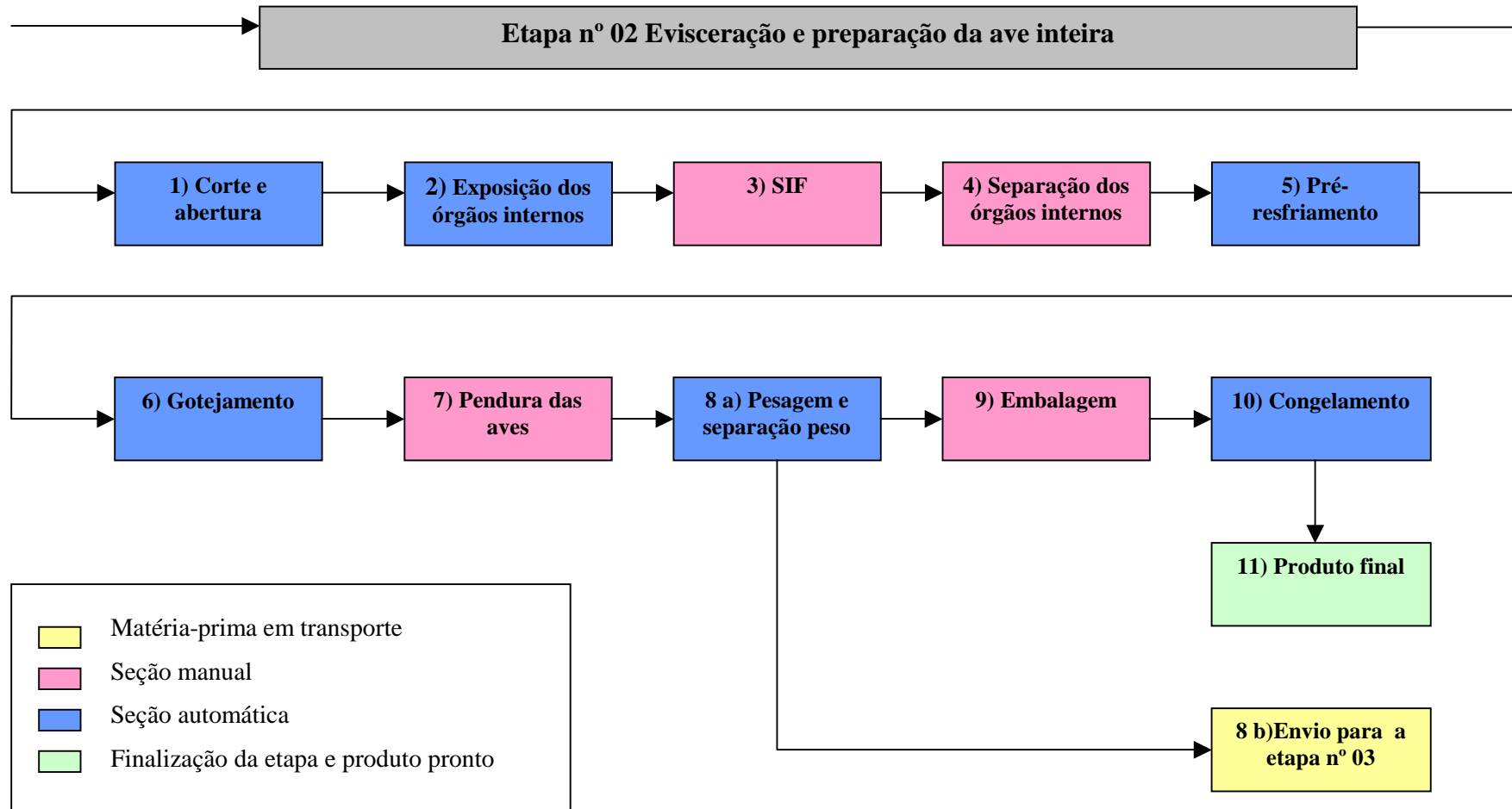
4) **Coleta do sangue:** Logo após a sangria, as aves passam por um túnel onde o sangue é coletado e escoado por canaletas para a fabricação, dentre outras coisas, de ração animal.

5) **Escaldagem:** Processo em que as aves são imersas em um tanque contendo água quente a uma temperatura entre 55° e 60° Celsius, durante 90 a 120 minutos para aquecimento e preparação para a retirada das penas.

6) **Depenagem:** Após a escaldagem inicia-se um processo automático de retirada das penas através de cilindros de borracha que giram em sentidos opostos.

7) **Envio para a etapa de número dois:** Após o término desta primeira etapa, as aves são enviadas inteiras para a etapa de número dois, onde ocorrerá a retirada das vísceras, limpeza das aves e obtenção da ave inteira para comercialização.

A etapa de número dois, denominada de evisceração e preparação da ave inteira, corresponde à etapa em que a ave será processada para a retirada e separação das vísceras internas comestíveis, limpeza e obtenção da ave pronta inteira, isto é, sem cortes específicos, embalada e congelada para a comercialização. Trata-se de uma etapa em que se obtém um produto pronto para a comercialização, mas também de uma etapa em que se realiza a separação das aves por peso, destinando, de acordo com o peso e o produto a ser elaborado, para as etapas subseqüentes.



A etapa apresentada no organograma de número dois é subdividida em doze seções, as quais detalharemos abaixo:

1) Corte e abertura da cloaca e do abdômen: Nesta seção a ave é aberta automaticamente por uma máquina para início do processo de evisceração.

2) Exposição dos órgãos internos da ave: Nesta seção há a exposição das vísceras da ave, as quais são puxadas por uma máquina automática. É interessante observar que não são retiradas as vísceras do animal, estas ficam penduradas na ave, e irão ser analisadas posteriormente pelo Serviço de Inspeção Federal, SIF.

3) Serviço de Inspeção Federal, SIF: Seção em que há a fiscalização das condições da ave, se possui alguma doença, alguma contaminação etc. Caso esteja contaminada, se possível, é retirada a anomalia, caso contrário a ave é retirada do processo de produção.

4) Retirada dos miúdos: Os miúdos vão ser retirados por uma máquina: o fígado, o coração, a moela, e outras partes, e também o pescoço. Logo após, estas partes vão ser depositadas dentro de uma linha de produção, onde funcionários irão separar o coração numa calha, o fígado em outra, e assim por diante. Posteriormente irão passar pelo processo de pré-resfriamento que é similar ao processo por que passam as carcaças, e que é explicado no item abaixo.

5) Pré-resfriamento: O pré-resfriamento consiste em dois estágios e é realizado através da adição contínua de gelo. O processo consiste no arrastamento das carcaças de frango por um parafuso sem fim dentro de um tanque. São medidos frequentemente a temperatura e o pH desta água, sendo que a temperatura da carcaça ao final dos dois estágios de resfriamento não poderá estar acima de 6° Celsius.

6) Gotejamento para retirada do excesso de água: Seção em que é eliminado o excesso de água proveniente da seção anterior.

7) Pendura das aves: Nesta seção as aves são penduradas manualmente na correia transportadora (nória) pelos funcionários.

8 a) Pesagem: A ave é pesada eletronicamente e separada de acordo com o seu peso. A ave pode ser enviada para a embalagem, caso seja comercializada inteira, ou então enviada para a etapa de número três para a elaboração de outros produtos.

8 b) Envio para a etapa número três: As aves que não serão comercializadas inteiras, isto é, sem cortes, seguirão através de uma correia transportadora para a próxima etapa.

9) Embalagem: As aves são embaladas manualmente através de pequenos dutos, nos quais as aves são enviadas e diante dos quais um funcionário as espera com a embalagem aberta, enquanto um outro a lacra com ajuda de uma máquina.

10) Congelamento e estoque: Nesta seção as aves que serão comercializadas inteiras são embaladas, congeladas em túneis de congelamento, empilhadas em paletes, e estocadas em câmaras frias, ou destinadas a caminhões-baú refrigerados para pronta entrega.

11) Ave inteira pronta: Encerramento da etapa número dois e obtenção do produto pronto.

As seções de números um, dois, cinco, seis, oito (a), oito (b) e dez são equipadas com máquinas automáticas, sendo as etapas de número três, quatro, sete e nove, as que mais concentram trabalho vivo.

As demais aves que não são destinadas para a comercialização inteiras são transferidas para as seções de cortes específicos, que se constituem em uma outra etapa denominada de espostejamento⁶⁸ localizada num pavimento superior às anteriores.

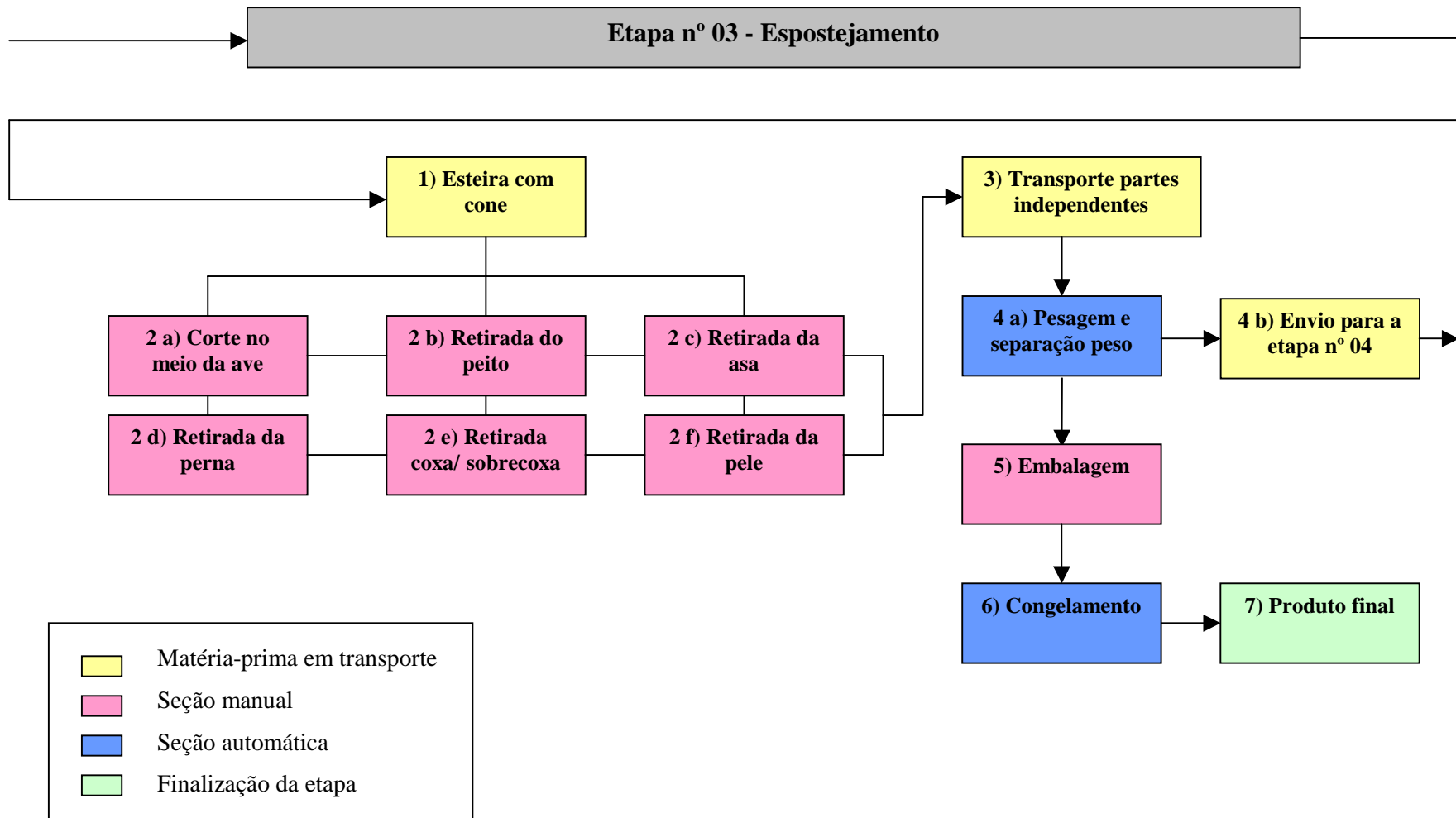
Nesta etapa, cada uma das linhas se assemelha a uma grande mesa retangular dotada de uma esteira transportadora, a qual possui logo acima cones metálicos onde as aves encaixadas se locomovem até os trabalhadores que executarão a tarefa a eles designada.

Em cada uma destas linhas trabalharão entre dezessete a dezoito funcionários⁶⁹ lado a lado, munidos de uma faca, e cada um com uma função específica. Assim, um funcionário fará um corte no meio da ave, outro retirará a asa, o seguinte a sobrecoxa com a coxa, as pernas, o peito, e o excesso de pele da ave. No final da esteira cada uma destas partes separadas seguirá para outras esteiras, e iniciará neste momento uma outra etapa denominada de espostejamento em partes específicas.

O Organograma nº 3, denominado de espostejamento, poderá nos auxiliar na compreensão desta etapa.

⁶⁸ Cabe salientar ainda que existem várias linhas de espostejamento que correspondem a esta mesma etapa, sendo diferenciadas pelo peso da ave. Assim, o frango de 1,800 quilo será enviado para uma linha específica de espostejamento, o de 2,500 quilos para outra e assim sucessivamente.

⁶⁹ Informações obtidas com funcionário em entrevista de campo.



Através da correia transportadora (nória), as aves são deslocadas da etapa anterior para esta etapa número três, e um sistema automático irá classificar e enviar as aves para seções independentes, de acordo com o peso da ave a ser processada. As seções correspondentes à etapa de número três, denominada de espostejamento, são descritas abaixo:

1) Esteira com cone: as aves são encaixadas nos cones metálicos e enviadas para o espostejamento de suas partes por funcionários da seção.

Os procedimentos descritos abaixo fazem parte de uma mesma seção, onde funcionários extrairão com o auxílio de uma faca as partes do frango.

2 a) Corte no meio da ave: Realização de um corte por um funcionário da seção no meio da ave para extração posterior do peito.

2 b) Retirada do peito: Extração do peito da ave por funcionário da seção.

2 c) Retirada da asa: Extração da asa da ave por funcionário da seção.

2 d) Retirada da perna: Extração da perna da ave.

2 e) Retirada da coxa/sobrecoxa: Extração destas partes da ave.

2 f) Retirada da pele: Retirada do excesso de pele da ave.

3) Transporte de partes independentes: As partes separadas do frango, tais como sobrecoxa/coxa, peito, asa, perna, peito, seguirão através de esteiras independentes para as seções subsequentes. Nesta seção há a separação das partes que irão ser comercializadas congeladas ou resfriadas.

4 a) Pesagem e separação por peso: Processo automático no qual as partes separadas irão ser pesadas e classificadas de acordo como o que será produzido. Desta forma, as partes que serão comercializadas com o processo descrito nesta etapa seguem para a seção de embalagem, e as demais, para outra etapa.

4 b) Envio para a etapa de número quatro: As partes que não irão ser comercializadas a partir desta seção são enviadas para a etapa de número quatro através de esteiras. É importante ressaltar que cada parte irá para a próxima etapa em seções específicas, de acordo com o produto a ser preparado, assim, a coxa e a sobrecoxa irão para uma seção, o peito, para outra etc. Esta etapa é denominada de espostejamento de partes específicas.

5) Embalagem: Nesta seção as partes das aves separadas serão embaladas de modo similar ao processo de embalagem da ave inteira. Assim, através de pequenos dutos, as

partes separadas e já pesadas das aves são enviadas e um funcionário as espera com a embalagem aberta, enquanto um outro a lacra com ajuda de uma máquina.

