

INVESTIGANDO OS ESPAÇOS DE PRODUÇÃO DO FRIGORÍFICO DA SADIA EM UBERLÂNDIA MG (2000-2008)

FABIANO SILVA SANTANA¹

SÉRGIO PAULO MORAIS²

Resumo: A Sadia Alimentos S.A., localizada em Uberlândia-MG, foi à empresa escolhida para o desenvolvimento desta pesquisa. Neste íterim, buscamos apresentar o modelo de produção desta empresa tanto para o campo como para as fábricas nas cidades, com a perspectiva de compreendermos em qual ambiente esses trabalhadores estão inseridos. Por meio da experiência vivida é possível identificar determinadas relações que são estabelecidas entre os trabalhadores e a empresa, ao evidenciar as mudanças nas relações produtivas, nas formas de sociabilidade entre os trabalhadores, e nas transformações nos modos de vidas, a partir de características atuais do trabalho operário.

Palavras-Chave: Trabalhadores, integração, remanejamento.

Abstract: Sadia Alimentos SA, located in Uberlandia, Minas Gerais, was the company chosen to develop this research. In the meantime, we seek to present the production model of this undertaking in the field as to factories in the cities, with the prospect of understanding in which environment these workers are included. Through lived experience is possible to identify certain relationships that are established between the workers and the company, to highlight the changes in productive relations, the forms of sociability among workers, and the transformations in the ways of life, from the current characteristics labor work.

Keywords: Workers, integration, relocation.

¹Mestrando em História/PPGHIS da Universidade Federal de Uberlândia. Av. João Naves de Ávila 2121 - Campus Santa Mônica Uberlândia- MG, CEP 38408-100. fabiano123silva@yahoo.com.br.

²Doutor em História Social INHIS/ PPGHIS da Universidade Federal de Uberlândia. Av. João Naves de Ávila 2121 - Campus Santa Mônica Uberlândia- MG, CEP 38408-100. sergio@inhis.ufu.br.

1. INTRODUÇÃO

Em 2011, durante a disciplina de História Local e Regional, entrei em contato inicial com a história oral. Pensar a história oral é também pensar nas experiências de vida de milhares de pessoas, cuja potencialidade nos apresenta formas, sentidos, vivacidade e importância. Através desta metodologia, parti para a abordagem do tema: organização do trabalho na Sadia, em um recorte muito próximo de quem o analisa.³

A escolha do tema não se trata de uma escolha aleatória, e nem muito menos de um acidente de percurso, mas uma condição muito mais intensa, a do próprio produzir. Vale ressaltar que o meu interesse pela referida pesquisa advém de uma experiência no próprio fazer (produzir) da fábrica. Pois ao estar inserido na escala produtiva, pude observar algumas condições que, geralmente, se revelavam simples e em outros casos, complexas, principalmente quando foram observadas as condições de exploração do trabalho.

Atuei como trabalhador na Unidade da Sadia (localizada na cidade de Uberlândia) a partir do dia dezessete de agosto de 2008 ao dia dezesseis de dezembro de 2009. Trabalhava no terceiro turno da desossa de suínos, especificamente, no setor de higienização que iniciava as suas atividades às 21 h, a partir desse horário registrávamos presença no ponto, mas o acesso dos funcionários desse setor à indústria acontecia às 20 h 20 min, quando a catraca estava liberada para o acesso à empresa.⁴

Durante uma reunião com o meu orientador, sugeri ajudá-lo com as transcrições das entrevistas que ele realizará na empresa Thyssenkrupp. Cujas empresa ele investigava com o projeto *"Nada enraíza num lugar só", Memórias e Globalização: um estudo sobre os trabalhadores da Thyssenkrupp (Campo Limpo Paulista (SP), Santa Luzia e Ibitiré (MG) (1957-2009)*. No mesmo ano, fui incluído no Programa Institucional de Apoio à Iniciação Científica - PIAIC/UFU, em que os primeiros oito meses foram dedicados à transcrição e à análise dos documentos produzidos na pesquisa. Em março

³ Além este fator, indicamos que este texto vincula-se à pesquisa, trabalhadores em frigoríficos e abatedouros de aves: Triângulo Mineiro (1980 a 2013)(Processo: Cnpq: 472612/2013-1).

⁴ É importante ressaltar que entre 2008 e 2010 os quarenta minutos destinados a troca de uniformes não eram pagos pela empresa, após determinação judicial em 2011 a empresa foi obrigada a inserir os valores referentes ao tempo de troca de roupas nos holerites dos trabalhadores.

de 2012, a pesquisa passou a ser financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Este período foi marcado por algumas dificuldades na pesquisa, uma vez que não era possível a mim, a prática da entrevista, justamente por se tratar de uma empresa distante da cidade onde habito. Sendo assim, esta dificuldade foi entendida como um divisor de águas, pois, a partir dela, resolvi aplicar a mesma perspectiva do projeto, só que em outra empresa. Desta maneira, pude focar em outro espaço justamente para prática da entrevista, busquei, então, investigar a Sadia em Uberlândia, na tentativa de identificar homens e mulheres, e as suas formas de organização interna e externa de trabalho. Cabe ressaltar, primeiramente, que a escolha da nova empresa para o desenvolvimento da pesquisa se deu em comum acordo entre as partes envolvidas.

Tal mudança exigiu mais dedicação à pesquisa, pois correspondia não somente à transcrição das entrevistas coletadas na ThyssenKrupp, mas na própria atividade de entrevistar e de encontrar muitos colaboradores (entrevistados), pois é necessário que a entrevista contenha informações as mais variadas, de assuntos diversos, e não se limite ao tema que levou a aproximação entre o entrevistado e o entrevistador (CORRÊIA, 1995:68).

É claro que ao mudar a pesquisa para outra empresa, tivemos algumas transformações no que concerne aos problemas observados. Anteriormente, o problema encontrado pela pesquisa correspondia aos trabalhadores da Thyssenkrupp e aos seus modos de trabalhar, na Sadia observamos tarefas de fáceis apreensões como veremos no decorrer deste trabalho. Uma vez que, o processo de produção empregado na empresa investigada tem provocado uma reconfiguração das relações de trabalho, principalmente, quando voltamos o nosso olhar para a saúde física e mental desses trabalhadores.

Assim, busquei, em conjunto com o orientador, evidenciar alguns aspectos do ambiente fabril, especificamente daquilo que encontramos no chão da fábrica, a referente pesquisa não tem por objetivo investigar todas as dimensões dos espaços produtivos, uma vez que os problemas deste ambiente são muitos. Certamente, novas questões serão levantadas e continuaremos a desbravar possíveis horizontes no tema abordado. Neste momento, esta pesquisa percorre alguns temas específicos para

compreendermos as configurações da fábrica e as consequências da exploração exercida.

É preciso ressaltar que o frigorífico da Sadia desenvolve um sistema de controle vertical, em que todo processo de produção é rigorosamente controlado, desde a fabricação de grãos até ao abate. No primeiro momento, buscamos descrever alguns espaços da produção, mesmo que limitados, podemos mapear alguns processos. Neles, iremos entender como algumas tarefas permeiam a vida dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, como surgem novos sentidos que podem ser produzidos e reproduzidos na produção. Compreender a configuração da produção torna-se pertinente para a nossa análise, no tocante aos diversos trabalhos desenvolvidos pela empresa Sadia. Esse sistema organiza a produção, e é percebido tanto no campo como nas fábricas. Para melhor compreender, apresentamos o sistema de integração que é o responsável pela organização da produção no campo, e na fábrica, encontramos o remanejamento que articula e organiza tal produção.