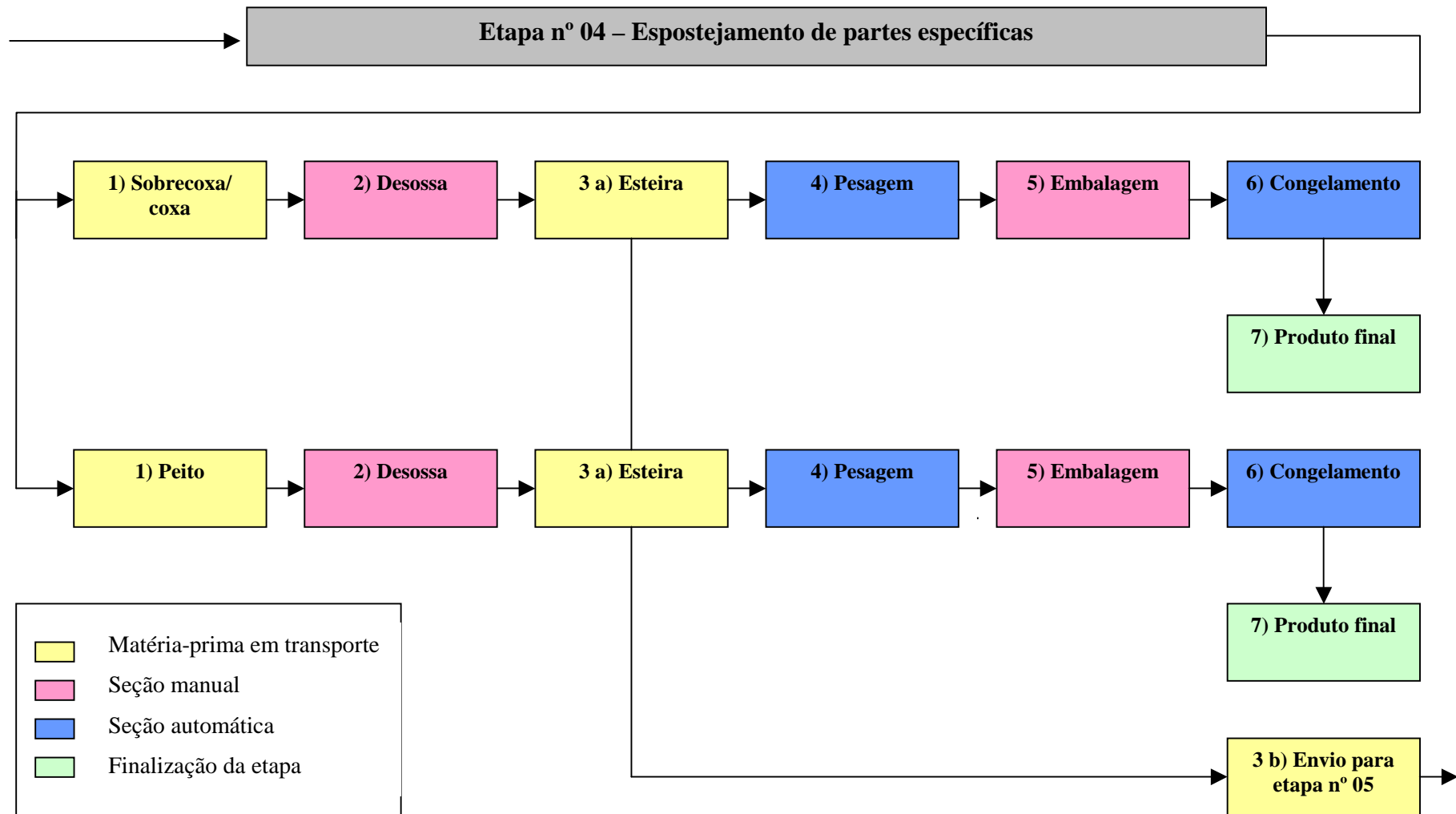
6) Congelamento: As partes das aves já embaladas seguem para o túnel de congelamento. Posteriormente, são empilhadas em paletes e estocadas em câmaras frias ou destinadas a caminhões-baú refrigerados para pronta entrega.

7) Cortes de aves prontos: Fim da etapa e obtenção do produto final.

As partes de aves separadas que não irão ser comercializadas apenas com o processamento descrito na etapa de número três seguirão para a etapa de número quatro denominada de espostejamento de partes específicas.

O espostejamento em partes específicas é a próxima etapa da linha de produção nesta indústria avícola, e as etapas são independentes entre si, existindo no interior desta indústria seções independentes para cada uma das partes da ave a ser processada. Também pode haver diferenciações de acordo com o produto a ser elaborado. Desta forma, há a seção da coxa e sobrecoxa desossada, do peito desossado, como também da coxinha da asa, entre outros. Assim, de acordo com o produto a ser manufaturado, existirá uma seção independente com um supervisor responsável por essa área.

Nesta pesquisa detalharemos o trabalho executado pelos funcionários nas seções da coxa e sobrecoxa desossada que pertencem à etapa denominada de espostejamento de partes específicas, bem como os produtos derivados destas partes. O processamento da coxa e sobrecoxa assim como o do peito nesta etapa são similares, porém, ocorrem em linhas de produção independentes. Procuraremos descrever o processamento da sobrecoxa/coxa e do peito no mesmo organograma. Estes produtos são elaborados tanto para a comercialização desossados, embalados, congelados ou resfriados, como também podem servir de matéria prima para a produção dos cortes especiais que correspondem à etapa subsequente a esta.



De acordo com o organograma, as seções em que se subdivide a etapa número quatro podem ser compreendidas como:

1) Coxa/sobrecoxa e peito em transporte: A matéria prima em questão chega através de uma esteira que liga a etapa de número três, denominada de espostejamento, para esta, onde ocorrerá os espostejamentos das partes.

2) Desossa: Nesta seção ocorre a desossa da coxa/sobrecoxa e o peito da ave. A matéria prima chega até a seção de desossa através de uma esteira transportadora, e ao lado desta esteira transportadora ficam os funcionários que com o auxílio de uma faca executarão a tarefa de desossar as partes do frango.

3 a) Esteira: A matéria prima desossada segue para a seção de pesagem, que é feita automaticamente.

3 b) Envio para seção cortes especiais: A coxa e a sobrecoxa que não irão ser comercializadas através dos procedimentos realizados nesta etapa são enviados para a etapa denominada de cortes especiais. Já o peito que não irá ser comercializado com os procedimentos aqui descritos seguirá para outras etapas onde se obterão outros produtos, como o filé de peito.

4) Pesagem: Seção onde são pesadas as coxas, sobrecoxas e os peitos automaticamente.

5) Embalagem: Seção onde são embaladas as coxas/sobrecoxas e os peitos desossados, através de procedimentos similares aos das seções de embalagem anteriores.

6) Congelamento: Seção onde são congeladas as embalagens de coxas/sobrecoxas e peito através de procedimentos também similares ao das seções de congelamento anteriores.

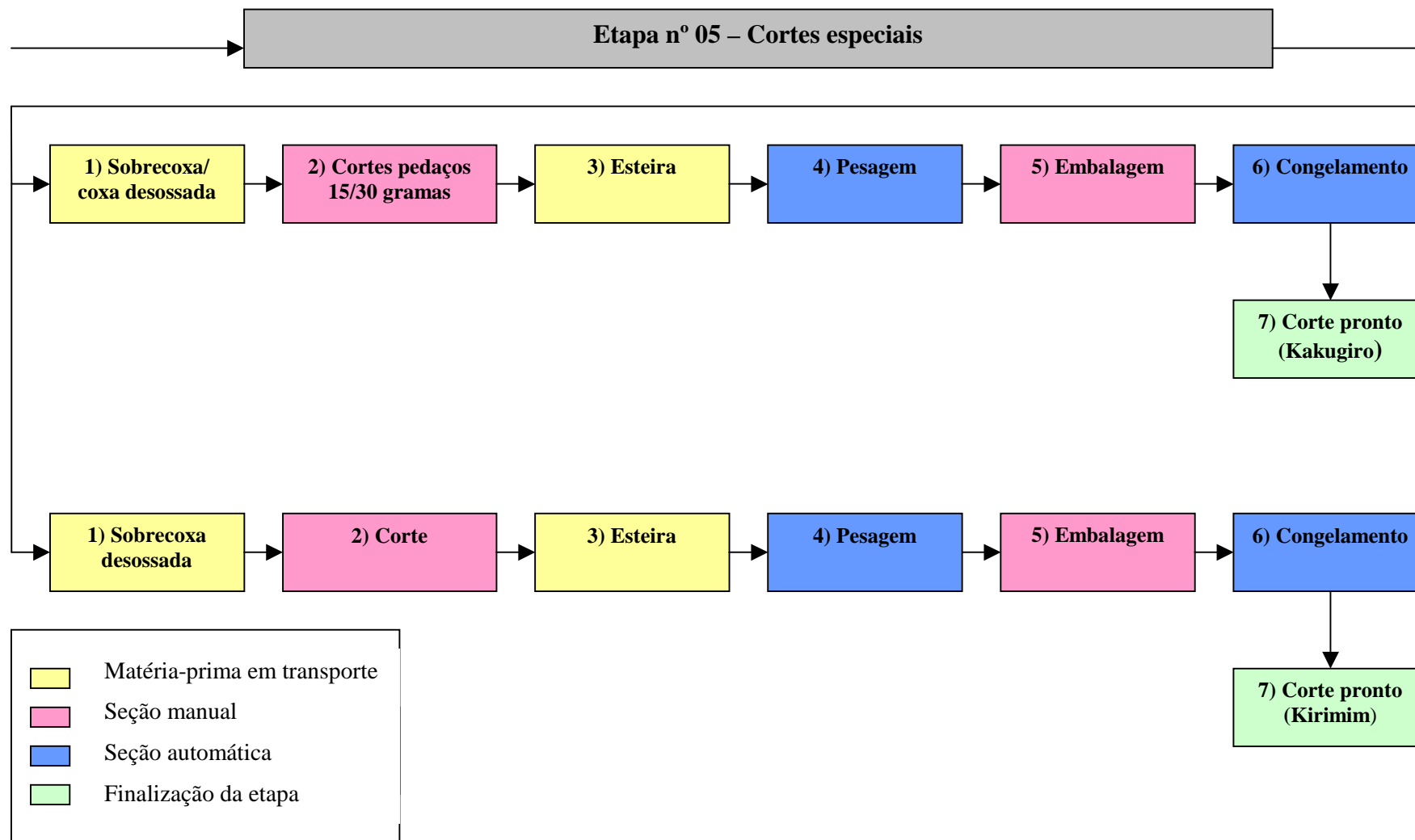
7) Obtenção dos produtos finais: Coxa/sobrecoxa e peito prontos para a comercialização.

A coxa e a sobrecoxa desossada, bem como o peito desossado que não foram finalizados nesta etapa da produção, seguirão através de uma esteira transportadora para a etapa de número cinco, onde ocorrerá a elaboração dos cortes especiais.

Os cortes especiais são aqueles efetuados nas partes da ave já desossadas e existe uma gama bastante variada de cortes, porém nos ateremos no processamento da coxa desossada e da sobrecoxa desossada para a fabricação de dois produtos específicos: o *kakugiro* obtido a partir do corte da coxa e sobrecoxa em pequenos pedaços de cerca de quinze a trinta gramas e o *kirimim*, obtido a partir do corte da sobrecoxa. Estes produtos

são exportados para o Japão e, como explicado acima, a nomenclatura que utilizamos foi obtida através de entrevistas de campo com funcionários desta etapa.

Apresentamos a seguir o organograma da etapa denominada de cortes especiais:



1) Coxa e sobrecoxa desossada: As coxas e a sobrecoxas chegam à etapa de número cinco através de uma esteira.

2) Cortes em pedaços de quinze a trinta gramas: As coxas e as sobrecoxas desossadas chegam até os funcionários desta seção que cortarão as partes do frango em quadrados de cerca de 15 a 30 gramas cada. Nesta seção trabalham em média 32 funcionários, sendo 16 de cada lado da esteira, os quais deverão cortar as coxas com a sobrecoxa da ave num tempo de aproximadamente 28 segundos cada.

3) Esteira: Os cortes de coxa/sobrecoxa já prontos resultam em produtos denominados de *kakugiro*⁷⁰ e de *kirimim*⁷¹, e são enviados para a seção de pesagem através de uma esteira transportadora.

4) Pesagem: Pesagem automática do *kakugiro* e *kirimim*.

5) Embalagem: Similar aos procedimentos efetuados nas seções de embalagem de etapas anteriores.

6) Congelamento: Também similar às seções de embalagem de etapas anteriores.

7) Cortes prontos: Finalização da etapa e obtenção do produto final.

Após esta primeira apresentação e descrição das etapas da produção agroindustrial avícola nesta empresa específica, passaremos a descrever o cotidiano de trabalho. Para esta descrição faremos uma reconstrução dos processos de trabalho descritos.

A análise do processo de trabalho, a partir da execução das tarefas específicas no interior desta indústria pelos trabalhadores, poderá nos trazer de modo mais claro e com maior riqueza de detalhes os possíveis impactos do trabalho na saúde dos funcionários desta empresa.

⁷⁰ Corte obtido da sobrecoxa e da coxa da ave (informações obtidas com funcionário em entrevista de campo).

⁷¹ (idem)

CAPÍTULO 5 - O COTIDIANO DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AVÍCOLA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

O trabalho na indústria capitalista é marcado por regras de comportamento e por condicionamentos da atividade laboral humana bastante rígidos. Desta maneira, a adaptação física e subjetiva por parte dos trabalhadores à atividade industrial foi observada, de modo geral, no capítulo I, através das análises do taylorismo/fordismo e da reestruturação produtiva. Neste capítulo, procuraremos focar a adaptação dos trabalhadores à atividade laboral a partir das análises já evidenciadas no primeiro capítulo em uma indústria avícola específica, levando em consideração, também, os momentos de folga do trabalhador. Para isso, tomaremos como ponto de partida os relatos obtidos com os funcionários da indústria avícola, que são objetos de nossa pesquisa.

A utilização das entrevistas justifica-se pela possibilidade de obtenção de maior número de detalhes do cotidiano de trabalho, o que nos auxiliou na compreensão dos impactos causados pela atividade agroindustrial avícola na saúde dos trabalhadores.

Iniciaremos as nossas análises a partir da percepção do tempo pelos funcionários, seja no período de trabalho, de descanso ou mesmo na organização do seu cotidiano; tentando compreender de que forma a atividade laboral, nesta indústria avícola específica, interfere em seu bem estar físico e mental. A questão do tempo é um elemento que aparece constantemente no relato dos funcionários e que se mostra de grande importância para a compreensão da rotina de trabalho no interior da indústria, como também para a percepção do trabalhador em sua totalidade humana.

5.1 – TEMPO DE TRABALHO E TEMPO PESSOAL: LIMITES IMPRECISOS

No interior da indústria avícola, o controle e a fiscalização formais do tempo de trabalho são realizados pelo relógio de ponto, pela correia transportadora das aves e pelas esteiras. Há também o controle do tempo efetuado pela cadência das máquinas no interior da empresa. A estes mecanismos de controle e organização do tempo de trabalho somam-se ainda os esforços dos supervisores de cada etapa e seção e pelos próprios trabalhadores na execução de suas tarefas.

De acordo com Thompson (2005), as mudanças no controle e disciplinarização do tempo de trabalho, a partir do século XVIII, passam a ser um elemento fundamental para a efetivação e progresso da produção industrial capitalista. O tempo passa a se constituir em uma moeda de troca na relação empregador e empregado.

Aqueles que são contratados experienciam **uma distinção entre o tempo do empregador e o seu “próprio” tempo** E o empregador deve usar o tempo de sua mão de obra e cuidar para que não seja desperdiçado: o que predomina não é a tarefa, mas o valor do tempo quando reduzido a dinheiro. O tempo é agora moeda: ninguém passa o tempo, e sim o gasta (THOMPSON, 2005, p. 272 – grifos nossos).

A afirmação de Thompson chama a atenção para o fato de que o tempo de trabalho realizado pelo funcionário na atividade capitalista é exterior à sua vontade e ao seu controle. O tempo de trabalho é computado e medido em valores monetários e não em horas e minutos. Desta forma, a observação do início e do término da jornada de trabalho, bem como do tempo necessário à execução das tarefas no interior da indústria capitalista é um fator imprescindível para a compreensão da condição do trabalhador como um todo.

Entretanto, o controle do tempo não é exercido somente na atividade industrial capitalista, mas também na própria vida cotidiana dos funcionários.

Na obra de Max Weber “A ética protestante e o espírito do capitalismo”, o autor apresenta as noções de puritanismo e disciplina que deveriam ser observadas pelos trabalhadores em suas vidas sob a supervisão da doutrina protestante. Até mesmo o próprio Henry Ford, ao instaurar o “dia de cinco dólares” em sua fábrica de automóveis em Detroit, EUA; apresentou, de acordo com Beynon (s.d.), algumas características fundamentais para que o funcionário passasse a receber efetivamente este pagamento: “(...) *o asseio e o*

comedimento eram atributos essenciais (...) o consumo de álcool e fumo era mal visto (...) jogar estava fora de questão (...)” (BEYNON, s.d, p. 42).

Além disso, para Ford, os homens deveriam saber gastar este dinheiro; pois o dinheiro, nas mãos de quem não pudesse gastá-lo com ponderação e cautela, poderia ser prejudicial à atividade industrial e ao próprio trabalhador. O tempo de descanso também deveria ser observado com zelo para que o cansaço não comprometesse a atividade de trabalho no dia seguinte.

Desta forma, a maneira como o funcionário organiza a sua vida pessoal possui também um significado importante para a atividade industrial capitalista.

O controle e organização do tempo na indústria avícola em que trabalham os funcionários abordados por nós é algo de grande importância, não só no que tange às atividades ligadas à produção, como na organização da vida diária dos trabalhadores na esfera da reprodução da força de trabalho.