Em suma, para equilibrar as contradições da linha de produção, observamos que a presença e a movimentação das gestões intentam em manter uma colaboração entre as partes envolvidas nela, para isso, baseiam-se em ações que mantém os sujeitos em constante observação enquanto executam as suas tarefas. Esta postura desconhece os laços mais comuns das experiências de trabalho desses trabalhadores, colocando-lhes cada vez mais a parte das condições mínimas de uma boa qualidade de vida no espaço fabril. Deste modo, perpassar pela dimensão da rotina de trabalho, nos possibilitou entender que os espaços da fábrica são cotidianamente conduzidos por ações que se permeiam de sentidos, de modo a tornar mais harmoniosa e conflituosa a produção. São evidências por nós apreendidas, principalmente, quando confrontamos as expectativas dos trabalhadores com os mecanismos de controle da fábrica.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Trilhar os caminhos que informo neste trabalho advém da necessidade de entender as perspectivas sociais do trabalho por meio das leituras que os trabalhadores realizam de suas vidas e experiências, este movimento tem colocados diferentes formas de entender o mundo do trabalho na atualidade. A exploração, por exemplo, aplicada

pelo capital nas vidas desses trabalhadores é uma das mais investigadas neste momento, pois a cada instante nos deparamos com evidências que apontam justamente para novos modelos de exploração. Neste sentido, são ações criadas pelas empresas na perspectiva de corroborar para a efetivação dessa exploração. Seria o que Ricardo Antunes vai nomear como envolvimento manipulatório.

Em que o capital busca o consentimento e a adesão dos trabalhadores, no interior das empresas, para viabilizar um projeto que é aquele desenhado e concebido segundo seus fundamentos exclusivos. Trata-se de uma forma de alienação e estranhamento que, diferenciando-se do despotismo fordista, leva a uma interiorização ainda mais profunda do ideário do capital, avançando no processo de exploração do *savoir-faire* do trabalhador. (ANTUNNES, 2009: 188)

Onde o sujeito, aderi às estratégias da empresa com a perspectiva de alcançar postos ainda não obtidos. Para Marx e Engels: A classe que dispõe dos meios da produção material dispõe também dos meios da produção intelectual, de tal modo que o pensamento daqueles aos quais são negados os meios de produção intelectual está submetido também à classe dominante. (MARX e ENGELS, 1982: 48)

Nesta ótica, entendemos que o relato oral vem contribuir para os debates, no sentido de que diversos trabalhadores aspiram novas formas de lidar com o trabalho, seja pelas novas propostas ou pelo desejo de ascensão. Pois, *a forma como os indivíduos manifestam a sua vida reflete muito exatamente aquilo que são. O que são coincide, portanto com a sua produção, isto é, tanto com aquilo que produzem como com a forma como produzem* (MARX e ENGELS, 1982: 19). Para tanto, suas vidas não os colocam somente como reprodutores de ações coletivas, como imaginamos ali na produção a partir do manejo de uma faca, onde quase todos seguem o mesmo ritmo. São também vivenciadas as ações individuais desses sujeitos no intuito de fornecer ferramentas as mais diversas para a permanência da exploração nestes locais.

O empenho da pesquisa tomará a trajetória histórica dos trabalhadores a partir de entrevistas gravadas com ex-trabalhadores e trabalhadores da Sadia. Por fim, o que se espera com essa perspectiva é ressaltar as histórias e memórias desses operários frente ao processo de expansão e transformação da Sadia, de forma a compreender e esclarecer também algumas das atuais mudanças sentidas e vividas no mundo do trabalho.

3. DISCUSSÕES E RESULTADOS

Em 2012, foi publicado na Revista BRF Online com o título Caminho Aberto, o resultado do Ranking do IBGE com os cem maiores PIBs municipais do agronegócio, o qual apresenta que as cidades com maior desenvolvimento possuem plantas da BRF instaladas. Em vigésimo lugar no ranking dos cem maiores PIBs do agronegócio está a cidade de Uberlândia, com quase seiscentos e cinco mil habitantes e IDH de 0,789⁵. Na cidade, a Sadia investiu numa planta de produtos industrializados e em ração animal. Há também a criação e o abate de frangos, de suínos e de perus.

Para melhor compreender estes avanços da indústria na cidade, atentamo-nos para a condição da Sadia em 2008, no Brasil, que encerrou o ano como a maior empresa exportadora de proteína animal e a maior produtora de carnes do país. A sua receita bruta foi de R\$12,2 bilhões e o crescimento foi de 23% em relação ao ano anterior (RELATÓRIO ANUAL, 2012). Neste período, a unidade de Uberlândia era a maior em termos estruturais e produtivos do país de modo a contribuir ao extremo para que tais índices fossem alcançados.