Os entrevistados desta pesquisa trabalham em três turnos de 8 horas e 48 minutos cada, durante cinco dias da semana. Há uma parada para ir ao banheiro de cerca de quinze minutos e uma hora para o almoço ou jantar, geralmente realizado no refeitório da própria empresa. A jornada semanal de trabalho, portanto, é de 42 horas e 40 minutos, não computadas as horas extras que, segundo os entrevistados, são bastante comuns.

Há turnos específicos de trabalho de acordo com o que irá ser produzido e da necessidade da produção, podendo coexistir turnos variados de entrada e saída dos trabalhadores.

As escalas de trabalho em turnos não são uma novidade, no entanto, Moreno; Fischer e Rotenberg (2003) observam que elas passaram a ser adotadas com maior ênfase a partir da introdução de novas tecnologias de produção e das mudanças econômicas ligadas à globalização econômica. Ainda segundo estes autores, as conseqüências para a saúde de quem trabalha no escalonamento em turnos podem ser bastante graves.

(...) A organização temporal do trabalho em turnos e noturno causa importantes impactos no bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. Usualmente além desses, há múltiplos outros fatores de risco presentes no ambiente de trabalho. São eles de variadas naturezas (física, química, biológica e organizacional) e estão relacionados a uma grande variedade de perturbações de ordem física e psicossocial (MORENO; FISCHER E ROTENBERG, 2003, p.36).

Além das conseqüências para a saúde, o trabalho em turno e noturno interfere também na organização da vida familiar e social do trabalhador.

Tem que acordar muito cedo (...) eu entro 3:10 da manhã e saio 12:50. Eu durmo assim, meio pingado (...) Você dorme um pouco à tarde, um pouco à noite. Você perde um pouco a vida (...) Atrapalha porque você não pode assistir um filme à noite, assistir um jogo, sair. Tem que voltar cedo (...) (R. P, 23 anos, 04 anos e meio na empresa).

O entrevistado percebe a dificuldade em organizar a sua vida pessoal pela necessidade de se abster de certas atividades corriqueiras para o restabelecimento de suas forças para a jornada de trabalho no dia seguinte. Na seqüência do depoimento, este mesmo funcionário revela a tênue separação entre a esfera do trabalho e a sua vida privada, pois até mesmo as suas relações afetivas são prejudicadas.

Ela [*a namorada*] trabalha no horário comercial, vai a aula à noite, dorme 11:30, meia noite e acorda 08:00. A gente nessa rotina chega 21:00 você tá morrendo de sono, não agüenta, aí você tem que cochilar. Aí ela acostumada a dormir 23:00, 0:00, fala: - Ó vamos, acorda! Vamos! (...) é chato, mas é verdade (...) Se eu dormir 21:00 e ela também, ela vai acordar 07:00, 08:00, eu vou acordar 02:00 da manhã. Porque é praticamente automático o corpo da gente, e ela fica dormindo e eu acordado de madrugada (...) É complicado” (R. P, 23 anos, 04 anos e meio na empresa).

O trabalho noturno e em turnos parece desagregar o tempo de vida dos trabalhadores, fazendo com que a organização da vida individual seja análoga à atividade laboral; pois uma das queixas mais comuns dos entrevistados é com relação a este tipo de jornada de trabalho e as limitações ou rotinas que se impõem em suas vidas. Para Moreno, Fischer e Rotenberg (2003), o trabalho noturno e em turnos pode potencializar os riscos à saúde do trabalhador.

As condições de trabalho e a organização do trabalho influenciam de forma significativa a tolerância ao trabalho em turnos e noturno. Particularmente, trabalhar em horários não diurnos pode levar os trabalhadores a ter pior desempenho em suas tarefas, a expô-los a maiores riscos de acidentes de trabalho e, de forma mais acentuada, a estressores ambientais, que podem levá-los à incapacidade funcional precoce (MORENO; FISCHER; ROTENBERG, 2003, p. 35).

A rotina de trabalho em turnos e a organização da vida pessoal do entrevistado abaixo revelam alguns pontos importantes para a compreensão dos fatores estressores citados acima.

Eu entro às 04:00 e para sair (...) vai depender também da produção como que anda ou se atrasa. Porque tem dia que atrasa, dá um problema numa máquina (...) Geralmente a gente sai 14:30 tem dia que sai quase 15:00 horas porque a gente não quer deixar vareio⁷² para a turma da noite pegar né (...) Não adianta eu falar para você que não vai ter um desgaste emocional (...) Você sabe que o sono gostoso é na parte da manhã, você já não levanta de bem com a vida, vai para o serviço é muita cobrança, você tem aquela preocupação que num dia atrasa, dá um vareio (...) vem aquela rotina na cabeça e isso pesa, você discute com um companheiro e tem que voltar atrás, fazer amizade de novo, porque ali é uma família (...) não dá para trabalhar brigado (...) (S. B, 36 anos, 08 anos e meio na empresa).

O entrevistado indica que há cobranças no trabalho, e segundo as entrevistas essas cobranças são provenientes de várias fontes, entre elas pelo próprio ritmo do trabalho, já que o trabalhador tem que dar conta de realizar o serviço no tempo designado; pelo supervisor direto que fica fiscalizando cada uma das áreas de produção, e pelos próprios colegas de trabalho, que terão que trabalhar mais rápido e mais arduamente se algum funcionário da seção não conseguir atingir as metas de produção individual ditada pela esteira rolante.

Ainda com relação aos fatores estressores, que podem comprometer a saúde física e mental pelos horários em turnos e noturno, há uma história curiosa revelada em momentos diferentes por dois dos entrevistados sobre um funcionário que se confunde com o horário de entrada na empresa e entra no turno errado, só percebendo o equívoco ao não notar os seus companheiros de trabalho.

(...) o cara acordou assim 6:30 da tarde, tudo meio escuro... o cara pensou: - Perdi a hora! Porque acontece muito do cara perder a hora quando entra às 04:30 (...) Aí ele saiu da casa dele, cortou todo o caminho a pé, chegou na empresa, pegou a roupa, passou o cartão trocou de roupa, entrou dentro do frigorífico (...) Quando ele entrou no lugar de trabalho, ele viu que o amigo dele que trabalha lá não estava (...) Aí que ele se tocou que era o segundo turno, e não o

⁷² **Vareio**, s.m. Repreensão; estado de excitação que leva o indivíduo a dizer coisas sem nexos; delírio; desvario; susto. Bueno, F.S. *Dicionário da Língua Portuguesa*, Rio de Janeiro: MEC, 1980, 11ª ed.

O uso da palavra vareio pelos trabalhadores desta indústria não corresponde à terminologia acima. Este termo indica acúmulo de matéria prima não processada e que é enviada pela esteira ou pela nória. Esta matéria prima fica acumulada ao lado da linha de produção para ser processada posteriormente pelos funcionários desta linha de produção, ou pelos funcionários do próximo turno.

primeiro (...) (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa; R. P, 23 anos, 04 anos e meio na empresa).

Este depoimento é bastante esclarecedor sobre a questão do impacto causado pelo trabalho noturno e em turnos na saúde mental dos trabalhadores; sendo que o medo, a ansiedade e a pressão para não perder o horário podem acabar suscitando, em alguns casos, doenças psicossomáticas. De acordo com os depoimentos apresentados, arriscamos afirmar que não é apenas o tempo de trabalho no interior da indústria avícola que pode ser prejudicial à saúde do trabalhador, mas também a própria rotina criada nos momentos que antecedem a jornada de trabalho.

Para Dejours (1992), a rotina de trabalho na produção industrial capitalista interfere e condiciona o tempo livre do funcionário.

É o homem inteiro que é condicionado ao comportamento produtivo pela organização do trabalho, e fora da fábrica, ele conserva a mesma pele e a mesma cabeça. Despersonalizado no trabalho ele continuará despersonalizado em sua casa (...) O tempo fora do trabalho não seria nem livre e nem virgem, e os estereótipos comportamentais não seriam testemunhas apenas de alguns resíduos anedóticos. Ao contrário, tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formariam um *continuum* dificilmente dissociável (DEJOURS, 1992, p. 46).

Do exposto acima, podemos compreender que o tempo de folga de um funcionário não é independente de suas funções ou da sua posição na estrutura de produção industrial capitalista. O aprendizado, o condicionamento e o treinamento pelos quais passou tomam forma prática em suas atitudes dentro e fora do trabalho, como também se relacionam com a percepção que faz de si mesmo e do mundo que o cerca.

Neste sentido, um outro entrevistado assim define os momentos anteriores ao início do trabalho na indústria:

Extrema tensão, estresse, uma coisa realmente agonizante, porque eu não consigo entender o trabalho para alguma outra pessoa que não seja uma forma de escravidão. Então você saber que vai ficar horas exposto ao comando de uma pessoa para realizar as tarefas que ela designar, mesmo que você já tenha as tarefas para desenvolver que é o meu caso (...) isso me causa angústia. Acho que isso reflete em todos os âmbitos, então daí a gastrite, a dor nas costas, acho que isso acaba se acentuando na medida em que o estresse do trabalho mesmo, o ritmo se acentua (G. F, 27 anos 06 meses na empresa).

Um outro entrevistado expõe a sua preocupação com o horário de entrada no trabalho, revelando uma grande apreensão em perder a hora.

(...) fico preocupado (...) Digamos, se tocar o telefone aqui eu já estralo, o relógio já despertou (...) Acontece, o cara fica com medo de perder a hora, eu acho (...) Eu tenho três despertadores ali (...) toda hora eu olho vê se tá na hora certa, se tá certo o despertador com medo de perder a hora. Qualquer coisinha o cara acorda, quando toca o cara já acorda assustado (...) você olha uma vez, duas vezes confere para ver se tá certo (...) Olha um para ver se tá certo, o outro para ver se não parou (...) (M.E, 18 anos, 03 meses na empresa).

O trabalho em turnos também impede ou dificulta, além das atividades corriqueiras, outras ligadas à obtenção de uma educação⁷³ formal e de crescimento pessoal e profissional. Neste sentido, o depoimento do funcionário abaixo revela a dificuldade em conciliar o trabalho com a educação, deixando clara também a sensação de “não desligamento” de suas atividades na indústria.

(...) porque que a pessoa não consegue se desligar? Geralmente eu começava a trabalhar às 04:30, e no mínimo você tem que acordar uma hora antes se você quiser tomar um cafezinho, então 03:30 da manhã (...) Eu começava a trabalhar às 04:30 e fazia um curso de informática, então eu acordava às 03:30 horas da manhã, pegava a bicicleta, andava 3 ou 4 quilômetros até lá, chegava lá tomava um cafezinho, passava o cartão 04:30 e trabalhava até às 13:50. (...) Eu chegava em casa e até eu tomar um café em casa 15:00, 15:30 (...) Aí eu dormia até às 18:00, porque às 18:00 eu tinha que levantar, tomar banho porque às 19:15 começava a minha aula (...) Só que você acordou às 03:30 da manhã, você trabalhou o dia inteiro (...) aí você começa a dormir a tarde, e o sono da tarde já não é igual ao sono da noite, ainda mais quando você pega o verão e tá aquele calor (...) Aí você chega em casa toma um banho de água fria, tenta relaxar, aí você deita (...) aí tem que acordar às 18:00, quando você começa a engrenar no sono, você quebra, aí você nem descansou entendeu? (...) O seu corpo não descansou totalmente (...) acorda e quebra aquela rotina de sono (...) Aí você chega 18:50 lá e vai sair 22:30, 23:00 (...) Você chega em casa vai dormir 23:30, 0:00, aí 03:30 da manhã você tem que estar de pé de novo (...) Em média o cara que estuda não dorme mais que 5 horas por dia, ainda um dia à tarde não vai dar pra dormir, porque você tem que ir à cidade pagar uma conta, chega um parente em casa (...) Aí numa tarde você chega toma banho e vai para a escola, você está desde as 3 da manhã acordado, aí eu estou na aula não aprendo direito (...) Eu já estava enlouquecendo, porque às 3 da manhã eu tenho que estar em pé de novo, e amanhã, se eu não dormir

⁷³ Sobre a educação há um estudo de CRUZ, D; BIANCHETTI, L. “A formação do “total trabalhador Sadia” – Estratégias de qualificação de trabalhadores em uma empresa agroindustrial. www.anped.org.br. Esta pesquisa mostra a implantação de cursos educacionais supletivos - ensino fundamental/médio, apoiados pela Secretaria da Educação local no interior de uma indústria avícola. No entanto, os conteúdos das aulas eram voltados exclusivamente para os interesses corporativos da empresa, o que contrariava os PCN's (Parâmetros Curriculares Nacionais), definidos pelo MEC (Ministério da Educação).

eu não agüento, e isso causa uma paranóia na sua cabeça (...) Então se eu estou na escola, estou cansado, sua mente cansa, ou estou preocupado, puxa eu tenho que acordar às 3 horas da manhã (...) (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

A organização da rotina diária exposta na fala do funcionário é intermediada sempre pela preocupação constante com o trabalho, seja com o horário de entrada, ou com o descanso necessário para a reposição das forças físicas. O estabelecimento de normas condicionantes na esfera privada, no que tange à adequação e regulação dos afazeres cotidianos, como descansar, se relacionar com a família, entre outros procedimentos, assemelha-se aos esforços necessários à atividade laboral, o que torna a separação entre estas duas esferas bastante tênue.

Numerosos são os operários e empregados submetidos à O.C.T.⁷⁴, que mantêm ativamente, fora do trabalho e durante os dias de folga, um programa onde atividades e repouso são verdadeiramente comandadas pelo cronômetro. Assim, eles conservam presente a preocupação ininterrupta do tempo perdido a cada gesto, uma espécie de vigilância permanente para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo (...) Assim, o ritmo do tempo fora do trabalho não é somente uma contaminação, mas antes uma estratégia, destinada a manter eficazmente a repressão dos comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no comportamento produtivo (DEJOURS, 1992, p. 47).

Um outro funcionário, durante a entrevista, informa que veio trabalhar na indústria avícola para que pudesse terminar os seus estudos, já que na cidade onde morava não havia o ensino médio. Durante a entrevista, mostra-se bastante cansado, bocejando freqüentemente e com os olhos avermelhados. Seu turno de trabalho inicia-se às 05:07 e termina às 15:00 e a entrevista ocorria por volta das 16:00, horário em que costuma dormir. Com relação à conciliação entre o trabalho e o estudo, este funcionário também se queixa do cansaço.

Eu acordo às 04:00 da manhã, daí 04:15 eu chego lá, tomo café, aí eu vou trabalhar (...) Daí de tarde eu venho, chego e almoço, durmo um pouco daí eu vou para a escola. Minha aula começa às 19:10 e vai até 23:00, 23:00 e pouquinho, e cansa bastante (...) Ontem eu nem fui na escola porque o sono né (...) (M. E; 18 anos, 03 meses na empresa).

⁷⁴ OCT: Organização Científica do Trabalho, termo derivado da racionalização do trabalho implementada por Taylor.

Outro problema para este entrevistado é o fato das folgas ocorrerem no meio da semana e isso, segundo o seu depoimento, atrapalha as visitas à família que mora em uma outra cidade.

(...) Eu acho ruim, porque eu não moro aqui, eu moro em São José, então para eu ir embora é ruim. Então sábado eu vou e já tenho que voltar no domingo mesmo. Se folgasse no sábado, eu já ia sexta feira de tarde e voltava só no domingo (M. E; 18 anos, 03 meses na empresa).

O relato de uma outra entrevistada também chama a atenção sobre o fato de o trabalho em turnos e das folgas não coincidirem com o final da semana.

(...) assim um horário mais comercial seria melhor, não trabalhar no sábado, porque era de segunda a sexta, e a gente folgava no sábado. Agora a gente trabalha de segunda a sábado e folga um dia da semana. Eu folgo na quarta feira (...) Seria melhor se a gente trabalhasse de segunda a sexta e folgasse no sábado (...) (L. D; 20 anos, 08 meses na empresa).

De acordo com Seligmann-Silva (1994), as folgas no meio da semana contribuem para o isolamento social dos trabalhadores, pois quando a família e os amigos estão trabalhando, o funcionário está de folga, o que impossibilita o lazer conjunto. “*São necessidades psicológicas e sociais que deixam de ser atendidas*” (SELIGMANN-SILVA, 1994, p.148).

O tempo de descanso e de organização da própria vida pessoal é, desta forma, vinculado sempre à esfera da produção; o que pode ser potencializado, segundo Dejours (1992), pela falta de recursos financeiros para usufruir do tempo fora do trabalho de acordo com as suas necessidades e desejos.

A estruturação do tempo de trabalho como condicionante das outras esferas da vida doméstica pode, como foi exposto, desencadear danos à saúde mental e física dos trabalhadores. Entretanto, o ambiente de trabalho, bem como a própria organização do trabalho são elementos importantes para apreendermos a dimensão da exposição destes trabalhadores à dinâmica do adoecimento. Desta forma, passaremos a focar, inicialmente, o ambiente de trabalho em que estão inseridos os nossos entrevistados.

5.2 – O AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AVÍCOLA

A estruturação do ambiente de trabalho pode nos trazer informações importantes sobre os impactos ocasionados à saúde do trabalhador na sua atividade de trabalho. O ruído, a temperatura, os odores provenientes da própria atividade agroindustrial avícola, e ainda a realização das refeições no refeitório da empresa serão temas de nossas análises.

É importante observarmos que algumas características do ambiente de trabalho são percebidas com menos detalhes por trabalhadores mais antigos, pois há uma naturalização dos aspectos ambientais do trabalho com os anos de atividade no interior da indústria avícola. Desta forma, as características consideradas nocivas no início das atividades passam a ser, com os anos de trabalho, naturalizadas por estes trabalhadores. Assim, apesar de inadequadas, tais situações atingem um grau de tolerância que as tornam “quase imperceptíveis”. Contudo, aspectos importantes na relação destes trabalhadores com o ambiente de trabalho são revelados no decorrer de suas falas, o que demonstra a importância deste tema.

A temperatura ambiente no interior da indústria avícola varia de acordo com a etapa da produção, chegando a ultrapassar 20° Celsius negativos, em determinadas sessões. A temperatura do ambiente pode ser mais fria ou mais quente em virtude da necessidade de um maior ou menor resfriamento do produto a ser elaborado. O controle da temperatura é bastante rígido, pois o produto é bastante sensível ao calor.

A primeira etapa que corresponde à preparação da ave para o processamento possui temperatura ambiente em todas as suas seções. A partir da etapa de número dois, “Evisceração e preparação da ave inteira”, a temperatura do ambiente passa a ser controlada, não ultrapassando nunca 12° Celsius de temperatura máxima, e 10° Celsius de temperatura mínima.

A temperatura do ambiente, segundo o Ministério do Trabalho, não pode ficar abaixo de 10° C, pois se abaixar disso já tem que pagar insalubridade. Então essa temperatura vai ficar entre 12° e 10° (...) apesar que lá embaixo é frio, é frio pra chuchu (...) é controlado por ar refrigerado, tem um sensor (...) a temperatura atingiu 10° desliga, chegou a 12° ele liga de novo (...) É automático para não abaixar muito nem esquentar muito, porque se abaixar de 10° o pessoal já

trabalha com insalubridade (...) lá embaixo ninguém ganha insalubridade para isso (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

A temperatura nas demais etapas é semelhante à descrição realizada acima, porém nas seções de congelamento e estoque esta temperatura pode ficar abaixo de 20° Celsius negativos. A baixa temperatura do ambiente pode provocar não só o desconforto pela sensação térmica, como também desencadear problemas respiratórios, como a bronquite, sinusite, rinite etc⁷⁵.

A adaptação às baixas temperaturas na indústria avícola parece ser mais difícil nos primeiros meses da rotina de trabalho dos funcionários, pois, de acordo com um funcionário, “(...) o corpo demora para se acostumar(...)”.

Quando eu comecei, no início, eu achava que não ia ser um serviço bom de fazer, porque era um serviço meio pesado, e o local era frio, até que você acostuma com o frio, o corpo, no começo parece que judia (...) Então agora hoje para mim é um serviço normal, a gente pegou amor pelo serviço (...) Doía bastante no início, o corpo, toda parte dos nervos do corpo (...) o local é gelado, então você fica com o organismo numa temperatura e você entra lá dentro e é outra (...) Tem que trabalhar bem fresco por causa da carne (...) (S. B, 36 anos, 08 anos e meio na empresa)

Para Dejours (2000), o sofrimento na atividade industrial é constantemente negado tanto pelas empresas quanto pelos próprios trabalhadores. Os trabalhadores, na concorrência pela manutenção do próprio emprego, ou na busca incessante por melhores postos de trabalho, acabam por negar o próprio sofrimento.

(...) na atual conjuntura, o “gerenciamento pela ameaça”, respaldado na precarização do emprego, favorece o silêncio, o sigilo e o cada um por si. Tais obstáculos ao aparecimento da verdade sempre estiveram presentes na organização do trabalho, mas a manipulação da ameaça que faz calar as opiniões contraditórias e confere à descrição “oficial” do trabalho um domínio sobre as consciências, está incomparavelmente mais difundida do que há 20 anos. Paradoxalmente, os próprios trabalhadores se tornam cúmplices da negação do real do trabalho e do progresso da doutrina pejorativa do fator humano, graças ao seu silêncio, à sonegação de informações e à

⁷⁵ Em reportagem da agência CUT de notícias, do dia 09 de fevereiro de 2006, uma funcionária que trabalhava na seção de desossa de coxa de frango em uma indústria avícola de Santa Catarina relata que adquiriu uma forte bronquite alérgica em virtude das baixas temperaturas do ambiente de trabalho. (Severo, Trabalhadora é demitida pela Seara Cargill um dia antes de ser operada, 2006, disponível no site <http://www.cut.org.br/publique/cgi/cgila.exe/sys/start.htm>, acessado no dia 20/02/2006).

desenfreada concorrência a que se vêem mutuamente constrangidos (DEJOURS, 2000, p. 64).

A análise da negação do sofrimento no processo de trabalho, citada por Dejours, encontra eco na fala dos trabalhadores entrevistados, que, de maneira geral, expressam uma conformidade com o trabalho ou um discurso inicial de que a atividade laboral não representa agravos para a sua saúde. Entretanto, no decorrer das entrevistas, os funcionários revelam uma apreensão com relação ao futuro de sua saúde imersa neste ambiente.

A entrevista abaixo revela essa contradição:

Ah, por enquanto está bom (...) Por enquanto eu estou achando bom, estou pegando experiência (...) Eu não tenho medo porque eu não quero ficar muito tempo ali (...) Eu vou ficando lá, depois começo a ficar doente (...) e eu sou um cara novo (...) ficar doente aí fica ruim (...) (M. E, 18 anos, 03 meses na empresa).

A fala do funcionário acima é esclarecedora com relação à aceitação da atividade de trabalho no início, mas revela no decorrer da entrevista uma clara preocupação com relação à sua saúde no futuro. Esta apreensão é potencializada quando ele revela que seu pai também já trabalhou nesta empresa e que saiu devido a problemas de saúde.

(...) Meu pai também já trabalhou ali durante dois anos e quatro meses, daí começou a doer as costas, ele já tinha um pouco de dor, aí começou a doer mais e ele saiu (...) (M.E, 18 anos, 03 meses na empresa).

Outra entrevistada também se diz satisfeita com o seu trabalho no início, mas depois revela que a temperatura do ambiente gera desconforto.

(...) eu não tenho nenhuma insatisfação, gosto do que eu faço, tem algumas coisas que não é de acordo, tipo a temperatura do ambiente (...) é frio, é dez graus, oito graus (...) A gente tem que usar um moletinho⁷⁶ por baixo, uma blusa mais grossa, que é vestido assim, tipo uma lã por dentro, calça, bota, meia, mas mesmo assim é frio. Às vezes a gente passa frio porque dependendo do teu ritmo de trabalho (...) Se está mais corrido não sente tanto frio (...) (L.D, 20 anos, 08 meses na empresa).

⁷⁶ Blusa de malha de meia estação.

O ambiente morno e úmido misturado com o cheiro de carne crua e penas molhadas em água fervente é permanente no ambiente de trabalho. Este odor é sentido também como uma característica que parece ser marcante nesta atividade industrial, pois a cidade em que fica localizada esta indústria processadora de aves apresenta, especialmente nas estações chuvosas e de temperaturas mais baixas, um forte odor que se dispersa por toda a área urbana. De acordo com os funcionários, o odor mais forte fica concentrado em determinados setores, tais como a pendura das aves e a sangria. (...) *tem lugares que tem cheiro forte (...) no esposteamento não, agora na matança, na pendura lá embaixo, tem cheiro forte (...)* (E.A., 25 anos, 07 anos na empresa).

Os ruídos no ambiente de trabalho também são relatados pelos trabalhadores. Como medida de proteção, utilizam protetores auriculares, todavia a eficácia deste aparelho parece não ser a ideal segundo o relato de um funcionário.

É muito barulhento só que eu acho que não passa o padrão. Os técnicos de segurança no trabalho sempre tão lá, fazendo a medição, porque você pode trabalhar até com 80 decibéis de barulho, então dá 100, eles dizem que dá 100 e o protetor que você usa abafa 20 %, então com o protetor que você usa ficaria 80%, assim dizem (...) Mas é muito barulho, e não tem como você trabalhar ali sem o protetor (E.A., 25 anos, 07 anos na empresa).

A partir do relato do funcionário é possível percebermos novamente que a atividade de trabalho nesta empresa pode gerar receios com relação à integridade física dos trabalhadores. O barulho decorrente da atividade industrial, mesmo com o protetor auricular, é sentido, e a desconfiança com relação à eficácia deste aparelho transparece na fala do entrevistado.

As refeições realizadas no restaurante da própria indústria também geram algumas reclamações, não só com relação ao alimento servido, mas também com o ambiente em que são realizadas.

Eu queria trabalhar num lugar que tivesse um horário comercial, almoçasse em casa, entendeu? Você almoça ali, você não tem como você descansar (...) Em casa você chega e deita, dorme um pouquinho, ali não tem como né (...) (R.P, 23 anos, 04 anos e meio na empresa).

As reclamações com relação ao fato de as refeições serem feitas nas dependências da fábrica são bastante variadas, no entanto, as queixas mais comuns

relatadas são com relação à qualidade da alimentação que, segundo os funcionários, não é ruim, mas é pouco saborosa. As refeições são descontadas mensalmente na folha de pagamento dos funcionários.

A refeição é praticamente de graça, a galera às vezes reclama (...) aquele frango lá hoje estava meio ruim, mas tem a nutricionista que acompanha e ela que faz o cardápio todo dia, então é balanceado (...) Se me perguntar “a comida é boa?” Não, não é assim, porque não é a comida da mamãe, não tem aquele sabor, porque eles fazem comida para três ou quatro mil pessoas no almoço e jantar (...) Todo dia tem arroz, feijão, lentilha (...) Aqui eu paguei três reais no mês [Entrevistado mostra a folha de pagamento] Tem o café da manhã também, mas eu não sei quanto que é (...) Café da manhã é bem simbólico mesmo, deve dar 20 centavos ao mês, e o café da manhã é chá à vontade, leite, café, pão à vontade, todo dia tem manteiga e um doce diferente, todo dia tem um doce diferente, e um ou dois dias na semana tem presunto (...) o café da manhã é bom mesmo (...) (E.A, 25 anos, 07 anos na empresa).

Um outro entrevistado percebe a realização das refeições como algo bastante singular, mostrando as características do ambiente em que são realizadas.

O pessoal do frigorífico, tanto de aves como de suínos, usa uniforme branco, e é muita gente, então sai 1000 pessoas no mesmo horário, e esse pessoal vai para o refeitório (...) Já aconteceu duas vezes de chegar no refeitório e ver a fila e desistir de comer, porque é meia hora na fila, então não dá (...) Mas é aquele negócio do filme do *Woody Allen*⁷⁷ mesmo (...) Você vê 1000 pessoas tudo de branco tudo de toquinha, só o rosto de fora é uma visão assustadora, assustadora mesmo (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

O relato deste funcionário nos mostra a relação com o ambiente de trabalho que passa a ser “naturalizada” pelos funcionários mais antigos, os quais não se chocam mais com a demora para realizar as refeições, ou com a visão dos trabalhadores uniformizados seguindo em direção ao refeitório formando uma massa homogênea. Assim, o fato deste funcionário estar na empresa há apenas seis meses faz com que certas características sejam observadas com maiores detalhes.

De acordo com Sato (2003), o trabalhador do setor industrial é imerso em um ambiente que pode favorecer o desenvolvimento de doenças tanto pelo ritmo intenso do trabalho como pelas características físicas do local.

⁷⁷ Menção ao filme: “*Tudo o que você gostaria de saber sobre sexo, mas tinha vergonha de perguntar*”, de 1972, do cineasta americano Woody Allen.

Como não pensar que o trabalhador ou trabalhadora adoecerá (...) quando, fixados no posto de trabalho, seguem o ritmo da esteira aérea, restritos a cortarem a asa direita do frango? Como não pensar sobre a vivência desse trabalhador ou trabalhadora naquela tarefa? Quais pensamentos lhes vêm à mente? Como pensam suas vidas, seus futuros, as possibilidades de mudar os rumos de suas vidas? Como não pensar que é um trabalho enlouquecedor? E fazendo isso, ficando naquele local por pelo menos 8 horas por dia, 6 dias por semana? Como suportam os cheiros, os barulhos, a umidade e a feiúra do lugar? Como se relacionam com o próprio corpo? Como vivenciam a contínua sensação de estar com a mão engordurada, driblando a faca e o frango? Como livram-se do cheiro de frango em seus corpos, em seus cabelos, em suas roupas? Qual a imagem que têm de si mesmos? Como explicam para si mesmos a sua condição e o seu destino provável? (SATO, 2003, p. 69)

A análise do trabalho e do próprio ambiente onde é executado, realizada por Sato acima, nos mostra que o trabalhador, imerso neste ambiente, é atingido, simultaneamente, por várias características nocivas à saúde física e mental.

Ainda de acordo com Sato (2003), ambientes favoráveis ao aparecimento e desenvolvimento de casos de LER são também locais propícios para o desenvolvimento de problemas de saúde mental.

O próprio fato de que a LER é uma doença que costuma ser relatada a um especialista somente quando o caso clínico já está bastante avançado, pois inicialmente ela não apresenta nenhum sintoma visível, pode nos trazer a indicação de que as dores iniciais são suportadas ou até mesmo negadas pelo próprio trabalhador e pela direção da empresa.

O desenvolvimento de problemas relacionados à saúde física do trabalhador industrial avícola será analisado no próximo item através da reconstrução da atividade laboral a partir do relato dos entrevistados.

5.3 – O SOFRIMENTO DO CORPO

(...) O corpo demora para se acostumar! (...)
(S. B, 36 anos, 08 anos e meio na empresa)

Neste item, descreveremos o trabalho nas etapas e nas suas respectivas seções de produção, de acordo com a seqüência da produção na indústria avícola em que trabalham os funcionários entrevistados por nós. Estas etapas e suas respectivas seções estão expostas nos organogramas do capítulo três.

Assim, iniciaremos com o transporte, recebimento e preparação das aves, passando pelo espostejamento e pelos cortes especiais.

No que se refere aos cortes especiais, detalharemos o corte e a desossa da coxa e sobrecoxa da ave, como também do corte destas partes desossadas, que resultam, dentre outros produtos no *kakugiro*, descrito anteriormente. Deste modo iniciaremos o relato a partir do transporte e recepção das aves.

O transporte e a recepção das aves nesta indústria avícola pode ser compreendido, inicialmente, através do relato abaixo:

(...) o frango chega e tem que ter um determinado tempo para ser abatido, porque o animal não pode ser abatido estressado senão a carne não tem a mesma qualidade (...) Eu não sei ao certo de quantos em quantos quilômetros a ave tem que descansar no trajeto, mas parece que tem que ficar duas horas descansando, porque se você mata antes, a carne não tem o mesmo sabor. Então, o frango chega vivo, vai ser pesado, e vai ter o recebimento. Vai ter o número do avicultor, que são os agregados. Tem uma lista lá já com o cadastro desse avicultor, com o nome dele, a localidade, o município, quantas mil aves tem o lote dele. Depois disso o caminhão é encostado, e é descarregado nas gaiolas (...) vai abrindo essas gaiolas e a pessoa vai pendurando eles vivos na linha (...) (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

A recepção da ave na indústria avícola é feita por funcionários encarregados de conferir os dados do avicultor e descarregar as aves. A partir de então, a ave fica em repouso por cerca de duas horas em gaiolas. Após o repouso as aves são penduradas pelos pés, manualmente, em correias transportadoras aéreas, denominadas de nórias.

(...) vai ter uma linha com dois ganchos, daí ele pega a ave pelo pé, ela ainda tá viva, e pendura (...) ela vai passando na linha de produção e tem um sensibilizador, onde a ave leva um choque (...) e ela fica desacordada, porque a idéia é que o animal não sinta dor. Então praticamente ela tá quase morta ali. Depois desse processo, passa para a sangria onde eles estão cortando o pescoço da ave um por um (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

O processo de trabalho, relatado pelo funcionário até aqui, é totalmente manual, podendo se observar aspectos do padrão taylorista/fordista pela repetição dos gestos na etapa de pendurar os frangos pelos pés e pela caracterização da esteira rolante, representada neste processo pela nória. Na pendura do frango trabalham três funcionários em um ritmo bastante intenso, como descreve este mesmo funcionário:

Para pendurar o frango são em média três funcionários (...) então se são nove mil frangos produzidos por hora, são três funcionários pendurando três mil frangos por hora, durante 8: 48 min que é a jornada de trabalho da empresa (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

A repetição desta atividade e a carga física que ela representa para os funcionários são bastante assustadoras. Supondo que cada ave pese cerca de 2,5 quilogramas⁷⁸, cada funcionário terá pendurado ao final da sua jornada de trabalho, que é de 8 horas e 48 minutos, cerca de 25 mil aves, o que corresponde a impressionantes 62,5 mil quilos⁷⁹.

A produção desta indústria é dividida em três linhas de produção, as quais são alimentadas de acordo com o peso do frango. Desta forma, no início de cada uma destas linhas de produção, os processos de recebimento das aves, conferência, descanso e pendura dos frangos são similares. Há, ainda, uma outra linha de produção que é destinada exclusivamente para a exportação para os Emirados Árabes⁸⁰, e que se diferencia das demais por algumas questões culturais deste mercado consumidor.

(...) tem a linha dos árabes que é a linha dois, onde os árabes fazem esse processo, e não sei se você sabe, mas o peito da ave tem que ser virado para Meca. Tem os próprios árabes ali que matam o frango nessa linha e é exportado inteiro. Nesta linha eles mesmo que matam, para garantir esse processo. Porque o árabe mesmo tem que sangrar o animal, a ave não pode sentir dor, e o peito tem que ficar virado para

⁷⁸ Peso médio de uma ave, segundo informações obtidas em entrevista de campo com funcionário.

⁷⁹ O cálculo dos 62,5 mil quilos de carga levantados pelo trabalhador na sua rotina diária levou em consideração o peso das aves somadas ao longo da atividade laboral. Dessa forma, serve apenas para ilustrar a intensidade do trabalho.

⁸⁰ Ver anexo II, foto nº 03.

Meca até o abatedouro. Acho que por uma coincidência da linha todos são virados para Meca (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

A próxima etapa é a sangria⁸¹, também feita manualmente e que se caracteriza pela execução de um corte no pescoço do frango, de modo a extrair a maior quantidade de sangue possível. Essa etapa de produção é feita por três funcionários posicionados ao lado da linha de produção. A ave, segundo o relato de um outro funcionário, logo após ser pendurada na nória e ser atordoada pela aplicação de um choque elétrico (sensibilizador), chega até a sangria, que se caracteriza por uma longa mesa situada logo abaixo da nória, e que possui canaletas para o escoamento do sangue.

(...) a ave é pendurada na linha, passa pelo sensibilizador e leva um choque, e chega em mim. Ela tá atordoada, aí eu seguro com a mão esquerda e passo a faca no pescoço com a mão direita (...) só corta essas duas traquéias que é a jugular deles pra esgotar o sangue, daí ela vai e segue pra frente (C.B, 34 anos, 14 anos na empresa).

Assim como o processo de recebimento e pendura das aves, a sangria também ocorre em um ritmo bastante intenso, e, de acordo com o funcionário entrevistado, cada linha de produção abate, em média, cerca de cento e oitenta mil frangos nos três turnos⁸² de funcionamento, perfazendo o total de sessenta mil frangos por turno de trabalho.

Olha, geralmente estamos abatendo no nosso, que é o segundo turno, a média é 180 mil aves (...) isso é abatido em 3 linhas e cada linha tem 3 sangradores (...) eu sangro então 20 mil frangos (...) (C.B, 34 anos, 14 anos na empresa).

De acordo com a fala do entrevistado, cada um dos três funcionários responsáveis pela sangria sangra o equivalente a 20 mil aves em cada jornada de trabalho. Desta forma, cada funcionário repete o mesmo movimento cerca de 20 mil vezes por turno de trabalho.

Para Dejours (2000), a aceitação de um ambiente de trabalho ou de uma função laboral que possa colocar em risco a saúde do trabalhador é validada e mantida pela administração das empresas através da perpetuação e difusão do sentimento de virilidade. Dejours compreende a virilidade como associada “(...) *ao medo e à luta contra o medo*

⁸¹ Ver anexo IV, foto nº 08.

⁸² A indústria na qual trabalham os funcionários citados funciona em regime integral de trabalho, contabilizando três turnos de 8 horas e 48 minutos de duração.

(...)” (DEJOURS, 2000, p. 85). Assim, a colaboração em atitudes que causem sofrimento a outrem, ou ainda, a aceitação de riscos na atividade de trabalho estão estritamente ligadas à manutenção da virilidade. Em outras palavras, aquele que não aceita os riscos, ou que os denuncia, é freqüentemente percebido como covarde, ou emasculado.

Sobre o ambiente de trabalho em que é realizada a sangria, o funcionário assim o descreve:

(...) antigamente a sangria era junto com a pendura, daí foi separado (...) fica num local separado, quer dizer que lá fica só o sangrador (...) separou mais da poeira (...) porque onde pendura é muita poeira (...) então ali separou a poeira, separou mais o trânsito de funcionário, porque era perigoso né, faca e funcionário demais (...) (C.B, 34 anos, 14 anos na empresa).

Com relação à sua atividade, o entrevistado diz que hoje em dia está satisfeito, pois o trabalho na sangria é mais “leve” e ele pode trabalhar sentado. A introdução de novos equipamentos é analisada também pelo entrevistado, que aponta uma maior organização do trabalho nos últimos anos.

(...) trabalho sentado então eu trabalho sossegado (...) Hoje é um serviço mais bem organizado (...) antigamente o serviço era assim mais desorganizado (...) Investe em maquinário (...) ali troca o tempo todo (...) vamos supor lá tem uma máquina que produz tanto (...) vai e põe uma que produz mais e assim por diante (C.B, 34 anos, 14 anos na empresa).

Sobre a intensidade do trabalho, o entrevistado afirma que o cansaço depende do ritmo da nória, e que não se preocupa tanto com a sua saúde pelo fato de trabalhar numa área que conta com temperatura ambiente, o que seria uma vantagem.

A gente cansa mais quando a linha corre mais, porque essa linha tem uma velocidade, eles que controla (...) Até hoje não tive nada, trabalho há 14 anos. Eu trabalho numa área que é temperatura ambiente, trabalho mais sossegado, mas tem gente que trabalha numa área mais fria que com pouco tempo já começa a infeccionar o ombro (...) o nervo (...) daí já dá problema. Tem colega que trabalhou comigo, teve um até que aposentou, teve problema nas costas (...) ele trabalhava na sessão da pendura (...) daí eu não sei se é de idade, ou o que é que deu nele (C.B, 34 anos, 14 anos na empresa).

A observação do funcionário quanto ao adoecimento é interessante, pois revela que os problemas de saúde são percebidos individualmente. Desta maneira, o adoecer nem sempre é ligado diretamente ao ritmo ou às condições de trabalho, mas às

características pessoais, como revela a fala do entrevistado ao afirmar que seu amigo pode ter ficado doente devido à idade ou por qualquer outro problema pessoal.

Para Dejours (1992), o trabalho taylorizado, ao homogeneizar todos os aspectos da produção capitalista, faz com que o sofrimento e a necessidade de se manter minimamente sadio passe a ser um esforço individual. O adoecimento do amigo do entrevistado, em última análise, é notado como uma consequência pessoal, ou até mesmo como uma fraqueza e não como uma patologia engendrada pela divisão e organização do trabalho social no interior da indústria avícola.

Com relação ao equipamento de segurança utilizado, o funcionário relata que usa uma luva de aço somente na mão esquerda, e empunha a faca sem luva com a mão direita. Desta forma, segundo o relato, fica protegido contra possíveis acidentes na execução de seu trabalho. Usa ainda um protetor auricular e óculos de proteção. Indagado se já sofrera algum tipo de acidente, o entrevistado fica pensativo, revelando no seu relato um sentimento de angústia e mágoa:

Uma vez eu me cortei (...) Eu estava com a luva, só que quando eu entrei para trabalhar de sangrador, usava uma luva de três dedos, que pegava esse dedão, esse outro dedo apontador e esse outro dedo do meio [médio] e prendia aqui, daí acontecia acidentes (...) No meu caso mesmo, passou um frango sem levar o choque e ele bateu a asa, daí caiu a faca e eu levei a mão pra catar sabe? Daí eu cortei entre esses dois dedos aqui, logo no dedo onde não tinha luva (...) Agora a gente usa luva de cinco dedos e não corta mais (...) (C.B, 34 anos, 14 anos na empresa).

As etapas subseqüentes à sangria são realizadas de modo automatizado e correspondem aos seguintes processos, de acordo com Rizzi (1993):

(...) a escaldagem, processo em que as aves são imersas em tanques contendo água quente, a uma temperatura de 55 graus a 60 graus Celsius, durante 90 a 120 minutos, e depenagem, feita por ação mecânica. Após a escaldagem, as aves passam por cilindros rotativos, que removem as penas. Toda operação é acompanhada de lavagem através de chuveiros: a escaldagem de pé é feita de forma semelhante a escaldagem para remoção das penas, ou seja, por imersão das aves penduradas na correia transportadora – após a escaldagem são retiradas as cutículas dos pés, feita geralmente de forma mecânica; e a evisceração que consiste na remoção do fígado, coração, moela (vísceras comestíveis), intestino e pulmão. As outras etapas de abate consistem nas seguintes: pré-resfriamento, realizado em unidades denominadas spill-chiller, que contêm água resfriada a base de adoção contínua de gelo e providas de parafusos sem fim com a finalidade de arrastar as carcaças de uma extremidade a outra no tempo de aproximadamente 30 minutos; gotejamento das carcaças ou remoção do

excesso de água; embalagem e despacho e ou estoque (RIZZI, 1993, p. 39).

Logo após o processo de resfriamento, a ave é enviada para a depenagem⁸³ que é um processo automático.

Então depois que ela passa por esse tanque de escaldagem, vai para a depenagem, que são as máquinas com pedaços de borracha, de uns dez centímetros, onde um roda para a direita e o outro roda para a esquerda em sentido contrário, então o frango passa no meio e conforme o frango vai passando vai tirando toda a pena (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

Depois da depenagem, a ave segue para uma máquina onde serão abertas a cloaca e o abdômen, seguindo posteriormente para uma máquina que fará a evisceração.

(...) vai ser um corte de mais ou menos uns dez centímetros ou sete mais ou menos, tudo automático. É depois disso que vai entrar a máquina de evisceração. Então, esse eviscerador é onde tira automático também, a barrigada, as vísceras do frango com uma máquina, ela entra, puxa, não tira fora até arrancar, ela vai deixar as vísceras penduradas no frango, porque daí entra o serviço de inspeção federal, lá na frente, onde eles vão olhar se tem alguma contaminação nessas vísceras (E.A, 25 anos, 07 anos na empresa).

Após o processo de evisceração e limpeza das aves, inicia-se um processo automático que vai separar os pés da ave.

Aí seguindo pelo processo, vai passar para o transferidor. Essa máquina transferidora vai cortar na junta entre a coxa e a perna, a canelinha do frango. Aí vai separar o pé da coxa. Essa máquina é automática, é um processo todo automático, não precisa de ninguém ali. Depois que o frango passou por esse transferidor, passa para outra linha. Aí existem três linhas que são esse mesmo processo. A linha um, a linha dois, e a linha três. O processo é o mesmo para as três linhas. Cada linha é independente. Todo o processo descrito até aqui é independente em cada uma das três linhas (...) (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

A etapa seguinte é denominada de espostejamento⁸⁴, a qual pode ser compreendida pelo relato abaixo:

⁸³ Ver anexo IV, foto nº 07.

⁸⁴ As seções que compreendem esta etapa podem ser visualizadas através do organograma de número 03.

Existem oito linhas de cone. Cada linha de cone tem a média de 17 funcionários em cada linha, 17 a 18 funcionários. Cada lado da linha é pendurado ali, não sei ao certo quantos frangos por minuto são pendurados ali. Cada linha vai ter um funcionário pendurando esses frangos, vai ter uns cones ali, tipo um cone mesmo assim, onde ele vai pegar o frango e colocar encaixado. Aí vai seguir o processo. A esteira com o cone vai passando e um vai fazer um corte no meio, outro vai tirando a asa, o outro vai tirando a pele, um vai tirando o peito (...) Quando chegar no final dessa linha, cada esteira vai receber a sua parte, aí é por parte o espostejamento, aí cada supervisão vai ter a sua área, vai ter a área do peito, vai ter a desossa, vai ter a supervisão da coxa com asa, vai ter a sobrecoxa desossada e vai ter a asa (...) (E. A., 25 anos, 07 anos na empresa).

Após a etapa de espostejamento, inicia-se a etapa de espostejamento em cortes específicos⁸⁵, na qual trabalham entre 18 a 22 funcionários, que ficam posicionados nos dois lados da esteira trabalhando um em frente ao outro com a esteira transportadora entre eles. As coxas e sobrecoxas passam em frente aos funcionários, sendo que cada uma delas é depositada sobre uma marcação numerada na esteira e cada funcionário é responsável pela desossa da peça correspondente ao seu número.

O tempo estimado para que cada funcionário execute a tarefa de desossar cada uma das peças que passa à sua frente, com o auxílio de uma faca, é de cerca de 20 segundos; podendo variar de acordo com a estimativa da produção, sendo a meta da empresa que o funcionário atinja 19 segundos para a desossa de cada peça.

No começo eram 25 segundos [o tempo exigido], agora são 20 segundos (...) A [velocidade da] esteira aumentou, o mínimo é 19 segundos, mas a gente ainda não consegue (...) (M.S., 27 anos, 09 meses na empresa).

A entrevistada percebe a velocidade do seu trabalho como independente da sua vontade, e a execução da tarefa no tempo determinado pelas máquinas é a condição para a permanência no emprego, segundo o relato desta mesma entrevistada.

(...) agora os chefes estão bastante em cima, acho que para mandar mais gente embora (...) que tão dando trabalho (...) que não tão querendo trabalhar, pessoas assim, que conversam muito e que dão muito vareio (...) e é bom né, porque acaba atrapalhando quem tá trabalhando (...) fica brincando, falando palavrão (...) (M.S., 27 anos, 09 meses na empresa).

⁸⁵ As seções desta etapa correspondem ao organograma número 04.

Quanto à sua atividade, a entrevistada diz gostar, revelando que “*agora já não sente nenhuma dor*”. Este comentário é importante, pois acaba nos revelando que a dor é algo inerente a este tipo de atividade e suportar a dor faz parte da adaptação ao trabalho, como revela esta mesma entrevistada.

Eu gosto [do meu trabalho] é bom, eu acostumei, me adaptei bem, meus braços não dói, nem as mãos, só no começo que doeu, até acostumar e, também pelo fato de a gente fazer exercício que ajuda muito (...) Sentia dor nos pulsos, doía bastante, agora já passou (...) (M.S, 27 anos, 09 meses na empresa).

Nesta seção há o revezamento de uma cadeira para que os funcionários mudem de posição ao longo da jornada de trabalho. No entanto, trabalhar sentado também causa desconforto, segundo o relato.

(...) tem uma cadeira lá que divide 20 minutos cada um, a cada 20 minutos um fica sentado, mas a maioria do tempo é em pé (...) cansa ficar sentado em cima daquelas cadeiras (...) daí começa a doer as costas (...) então o máximo que eu consegui ficar naquelas cadeiras foi uma hora (...) daí começa a dor nas costas, doer o ombro (...) (M.S, 27 anos, 09 meses na empresa).

Esta funcionária cumpre uma jornada de trabalho de 08 h e 48 min. Entra na fábrica às 05h00 da manhã e sai às 15h00⁸⁶, e relata que devido à grande incidência de trabalhadores que sentiam dor, foi introduzida uma pausa para realizar exercícios de alongamento. Os exercícios ocorrem por volta das 07h30 da manhã, e duram cerca de 15 minutos. Os exercícios foram implantados devido ao grande número de casos de LER⁸⁷ gerados pelo ritmo intenso da atividade de desossa. “(...) *É que a máquina estava dando LER né, problema nos braços, daí os exercícios mudaram duas vezes já desde que eu estou lá (...)*” (M.S, 27 anos, 09 meses na empresa).

A percepção da entrevistada quanto ao adoecer é bastante revelador, pois ela compreende que é a máquina que causa LER nos funcionários, mas, na realidade, é a intensificação do ritmo desta máquina que causa problemas de saúde, e não apenas o fato desta máquina ser utilizada. O controle do ritmo de trabalho é dado pela direção da empresa que também é responsável pela diminuição do tempo de desossa de cada

⁸⁶ O tempo total que a funcionária permanece no interior da indústria é de 10 horas computadas a pausa de 15 minutos mais uma hora para a realização da refeição.

⁸⁷ LER: Lesões por Esforços Repetitivos.

coxa/sobrecoxa de 25 segundos para 20 segundos, e agora na tentativa de abaixar para 19 segundos, o que demonstra uma intensificação do trabalho neste setor.

O depoimento de um outro funcionário que trabalha na seção da desossa da coxa/sobrecoxa, em uma indústria avícola multinacional instalada em Santa Catarina, demonstra até que ponto pode chegar a intensificação da atividade agroindustrial em seus impactos para com a saúde do trabalhador.

Tomo injeção constantemente, pelo menos de quatro em quatro dias para suportar a dor. Dói tudo: braço, ombro, pescoço, coluna. Fiz uma ressonância magnética que apontou tendinite crônica. Infelizmente, não sou o único, há muita gente dentro da fábrica nas mesmas condições. Pior, há outros tantos que foram demitidos e ficaram à mercê da sorte (...) (SEVERO, L. Mal & Medel traz reportagem sobre o Brasil, 2006⁸⁸).

Os sintomas de Lesões por Esforços Repetitivos já aparecem de modo mais acentuado neste funcionário, que tem que tomar injeções para suportar a dor. No caso da trabalhadora entrevistada para esta pesquisa, citada anteriormente, as dores foram mais freqüentes no início de suas atividades na indústria avícola, porém, estas dores podem ser o indício de um quadro clínico de LER. É importante observarmos que a funcionária trabalha há apenas nove meses na empresa.

A próxima etapa da produção é a etapa dos cortes especiais⁸⁹, onde as peças de coxa/sobrecoxa e peito já desossadas vão ser cortadas de acordo com o produto a ser elaborado. Esta etapa de produção é dividida em seções, e cada parte da ave a ser cortada pertence a uma seção específica. Descreveremos o corte da coxa/sobrecoxa.

O relato da funcionária na seqüência detalha esta seção da produção de cortes especiais.

Quando eu comecei eu estava na desossa do frango, (...) eu cortava os quadradinhos de 15 a 30 gramas, que chama *kakugiro* que vai para o Japão (...) a gente corta, pesa aí vai tendo a base de quantas gramas tem, e lógico não é exato, mas tem uma base assim (...) É uma esteira 32 pessoas, 16 de cada lado, na ponta tem duas pessoas abastecendo (...) daí tem 16 números, vamos supor, eu sou número dez, todo número dez [que passar pela esteira] eu tenho que cortar (...) tenho 28 segundos para cortar cada peça (...) (L.D, 20 anos, 08 meses na empresa).

⁸⁸ disponível no site: www.cut.org.br/publique/cgi/cgila.exe/sys/start.htm (acessado no dia 20/02/2006).

⁸⁹ Organograma de número 05.

O ritmo de produção na esteira de cortes especiais é bastante intenso. O aumento da velocidade do ritmo de trabalho, nesta etapa, varia de acordo com a necessidade da produção, que pode ser tanto para o atendimento de novos pedidos, como também devido a atrasos que podem ocorrer pela quebra de máquinas, ou pelo acúmulo de produtos não acabados na linha de produção. Quando há acúmulo de peças a serem cortadas, o que os trabalhadores denominam de vareio, conforme visto anteriormente, o supervisor da linha diminui a velocidade da esteira.

(...) eles diminuem quando percebem que tem muito vareio (...) Porque é linha de produção, às vezes acaba estragando uma máquina a gente tem que terminar (...) Vareio é quando tem muita peça, está vindo a minha peça, e eu não consigo terminar de cortar e, antes de terminar de cortar já chegou outra (...) Aí você vai acumulando as peças, vai acumulando (...) às vezes eles tiram um pouco, mas geralmente você tem que tirar todo o seu vareio (...) aí eles diminuem a velocidade da esteira vamos supor, de 28 segundos eles aumentam para 30 segundos, então dois segundos a mais por cada coxa (...) depende de como tá, mas o certo é 28 segundos (...) (L.D; 20 anos, 08 meses na empresa).

O trabalho no corte da coxa e sobrecoxa, que resulta no produto denominado pelos funcionários de *Kakugiro*, pode resultar, também, devido à sua intensidade, em dores físicas para os funcionários; em alguns casos as dores se manifestam quando há pausa no trabalho. “(...) *Vou ser bem sincera com você, eu não sentia dor, daí quando eu saí de licença eu comecei a sentir dor. Dor na mão, no pulso, assim (...)*” (L. D, 20 anos, 08 meses na empresa).

De acordo com outro entrevistado, é comum o trabalhador voltar ao seu posto de trabalho, após afastamento para tratamento, sem ter se recuperado plenamente. Cabe ressaltar que, neste caso, o trabalhador foi afastado pelo médico da empresa e não passou por perícia médica no serviço público de saúde, o que contribui para a subnotificação de casos como estes. Relata também que sente dores nas pernas (o trabalho em seu posto de trabalho é feito em pé).

Tem gente que tem problema nos ombros, infecção no ombro (...) Encosta, daí o médico [da empresa] vê se o cara vai melhorar, daí não passa pela perícia (...) tem que voltar a trabalhar, não tem como (...) Eu tenho pouca dor, para falar a verdade (...) Mais na perna (...) (R.P, 23 anos, 03 anos e meio na empresa).

A gravidade dos problemas de saúde que acometem os trabalhadores pode ser medida pelo tempo de afastamento que em alguns casos chega a oito meses, conforme foi relatado.

Para você ser afastado é assim: você vai fazer uma consulta (...) Aí depois de 30 dias se você está afastado, você vai passar pelo médico do INSS⁹⁰, aí é o médico do INSS que te afasta, aí depois você tem que fazer uma consulta a cada 15 dias (...) aí ele vai falar para você voltar e fazer uma nova consulta para ver se você pode voltar (...) Mas eu tenho amigos meus que já estão afastados há oito meses já (...) (E.A, 25 anos, 07 anos na empresa).

As pessoas que ficam afastadas por motivos de saúde, muitas vezes acabam retornando na mesma função que desempenhava anteriormente, o que pode potencializar os problemas de saúde.

Há casos que o supervisor transfere para um lugar mais quente, para uma função um pouco diferente, mas ali no geral, é tudo serviço bruto, é tudo repetitivo, para o pessoal que trabalha na produção, é repetitivo mesmo (...) o que acontece é o seguinte: tem muitas pessoas que ficam doentes, acabam ficando um tempo afastadas e quando voltam muitos acabam desanimando, e pedem a conta e sai (...) (E.A, 25 anos, 07 anos na empresa).

Os problemas de saúde decorrentes do trabalho são variados, além daqueles provocados por excesso de movimento dos braços e das mãos, observam-se outros como sinusite, atribuída às baixas temperaturas a que os trabalhadores estão submetidos.

(...) foi chegando numa época do ano que começou a me dar muita dor nas costas, eu estava pra sair. Em 2001 (...) eu trabalhava no peito (...) Eu fui até no fisioterapeuta, e ele me disse que eu tinha fibromialgia, que é de fazer movimento repetitivo. Aí eu falei pra ele assim: - Mas doutor, isso vai me deixar com alguma seqüela? (...) porque tem cara que não se recupera. Tem um amigo meu que tá usando um colete aqui, outros a cartilagem do braço desgastou de tanto fazer movimento repetitivo (...), Eu até peguei uma sinusite de ficar lá naquele ar frio (...) (E.A, 25 anos, 07 anos na empresa).

Os relatos apresentados pelos trabalhadores nos mostram uma realidade que lembra o início das indústrias capitalistas inglesas do século XIX, analisadas por Karl Marx. O limite físico não é respeitado, a produção de bens e de trabalhadores lesionados cresce a uma velocidade absurda. Para termos uma idéia mais precisa da velocidade

⁹⁰ INSS: Instituto Nacional de Seguridade Social.

instituída na linha de produção agroindustrial avícola, basta lembrarmos que uma das reivindicações propostas pela Central Única dos Trabalhadores é a implementação de tacógrafos para controlar e restringir a velocidade abusiva das correias transportadoras (nórias).

Os problemas de saúde que os trabalhadores deste ramo industrial apresentam não se limitam àqueles que estão relacionados ao sofrimento do corpo, derivados do ritmo intenso de trabalho. Há, na realidade, uma interconexão das diversas condições em que o trabalho é executado, que podem resultar também em interferências de ordem mental, e este será o tema do próximo item.

5.4 – O SOFRIMENTO DA ALMA

O trabalho no setor agroindustrial avícola pode suscitar, conforme descrito e analisado nas seções anteriores, distúrbios bastante graves não só pelo ambiente, repetição, intensidade, barulhos e riscos de acidentes a que estão expostos os trabalhadores, mas também problemas de saúde provocados pela desestruturação psicológica, da qual tivemos neste trabalho, como exemplos, as dificuldades geradas no relacionamento familiar pelo trabalho em turnos e noturno, sono nos outros afazeres cotidianos (como nas aulas) e até confusão entre os horários (como o funcionário que confunde o horário de entrada no trabalho).

Os agravos à saúde mental se constituem em aspectos bastante interessantes para avaliarmos o impacto do trabalho à saúde do trabalhador, pois este tipo de desordem não se apresenta apenas através da análise das condições físicas do processo de produção, mas depende, em grande medida, da percepção e do relato dos próprios trabalhadores sobre a sua atividade de trabalho.

Nesta direção, Sato e Bernardo (2005) fazem uma importante reflexão sobre como a percepção do próprio trabalhador pode trazer informações relevantes sobre a relação trabalho e saúde mental.

Independentemente do aporte teórico-metodológico adotado para o exame das relações entre a saúde mental e o trabalho, reconhece-se que um ponto de partida importante para o exame detido por parte dos profissionais de saúde, de determinados problemas de saúde, bem como os recortes operados, é dado pela vivência, experiência e conhecimento dos trabalhadores sobre o seu dia a dia de trabalho (...) (SATO; BERNARDO, 2005, p. 871).

A relação entre a saúde mental e o trabalho foi também caracterizada pela entrevista realizada com a psicóloga do sindicato vinculado aos trabalhadores desta indústria avícola, que nos informou que cerca de 80% dos casos que necessitam de suporte psicológico estão relacionados a problemas emocionais.

Olha, cerca de 80% dos casos que chegam até aqui é por questão emocional, pela pessoa estar trabalhando lá dentro num ambiente fechado, não saber se é dia ou se é noite, num ritmo de trabalho estressante (...) isso pode causar angústia em algumas pessoas,

desenvolvimento de síndrome do pânico (...) (M.C, 04 anos como psicóloga do sindicato).

A partir do relato da psicóloga, podemos perceber que o adoecimento mental na indústria avícola é marcado por fatores que se inter-relacionam; desta forma, a estruturação do ambiente de trabalho, como também a própria atividade de trabalho podem suscitar ocorrências de problemas de saúde mental.

De acordo com Dejours (1992), o sofrimento e a insatisfação com o trabalho podem ser analisados à luz da ergonomia⁹¹ como uma desarmonia entre o conteúdo físico a ser executado e a aspiração individual com relação ao trabalho. Assim, o sofrimento mental engendrado ao trabalhador na execução de suas tarefas pode ser preponderante ao sofrimento físico. O não reconhecimento da tarefa executada, (tanto pelos supervisores diretos da atividade laboral, como pelo próprio trabalhador) podem gerar problemas emocionais ao trabalhador.

Do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentidos. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade (...) a identidade constitui a armadura da saúde mental (...) Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele (DEJOURS, 2000, p. 34 - 35).

A falta do reconhecimento do trabalho individualmente executado leva à falta de perspectiva com relação ao futuro, como expõe o entrevistado:

O que me deixava desanimado lá dentro, é que trabalhar na produção é o fim, o operador de produção ele é bitolado naquilo ali e acabou, às vezes tem cara, cara com muito talento, às vezes até eu, eu queria, porque quando eu entrei ali eu dava o sangue, procurava fazer, aprender, meio sem noção ainda do que era aquilo ali (...) Então depois que eu estava de uns 2 ou 3 anos que eu vi que não tinha para onde

⁹¹ Segundo Seligmann-Silva (1994), “(...) nas definições e conceituações de ergonomia, encontramos geralmente uma objetivação que se dirige concomitantemente às necessidades humanas – especialmente às de segurança e saúde – e aos interesses da produção”. (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 56 – 57). Entretanto, Dejours (1992) alerta para o fato de que não existe “(...) um indicador global de melhoria das condições de trabalho que permitiria julgar a eficácia da ergonomia (...)” (DEJOURS, 1992, p. 54).

correr, que era aquilo ali mesmo, e não tem perspectiva, aquilo ali vai te acabando (...) O salário é uma porcaria, você não vai ganhar mais do que aquilo, aí você quer estudar e pensa: ou eu passo numa estadual, [universidade] porque particular como eu vou pagar? Mas a maioria das pessoas ali não tem nem visão do porque estudar. Entendeu? Acho até que um pouco pela preocupação, da paranóia por esse horário, isso aí cansa muito (...) (E. A, 25 anos, 07 anos na empresa).

Para Dejours (1992), o início do sofrimento no trabalho ocorre quando:

(...) a relação homem – organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo o que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física (...) A certeza de que o nível de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento (...) quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo (...) (DEJOURS, 1992, p. 52).

Através da análise de Dejours podemos perceber o quanto o trabalho rotineiro, fixo, destituído de significado pode estar associado ao sofrimento. O trabalho sem sentido torna a vida do seu executor também sem sentido.

Marx já chamava a atenção para o fato de o trabalhador não se reconhecer no objeto do seu trabalho, na mercadoria por ele produzida, de não ter controle sobre a forma como se organiza o processo de trabalho, causando alienação. Assim, o não reconhecimento do trabalho, ou a caracterização do trabalhador como um objeto de igual magnitude como aquele que é produzido, são inerentes à prática industrial capitalista.

O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata, quanto maior número de bens que produz. Como a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz apenas mercadorias; produz-se também a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e justamente na mesma proporção com que produz bens (MARX, 1969, p. 159).

A divisão do trabalho suprime, de acordo com Marx (1964), a compreensão do trabalhador sobre o objeto produzido.

Sim, o trabalho transforma-se em objeto, que ele (o trabalhador) só consegue adquirir com o máximo de esforço e com interrupções

imprevisíveis. A apropriação do objeto manifesta-se a tal ponto como alienação que quanto mais objetos o trabalhador produzir, tanto menos ele pode possuir e mais submete ao domínio do seu produto, do capital. Todas estas conseqüências derivam do fato de o trabalhador se relacionar com o produto do seu trabalho como a um objeto estranho (...) O trabalhador põe a sua vida no objeto; porém, agora ela já não lhe pertence, mas ao objeto. Quanto maior a sua atividade, tanto mais o trabalhador se encontra sem objeto. O que ele incorporou no objeto do seu trabalho já não é seu (...) A alienação do trabalhador no seu produto significa não só que o trabalho se transforma em objeto, assume uma existência externa, mas que existe independentemente fora dele e a ele estranho, e se torna um poder autônomo em oposição com ele; que a vida que deu aos objetos se torna uma força hostil e antagônica (MARX, 1964, p. 159 -160).

Desta maneira, seguindo o raciocínio marxiano, podemos perceber que a indústria capitalista fornece ao trabalhador os meios pelos quais se realiza a objetivação do trabalho e também os meios de sobrevivência do próprio homem. No entanto, a constituição das mercadorias no sistema de produção capitalista aparece como exterior ao trabalho humano, o que pressupõe a desrealização do trabalhador. Esta desrealização ocorre pela ruptura do processo entre o trabalhador e a mercadoria, a qual assume um poder exterior maior e mais abrangente que o próprio trabalhador.

A manutenção da própria vida do trabalhador se torna então fetichizada, na medida em que a sua subsistência está ligada diretamente ao pagamento pela produção destes objetos estranhos e distantes.

Esta falta de sentido na realização do trabalho pode trazer problemas de ordem física e mental ao trabalhador, e, muitas vezes, ambos podem estar associados. A fala do trabalhador a seguir ilustra este panorama:

(...) eu tive dois problemas básicos, primeiro foi uma gastrite, mas eu acho que tem mais a ver com aquilo que o Sartre fala, que é meio que uma náusea⁹² um nojo de ter que trabalhar (...) em saber que vou ficar 08 horas e 48 minutos preso ali (...) A questão da gastrite eu acho que tem muito a ver com o lado psicológico, com o stress (...) (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

Outro funcionário salienta que o ambiente de trabalho lhe causa amargura por ser fechado, e que os próprios companheiros de trabalho lhe parecem distantes e indiferentes com a sua presença.

⁹² A referência à náusea explicitada pelo entrevistado pode ser mais bem compreendida através da obra de: SARTRE, J.P. *La Nausée*, Paris: Gallimard, 1953.

A pessoa fica amargurada, olha para um lado olha para o outro, o cara criado num lugar que olha para um lado tem uma coisa, do outro lado tem outra, chega ali dá vontade até de ir embora (...) Dá desespero porque o cara chega olha para um lado gente, olha para o outro lado gente, e ninguém se preocupa com ele (...) agora eu já acostumei (...) (M. E; 18 anos, 03 meses na empresa).

O fato de o trabalhador afirmar que agora já se acostumou com o ambiente hostil e com a indiferença dos companheiros de trabalho pode ser compreendido, de acordo com Seligmann-Silva (1994), como o desaparecimento das emoções, como uma indiferença do indivíduo com relação às suas ações.

O indivíduo fica revestido, por assim dizer, de um manto de indiferença em sua vida cotidiana, inclusive no trabalho. Nesta situação, o trabalho continua sendo desempenhado de modo formalmente correto, embora assumindo um caráter mecânico, com total ausência de prazer (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 62 – 63).

Esta indiferença à qual reporta a autora, e que parece ser vivenciada pelo entrevistado, às vezes é quebrada por brigas entre os funcionários.

O cara estressado ali dentro, já trabalhando meio que obrigado, e às vezes um cara tira sarro com o outro ali (...) E tem a cobrança você tem que fazer isso até tal hora, e você quer fazer, faz de tudo se esforça, aí você fica estressado ali daí vem uma pessoa tira sarro, alguma coisa, aí você perde a cabeça (...) (R.P, 23 anos, 04 anos e meio na empresa).

As cobranças com relação à execução do trabalho no tempo e na quantidade determinada pelos supervisores das linhas de produção são fontes de tensão no ambiente de trabalho, conforme relata o funcionário:

(...) Ah é o nervosismo (...) você tá ali o chefe chega e te cobra uma coisa, você tem que cobrar de outro companheiro porque talvez seja falha de outro companheiro, eles não entendem (...) você pega um novato, você tem que ensinar, tem hora que você ensina ensina, você já tá com a cabeça quente, tem hora que você perde a paciência, mas tem que voltar atrás porque além de ser um crime com a pessoa é ruim para a equipe né, então você tem que procurar melhorar (...) (S. B, 36 anos, 08 anos e meio na empresa)

Alguns entrevistados revelaram que existem funcionários que informam⁹³ aos supervisores os trabalhadores que não estão correspondendo às expectativas da direção.

Esta proximidade entre alguns trabalhadores e os ocupantes dos cargos de chefia parece favorecê-los na ascensão profissional. O entrevistado R.P afirma que existem testes seletivos no interior da indústria para avaliar trabalhadores para cargos mais elevados na hierarquia da empresa e, normalmente, os funcionários mais próximos da chefia são privilegiados.

(...) você entra lá e começa a trabalhar. Aí digamos surge uma vaga num cargo, aí eles fazem um concurso para entrar (...) tem uma prova e um teste psicológico (...) Mas quem tá dentro sabe quem é que vai entrar naquela vaga (...) todo lugar tem isso (...) a pessoa que mais entregar o outro se dá melhor (...) (R.P, 23 anos, 04 anos e meio na empresa).

A vigilância no interior da indústria e a aproximação de alguns funcionários aos cargos de chefia na tentativa de obter um tratamento diferenciado também são fatos observados pelo funcionário G.F:

Sim, isso é uma coisa que acontece muito. Por exemplo, tem uma pessoa que trabalha na expedição que tem como função ver o que está acontecendo e levar isso para o supervisor. Ele tá ali há 22 anos. O que o pessoal diz é isso, que algumas pessoas estão ali para vigiar os demais (...) Tem um operador de empilhadeira que está na empresa há 14 anos, e ele comentou que desde que ele está ali, ele nunca viu o cara da expedição fazer nada (...) As pessoas ficam questionando porque o cara ganha mais que os outros, porque o cara tá ali ganhando 1.200 reais, fazendo uma função que uma pessoa que ganhasse 500 reais poderia fazer tranqüilamente e muito melhor que ele? Porque tá levando informação lá para cima, entendeu? (...) Então tem muito essa coisa da vigilância (...) E um detalhe fundamental, tem uma câmera de vídeo instalada dentro da expedição. É bem o lance do *Big Brother*⁹⁴ (...) Eu comentei com o pessoal: — Ó essa câmera não precisa estar ligada, basta estar ali. Entendeu? (...) A gente trabalha o tempo todo assim, bem atento mesmo com o que fala, com quem a gente fala, quem tá próximo, porque tem algumas pessoas que realmente fazem esse jogo (...) (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

A análise do entrevistado sobre a vigilância no local de trabalho revela a insegurança dos trabalhadores com relação à manutenção do próprio emprego, pois estão, constantemente, sendo vigiados pelos supervisores, através da câmera instalada no local de

⁹³ Henry Ford na sua indústria de automóveis em Detroit já se utilizava deste instrumento. Para maiores informações consultar: BEYNON, H. *Trabalhando para Ford*: Paz e Terra, s.d.

⁹⁴ Menção à obra *1984*, de George Orwell.

trabalho; e também há a sensação de desconfiança gerada pela existência de delatores inseridos no cotidiano de trabalho. Esta desconfiança acaba por minar os sentimentos de solidariedade e companheirismo entre os trabalhadores.

A afirmação do entrevistado sobre o fato de que a câmera poderia estar desligada, bastando a presença dela no ambiente de trabalho, lembra-nos a vigilância empregada nas instituições públicas européias do século XIX, através do uso do panóptico⁹⁵. De acordo com Foucault (1986), a vigilância empregada nas diversas instâncias da vida cotidiana acaba por naturalizar e potencializar a vigília sobre os indivíduos, os quais acabam participando do próprio processo de repressão e autovigilância.

Quem está submetido a um campo de visibilidade, e sabe disso, retoma por sua conta as limitações do poder; fá-las funcionar espontaneamente sobre si mesmo; inscreve em si a relação de poder na qual ele desempenha simultaneamente os dois papéis; torna-se o princípio de sua própria sujeição. Em consequência disso mesmo, o poder externo, por seu lado, pode se aliviar de seus fardos físicos; tende ao incorpóreo; e quanto mais se aproxima desse limite, mais esses efeitos são constantes, profundos, adquiridos em caráter definitivo e continuamente recomeçados: vitória perpétua que evita qualquer defrontamento físico e está sempre decidida por antecipação (FOUCAULT, 1986, p. 179).

Assim, os próprios funcionários acabam por se adequar aos parâmetros de conduta estipulados pela direção da empresa, a autovigilância no trabalho é diretamente derivada da sensação constante de observação a que estão submetidos, e a câmera é a própria representação do panóptico descrito por Foucault. O fato de a câmera estar ou não desligada é apenas um detalhe, pois não há como precisar em que momento serão observados, basta a certeza de que poderão vir a ser a qualquer momento.

O funcionário que relata a existência da câmera no ambiente de trabalho se difere dos demais entrevistados desta pesquisa por ser o único que estava matriculado em um curso superior. A sua formação acadêmica era considerada por ele como pouco importante para a empresa.

O supervisor perguntou no dia em que eu fui visitar a seção: Você é universitário, né? Eu falei: sou (...) Ele disse: como você acha que a filosofia pode ser aproveitada aqui dentro da empresa? (...) Essa foi a

⁹⁵ Torre erguida no centro de ambientes institucionais que possibilita a visão e a vigilância de todos os que ali estejam.

única parte em que eu tive que contar uma mentira (...) eu disse que a filosofia é uma coisa que tá se disseminado nas empresas, que faz parte dos processos de formação, de pensar os processos de produção e aí por diante. Mas é uma história assim pra dizer: olha, o cara faz filosofia mas quer trabalhar aqui, acredita que isso aqui é importante (...) (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

O entrevistado, ao dizer para o supervisor que a filosofia está se disseminando pelos processos de produção das empresas, repete o próprio discurso empresarial que sustenta a formação dos grupos de trabalhadores autônomos, conhecidos também como Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's)⁹⁶.

Os Círculos de Controle de Qualidade serão abordados com maiores detalhes no próximo item.

⁹⁶ Os Círculos de Controle de Qualidade possuem uma outra denominação nesta indústria. No entanto, como levam o nome da própria empresa na sigla utilizada adotamos, em obediência ao Comitê de Ética em Pesquisa, um termo genérico.

5.5 – OS CÍRCULOS DE CONTROLE DE QUALIDADE E A SUBJETIVIDADE OPERÁRIA

Os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's) são uma poderosa ferramenta para a inclusão dos funcionários aos novos modelos de produção e organização do trabalho, oriundas da reestruturação produtiva. Estes círculos atuam, sistematicamente, na conformação dos funcionários à política organizacional da empresa, incitando os trabalhadores a atuar de forma mais eficiente na produção, controle e supervisão do próprio trabalho executado.

De acordo com Gramsci, o processo de trabalho baseado no taylorismo/fordismo faz com que o trabalhador se adapte aos processos de trabalho repetitivo de modo eficiente, prescindindo, com o tempo, do uso do raciocínio para executá-los.

Quando o processo de adaptação se completou, verifica-se na realidade que o cérebro do operário, em vez de mumificar-se, alcançou um estado de completa liberdade. Mecanizou-se completamente apenas o gesto físico; a memória do ofício, reduzida a gestos simples e repetida com ritmo intenso, “aninhou-se” nos feixes musculares e nervosos e deixou o cérebro livre e desimpedido para outras ocupações. Do mesmo modo como caminhamos sem necessidade de refletir sobre todos os movimentos necessários para mover sincronizadamente todas as partes do corpo, de acordo com aquele determinado modo que é necessário para caminhar, assim também ocorreu e continuará a ocorrer na indústria com os gestos fundamentais do ofício; caminhamos automaticamente e, ao mesmo tempo, podemos pensar em tudo o que quisermos (GRAMSCI, 2001, p. 272).

Estes pensamentos liberados da ação produtiva podem ser utilizados para a potencialização dos lucros nas empresas capitalistas. Para tanto, faz-se necessário organizar e determinar a subjetividade operária aos interesses da produção.

Assim, os CCQ's funcionam como um meio de organizar o saber operário, fazer com que os funcionários troquem experiências de trabalho uns com os outros, que interajam com o ambiente de trabalho de modo a reduzir os custos de produção, em suma, que transmitam os conhecimentos desenvolvidos com os anos de trabalho e experiência para a empresa.

Segundo Dejours (2000), há uma defasagem entre o que é estipulado pela gerência, no que tange à organização do trabalho, e o que é executado na prática pelos

trabalhadores. Assim, os trabalhadores são os maiores responsáveis e os mais bem informados quanto aos problemas e virtudes do processo de trabalho.

Desta forma, o “*zelo no trabalho*” (DEJOURS, 2000, p. 55 - 56) consiste em criar maneiras de lidar com o que não condiz na prática com a organização do trabalho estipulada pela gerência da empresa.

A este respeito afirma Dejours:

Uma fábrica, uma usina ou um serviço só funcionam quando os trabalhadores, por conta própria, usam artimanhas, macetes, quebra-galhos, truques; quando se antecipam, sem que lhes tenham explicitamente ordenado, a incidentes de toda a sorte; quando, enfim, se ajudam mutuamente, segundo os princípios da cooperação que eles inventam e que não lhes foram indicados (DEJOURS, 2000, p. 56).

Estas artimanhas de que fala Dejours são, muitas vezes, o descumprimento de certas regras rígidas que dificultam ou atrapalham a realização do trabalho. Ter acesso a esse conhecimento e torná-lo aplicável em todos os setores da produção é o objetivo maior das indústrias com a implantação dos CCQ's.

A participação nos CCQ's no interior da indústria em que trabalham os funcionários entrevistados não é obrigatória, no entanto, a recusa à participação impossibilita a ascensão profissional na hierarquia da empresa, e reduz as chances de aumentos salariais, como relata o funcionário:

(...) Bom, o CCQ é colocado pela empresa como uma atividade onde as pessoas devem aderir por interesses próprios (...) Quer dizer, alguém que queira melhorar os processos, que queira ter o ambiente de trabalho melhor (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

A liberdade em aderir ou não a esses círculos se torna contraditória no decorrer da entrevista.

A gente sabe que o ambiente de trabalho melhor vai representar mais lucro para a empresa (...) Isso não necessariamente vai se refletir em aumento de salário. Mas qualquer pessoa que queira durante o período em que estiver dentro da empresa, ascender, receber o que a gente chama de “*as avaliações*” que podem ser semestrais ou anuais, ela tem que atender a certos requisitos, e essa é uma regra que não é posta, digamos oficialmente, mas é posta verbalmente pela direção, pelos supervisores (...) quem não estiver engajado em grupo de CCQ, que não estiver dentro das metas de CCQ, não vai receber as avaliações (...) (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

Nas entrevistas realizadas, os relatos sobre a participação em grupos de trabalho foram muito frequentes, e uma das afirmações mais corriqueiras era de que a participação nestes grupos trazia conhecimento ao participante.

Neste sentido, a funcionária L. D. descreve o funcionamento do Círculo de Controle de Qualidade na empresa:

A gente vê uma anomalia, alguma coisa que esteja errada, a gente pode dar uma idéia, alguma coisa pra melhorar o desempenho da empresa (...) são vários grupos que tem lá dentro. A gente não recebe nada a mais (...) ganha conhecimento (L.D, 20 anos, 08 meses na empresa).

Outro funcionário comenta sobre o conhecimento pessoal que os grupos de trabalho podem trazer.

Eles falam que é bom você participar do CCQ, você tem várias reuniões, você vai aprender mais, e muitos erros que você vê dentro da empresa você pode ajudar (...) Por exemplo tem formado lá esse grupo, eu já estou participando, então tem uma parte defeituosa na onde a gente opera, então juntamos mais 2 companheiro e pensamos qual é o melhoramento disso aqui? Tem que fazer isso, tem que arrumar isso aqui, dar uma lixadinha nessa peça (...) Então você aprende muito, você vai para uma outra linha de produção você vê um defeito lá você chega e fala, vai na reunião você apresenta aquilo (...) então é um melhoramento (...) (S. B, 36 anos, 08 anos e meio na empresa)

Entretanto, estes conhecimentos gerados e absorvidos pelos funcionários, quando da participação nos CCQ's, parecem não ser suficientes para a satisfação pessoal e de reconhecimento da empresa pelo trabalho executado.

(...) é bom, você cresce como pessoa, conta bastante para aprender coisas, mas você tá ajudando uma pessoa a ficar cada vez mais rico sem receber (...) Eles falam assim: Parabéns, você vai ganhar um chaveirinho da empresa (...) um jantar na Associação da empresa, e olhe lá (...) você faz um trabalho de CCQ para reduzir os custos, digamos por ano este trabalho economize 100 mil reais, desses 100 mil reais para onde vai? Não ganha nada, esse é o problema (...) Você vai ganhar o quê? Parabéns? Então esse é o problema, se o dinheiro voltasse alguma parte para o pessoal que participa (...) (R.P, 23 anos, 04 anos e meio na empresa).

Desta forma, o não pagamento monetário pelos serviços prestados na formulação de estratégias ou de técnicas para reduzir o desperdício de matéria prima na linha de produção, através dos programas de CCQ's, se constitui em uma exploração ainda maior de mais-valia relativa no processo de produção. O aumento da produção de mercadorias, ou a otimização dos processos de produção elevam os lucros da empresa, não havendo uma contrapartida para os trabalhadores.

Com relação aos ganhos salariais no interior desta indústria, há uma série de requisitos aos quais o funcionário deve atender para receber um aumento ou uma promoção; contudo, a participação nos CCQ's não é necessariamente o fator determinante.

Não é necessariamente vinculado a participação nos CCQ's, mas esse é um elemento que colabora, porque há muitas regras oficiais e há aquelas que são apenas verbais (...) são postas ali. Quer dizer você pode não ter no papel, mas na prática é o que se dá (...) (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

Os aumentos salariais são baseados, segundo o entrevistado, em avaliações individuais que podem ser vinculadas tanto a regras formais de conduta no trabalho, como também podem estar associadas a outras regras subjetivas.

Em termos de salários isso tem muito a ver com cada indivíduo (...) uma vez que ele esteja inserido dentro de um grupo de CCQ, ele vai receber as avaliações, e como eu disse, essas avaliações devem ocorrer a cada 6 meses, 1 ano (...) mas por mais que o indivíduo participe desses grupos, não há necessariamente a ocorrência de uma avaliação positiva, mas se não participar do CCQ a avaliação vai ser negativa (...) muito dificilmente vai receber um aumento de salário ou alguma coisa assim (...) O supervisor direto é quem vai dar o OK, pra você (...) porque ele tem o controle sobre as suas faltas, atestados médicos, há um limite de dias que você pode ficar afastado por atestado médico (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

Os Círculos de Controle de Qualidade nesta empresa possuem estimativas de produção. Desta forma, assim como as mercadorias produzidas na linha de produção têm uma estimativa de quanto se deve produzir por dia, mês ou ano, os CCQ'S também possuem esta estimativa. Contudo, estas estimativas de produção dos Círculos de Controle de Qualidade são individualizadas, o que assegura para a empresa um controle e uma adesão maior pelos funcionários devido à exposição destes aos supervisores.

São 2,5 trabalhos por indivíduo de CCQ por ano (...) Porque um elemento fundamental que a avaliação vai observar é o nível de engajamento que você tem com relação à empresa. Então quanto maior for a sua participação, quanto mais próximo da sua meta de trabalho você chegar, quanto mais trabalhos você conseguir desenvolver no CCQ, que é o que eles chamam de motivação de equipe, quer dizer o indivíduo que tá a fim de trabalhar porque acredita que quanto mais trabalhar mais retorno vai ter (G.F, 27 anos, 06 meses na empresa).

Considerando o que foi exposto acima, podemos perceber que a participação dos trabalhadores nos grupos de CCQ's está diretamente ligada ao futuro que estes trabalhadores esperam ter na indústria. É necessário ter a disposição física e mental, não só para efetuar a tarefa designada pela direção da empresa, mas também para se adaptar às regras que são impostas aos trabalhadores. Essas regras atuam sobre a subjetividade operária, exercendo um controle muito mais efetivo, pois elas funcionam como a câmera escondida no setor de produção que este mesmo funcionário citou "(...) *ela não precisa estar ligada (...)*".

Assim, o controle é exercido pelo receio, pela vigilância invisível do funcionário que espiona a serviço dos supervisores, pela avaliação do empenho e da postura do trabalhador em relação ao trabalho, pela disposição em ajudar a empresa a reduzir custos e potencializar os lucros através da participação nos CCQ's.

Acreditamos que não é exagero afirmar que num quadro de recessão da atividade industrial avícola⁹⁷, os primeiros funcionários a serem demitidos são justamente aqueles que não se adaptaram à filosofia da empresa, que passaram a engrossar o número de desempregados crônicos.

É em nome dessa justa causa que se utilizam, *larga manu*, no mundo do trabalho, métodos cruéis contra nossos concidadãos, a fim de excluir os que não estão aptos a combater nessa guerra (os velhos que perderam a agilidade, os jovens mal preparados, os vacilantes ...): estes são demitidos da empresa, ao passo que dos outros, dos que estão aptos para o combate, exigem-se desempenhos sempre superiores em termos de produtividade, de disponibilidade, de disciplina e de abnegação. Somente sobreviveremos, dizem-nos, se nos superarmos e nos tornarmos ainda mais eficazes que nossos concorrentes. Essa guerra travada sem recurso às armas (...) implica no entanto sacrifícios pessoais consentidos pelas pessoas e sacrifícios coletivos decididos em altas instâncias, em nome da razão econômica (DEJOURS, 2000, p. 13).

⁹⁷ Como o ligado recentemente à gripe aviária que atinge alguns países europeus e do Oriente Médio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desta pesquisa, pudemos observar a perversa relação que o capital impõe ao trabalho humano no interior das indústrias avícolas nacionais.

Os modelos de produção centrados no taylorismo/fordismo são, na atual conjuntura política e econômica, potencializados por estratégias de produção, controle e organização do trabalho oriundos da chamada reestruturação produtiva. Estes mecanismos de controle da atividade de trabalho repercutem de modo efetivo para a precarização das condições de trabalho e submetem o trabalhador a rotinas insalubres de trabalho.

A maneira como o trabalho é organizado, através de uma rígida disciplina de divisão das tarefas, traz implicações importantes para as condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores.

Os limites físicos são testados diariamente, a dor, as angústias, o cansaço e as doenças que acometem os trabalhadores no plano coletivo são encarados como problemas pessoais pela direção da empresa.

Os trabalhadores revelam um ambiente de trabalho hostil, destacando-se uma intensificação crescente nas atividades, que afeta todos os sentidos. Os odores fétidos, a umidade que prevalece no interior da indústria avícola, o frio, o barulho ensurdecedor, a determinação da vida pessoal pelo trabalho em turnos e noturno corroboram para a degradação da saúde e da percepção dos trabalhadores sobre suas próprias vidas.

Desta forma, a vida pessoal é condicionada e determinada pelas atividades de trabalho no interior desta indústria avícola. As aspirações são, em grande medida, frustradas pelo esforço em cumprir uma jornada de trabalho desgastante.

O adoecimento na indústria avícola não pode ser compreendido apenas como originário da intensificação da atividade laboral, tampouco do frio a que estão sujeitos os trabalhadores neste tipo de empresa. Na verdade, é todo um conjunto de características que se inter-relacionam e que expõem o corpo e a alma do trabalhador aos riscos de um ambiente de trabalho insalubre.

Há, na verdade, uma gama variada de situações no capitalismo contemporâneo, destacando a conjuntura política e econômica, que podem ser as principais responsáveis pelas péssimas condições de trabalho e sujeição dos trabalhadores à ambientes

de trabalho degradantes. Assim, o aumento do desemprego, a pouca ou nenhuma fiscalização sobre as condições de trabalho, o incentivo irrestrito ao aumento dos lucros e as exportações, fazem do trabalhador refém do que poderia ser o caminho natural de sua emancipação e desenvolvimento humano.

O trabalhador que adoece, desta forma, é penalizado não apenas com os agravos físicos e psicológicos decorrentes da precarização e intensificação da atividade laboral, mas também moralmente, já que o desenvolvimento de patologias no local de trabalho é percebido como um sinal de fraqueza pessoal. Há a construção de uma lógica perversa que culpa a vítima. Neste sentido, o trabalhador se torna o culpado pelo seu adoecimento, e não a lógica de produção capitalista que requer e determina incessantemente a extração de sobretrabalho nas linhas de produção, sejam elas tayloristas/fordistas, híbridas ou derivadas do modelo japonês.

Os depoimentos de alguns entrevistados revelam, em alguns momentos, a apreensão pelo adoecer, pois este parece ser um fenômeno bastante próximo e independente do controle individual. No entanto, as entrevistas revelam que o adoecer ou os riscos que os funcionários correm na sua atividade laboral são encarados pela indústria avícola como sendo intrínsecos à imprudência e ao desleixo, ou então inerentes ao próprio organismo do trabalhador. O sofrimento alheio é negado em nome do aumento da produção e dos lucros, e o desmonte de seres humanos parece ocorrer em consonância com as etapas de industrialização das aves.

Este ambiente de trabalho hostil, desumanizado e angustiante, infelizmente, parece ser uma característica deste segmento industrial, e medidas efetivas para a melhoria das condições e da diminuição da intensidade da atividade aboral precisam ser tomadas imediatamente.

Pudemos constatar também que o incremento do processo de reestruturação produtiva no Brasil, destacando-se aí as mudanças na base técnica, no processo e na organização do trabalho em diferentes ramos da produção, inclusive na indústria de alimentos, tem resultado em uma maior intensificação e controle do trabalho, que implicam na piora da saúde dos trabalhadores. Portanto, estudos empíricos de diferentes ramos da produção, como o aqui apresentado, contribuem para a compreensão, de forma geral, de como tal processo altera a exploração da força de trabalho no país.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ABRAMIDES, M. B. C; CABRAL, M. S. R. Regime de Acumulação Flexível e Saúde do Trabalhador. In: *Revista Perspectiva: Fundação Seade*, vol. 17 n° 1 – janeiro/março de 2003;

ALVES, G. *Trabalho e Mundialização do Capital*. Londrina: Práxis, 1999, 2ª ed;

ANTUNES, R. Os Caminhos da Liofilização Organizacional: As formas da Reestruturação Produtiva no Brasil. In: *Revistas Idéias: O Averso do Trabalho*, Campinas: Unicamp, 2002-2003;

_____. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2003, 7ª ed;

BEYNON. H. *Trabalhando para Ford*. São Paulo: Paz e Terra, s.d;

BIERNACKI, P; WALDORF, D. *Snowball sampling – problems and techniques of Chain referral sampling*. In: *Sociological methods and Research*, 1981;

BIHR, A. *Da Grande Noite à Alternativa*. São Paulo: Boitempo, 1998;

BRAGA, U. S. *O Fordismo e a Racionalização do Trabalho no Brasil*. Curitiba: Ufpr, 1986;

BRAVERMAN, H. *Trabalho e Capital Monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1977;

CAPITÃO, C. G; HELOANI, J. R. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. In: *Revista Perspectiva: Fundação Seade*, abril/junho de 2003;

CHESNAIS, F. Notas para a caracterização do capitalismo do fim do século XX. In: *Revista Novos Rumos – Instituto Astrojildo Pereira: Instituto de Projetos e Pesquisas Sociais e Tecnologias*, 1999, n° 31;

DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992, 5ª ed;

_____. *Por um Novo conceito de Saúde*. São Paulo: Fundacentro, 2002;

_____. *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: FGV, 2000, 3ª ed;

ESPÍNDOLA, C.J. *Tecnologia e novas relações de trabalho nas agroindústrias de carne no sul do Brasil*. Curitiba: Revista Scripta Nova, 2002;

_____. *As agroindústrias de carne do Sul do Brasil*. Tese de Doutorado, FFLCH/USP, 2002;

- FOUCAULT, M. *Vigiar e Punir*. Petrópolis: Vozes, 1986, 4ª ed;
- GRAMSCI, A. *Cadernos do Cárcere*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001;
- HARVEY, D. *Condição Pós Moderna*. São Paulo: Loyola, 2001, 10ª ed;
- IANNI, O. *Marx. Coleção Grandes Cientistas Sociais*. São Paulo: Ática, 1996;
- JUNIOR, O. M. *A Globalização e a indústria alimentar: um estudo a partir das grandes empresas*. Marília: Editora da Unesp, 1999;
- KUMAR, K. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*. Rio de Janeiro: Zahar, 1997;
- LOJKINE, J. *A classe operária em mutação*. Belo Horizonte: Oficina do Livro, 1990;
- LYS, E. R. (et al) organizadores. *Isto é Trabalho de Gente? Vida, Doença e Trabalho no Brasil*. São Paulo: Vozes, 1994;
- MANDEL, E. *O Capitalismo Tardio*. São Paulo: Abril Cultural, 1982;
- _____ *A crise do capital*. São Paulo: Ensaio, 1990;
- MARX, K. *O Capital – capítulo VI (inédito)*. Resultados do processo de produção imediato. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978;
- _____ *O Capital. Coleção Os Economistas*, vol. I. São Paulo: Abril (Victor Civita), 1984;
- _____ *Manuscritos Econômicos e Filosóficos*. Lisboa: Edições 70, 1964;
- MINAYO, M. C. S. (org.) *Pesquisa Social - Teoria, Método e Criatividade*. Petrópolis: Vozes, 1994;
- _____ *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*: Hucitec/Abrasco. São Paulo/Rio de Janeiro, 1999;
- MORENO, C .R .C; FISCHER, F. M; ROTENBERG, L. *A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas*. São Paulo: Revista São Paulo em Perspectiva, nº 17, 2003;
- NAVARRO, V. L. A reestruturação produtiva na indústria de calçados de couro em Franca/S.P; In: *Revistas Idéias: O Avesso do Trabalho*. Campinas: Unicamp, 2002-2003;
- _____ *Trabalho e trabalhadores do calçado*. São Paulo: Expressão Popular, 2006;
- NAVARRO, V. *Produção e Estado de bem estar: o contexto das reformas*. Madri: Sistema 102, 1991;

PIRES, D. *Reestruturação produtiva e trabalho em saúde no Brasil*. São Paulo: Annablume, 1998;

ROSDOLSKY, R. *Gênese e Estrutura de O Capital de Karl Marx*. Rio de Janeiro: Uerj, 2001;

SATO, L. Subjetividade saúde mental e LER. In: *Um mundo sem LER é possível*. Montevideú: Rel-uita, 2003;

SELIGMANN-SILVA, E. *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: Cortez, 1994;

SILVA, R.C. A Falsa Dicotomia Qualitativo – Quantitativo: Paradigmas que Informam nossas Práticas de Pesquisas, In: *Diálogos Metodológicos Sobre Prática de Pesquisa*. São Paulo: Vozes, s.d;

THOMPSON, E.P. *Costumes em comum: Estudos sobre a cultura popular tradicional*. São Paulo: Cia das Letras, 2005, 2ª ed;

THOMPSON, P. *A voz do passado*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992;

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Martin Claret, 2006.

TEXTOS E ARTIGOS EXTRAÍDOS DA INTERNET

AGÊNCIA CÂMARA. Brasil: Relatos de trabalhadores do setor avícola chocam deputados, disponível no site: http://www.rel-uita.org/salud/relatos_avicola.htm, acessado em 01/03/2006;

Brasil passa a ser o maior exportador de aves, 2004, http://www.dipemar.com.br/CARNE/337/materia_artigo_carne.htm, acessado em 11/10/2005;

CRUZ D; BIANCHETTI, L. A formação do “total trabalhador Sadia” - estratégias de qualificação de trabalhadores em uma empresa agroindustrial. www.anped.org.br, Acessado em 31/03/05;

RIZZI, A. T. Mudanças tecnológicas e reestruturação da indústria de frangos no Brasil. www.economia.ufpr.br. Acessado em 31/03/05;

SATO, L; BERNARDO, M.H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. Disponível em www.scielo.org , acessado em 02/04/2006.

SEVERO, L. LER na Indústria Avícola – A CONTAC será recebida pelo ministro do trabalho, 2006, disponível no site: http://www.rel-uita.org/sindicatos/contac_sera_recibida.htm , acessado em 01/03/2006;

_____ LER na Indústria Avícola, 2006, disponível no site: http://www.rel-uita.org/sindicatos/contac_sera_recibida.htm , acessado em 01/03/2006;

_____ Mal & Medel traz reportagem sobre o Brasil, 2006, disponível no site: <http://www.cut.org.br/publique/cgi/cgilua.exe.sys/start.htm> , acessado no dia 0/02/2006;

TUMOLO, P. S. Reestruturação produtiva no Brasil: um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. www.scielo.org acessado em 25/09/2005;

RUIZ, R. As lesões por esforços repetitivos: O corpo dizendo chega, 2004. www.rel-uita.org/salud/ler/, acessado em 01/03/2006.

ANEXOS

a) Fotografias

(Disponíveis no site: <http://www.midiaindependente.org/ptblue/12/340334.shtml>,
acessado em 10/03/2006)

b) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

ANEXO I



Foto 01: Caminhão transportando aves para a indústria avícola em gaiolas



Foto 02: Aves nas gaiolas

ANEXO II



Foto 03: Entrada do frigorífico destinado á produção de aves para os Emirados Árabes



foto 04: Aves penduradas na nória entrando na indústria avícola

ANEXO III



Foto 05: Tanque de atordoamento I



Foto 06: Tanque de atordoamento II

ANEXO IV



Foto07: Seção de depenagem



Foto 08: Seção de sangria

ANEXO V

Foto 09: Aves descartadas no processo de produção

ANEXO VI

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

De acordo com a Resolução nº 196/96 do conselho Nacional de Saúde sobre pesquisa envolvendo seres humanos, faço valer a necessidade o termo de consentimento livre esclarecido para os sujeitos participantes desta pesquisa.

Responsável pela pesquisa: Marcos Acácio Neli (Cientista Social e Especialista em sociologia da Educação pela Universidade Estadual de Londrina, e mestrando da Faculdade de Medicina De Ribeirão Preto/USP – Departamento de Medicina Social).

Título da pesquisa: Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com os trabalhadores de uma indústria avícola.

Objetivo da pesquisa: analisar as condições de trabalho dos operários em uma indústria do setor avícola, para saber em que medida a reestruturação produtiva modificou as condições de trabalho, e como estas afetam a saúde destes profissionais.

Esta pesquisa tem caráter estritamente científico. Segue princípios éticos e científicos e se realiza através de uma metodologia adequada. Os dados desta pesquisa serão coletados através de entrevistas com os profissionais de saúde referidos no títulos da mesma. As entrevistas serão gravadas em fita cassete e posteriormente transcritas na íntegra.

De acordo com as condições dessa pesquisa, fui esclarecido (a) que:

- (1) Terei minha identidade preservada, assim, meu nome e identidade pessoal não serão divulgados; terei garantida a proteção de minha imagem e as informações obtidas serão divulgadas sem estarem relacionadas com a minha pessoa.
- (2) A minha participação nesta pesquisa não envolve qualquer risco à minha saúde e à minha integridade física.
- (3) a minha participação nesta pesquisa não envolve qualquer benefício financeiro entre a minha pessoa e o pesquisador.
- (4) No decorrer da pesquisa, poderei solicitar esclarecimentos e terei a liberdade de recusar-me a participar ou retirar o meu consentimento da participação da mesma, sem sofrer nenhuma penalização e outros prejuízos.

Portanto, confirmo que Marcos Acácio Neli explicou me o objetivo de realizar esta pesquisa e orientou-me sobre como será a minha participação na mesma. Li e após assinar este documento em duas vias, ficarei com uma cópia do mesmo.

Ribeirão Preto, __/__/__

Marcos Acácio Neli
R.G. 9.500473-3

Participante da pesquisa
Nome:
R.G.