Entretanto, percebemos que durante o período de 2000 a 2008, a Sadia conseguiu alcançar números cada vez mais significativos; criando em 2006, o Comitê de Sustentabilidade cujo objetivo é avaliar as suas atividades. Além disso, ela inaugurou uma diretoria de Relações Internacionais que, posteriormente, deu início a um projeto de instalação de uma fábrica na Rússia. Em 2008, conquistou o quinto lugar no ranking das cem empresas de maior prestígio do Brasil e a maior geradora de empregos com sessenta mil trabalhadores (RELATÓRIO ANUAL, 2012). No mesmo período, o complexo industrial na cidade de Uberlândia possuía aproximadamente 8 mil trabalhadores de ambos os sexos. Esse complexo no início dos anos 2000 foi considerado como um dos mais modernos do segmento da América Latina, ele possuía nove granjas, três incubatórios, dois abatedouros e três indústrias.

A capacidade máxima de abate no frigorífico no final dos anos 1999 era de quatro mil suínos por dia, no entanto, era explorado cerca de um terço desta capacidade. Atualmente esses números alcançam a quantidade de quase cinco mil suínos por dia. O

⁵ Vale ressaltar que os números ainda são do Atlas de Desenvolvimento Humano/PNUD (2010) e é provável que nos últimos anos esse indicador tenha subido.

frigorífico desenvolve as suas funções em dois turnos. Mas vale ressaltar que as atividades de abate encerram-se na embalagem, e todo o processo se finda na: fabricação de linguiça, de bacon e de empanados. O processo está restrito ao setor da indústria e pode variar a sua produção de acordo com a demanda, mas, geralmente, as funções do frigorífico são desenvolvidas em dois turnos. O primeiro turno do abate tem início às 06 h fim às 16 h, o segundo ocorre das 16 h às 01 h 45 min. Após o término do segundo turno, os trabalhadores da higienização fazem a limpeza dos espaços da fábrica. Trata-se de uma equipe responsável pela limpeza que não participa do mesmo processo de produção tal como participam os demais funcionários da linha, os funcionários da limpeza usam uniformes diferentes dos demais, de cor verde. A equipe de limpeza tem o prazo para a entrega do local limpo e sem contaminação até as 06 h.

Nesse contexto de grandes avanços surge, portanto, a necessidade de analisar as condições do chão da fábrica. Uma vez que as pessoas envolvidas na produção, de acordo com MARX e ENGELS, na Ideologia Alemã, "mantém relações que são por sua vez condicionadas pela produção." (MARX, ENGELS. 1982:19). Neste sentido, as relações tecidas juntamente com os processos de produção no campo ou na cidade são importantes para compreendermos as nuances do trabalho numa dinâmica vertical, onde a empresa determina as suas normas e os trabalhadores executam-nas.

O complexo industrial da Sadia, na cidade de Uberlândia, é composto por vários espaços de produção distribuídos pela cidade: o incubatório, o abatedouro e a fábrica de margarina, e entre outros. Todos estes espaços somados compõem uma unidade industrial. Cada cidade que possui uma planta produtiva é identificada por unidade independente de quantas fábricas ela possui. Isso se pode estender à fábrica de ração, às granjas responsáveis pela criação e pelos manejos das matrizes, aos incubatórios onde acontecem as chocas dos ovos, seguidos dos produtores integrados que promovem a engorda dos animais para o abate, o abate e as indústrias.

Todos esses espaços compõem a unidade de produção, eles não se limitam a apenas ao ambiente da fábrica, a fábrica se estende a todas as dimensões do produzir. Nessa escala, entendemos que a produção de grãos: encontra-se no topo, justamente pela produção de ração animal que se torna ferramenta importante para a legitimação de um dos mecanismos de produção com maior eficiência para o setor, a "integração".

É o sistema que detém todo o processo produtivo, desde a produção do ovo fértil pelas matrizes até o abate, no qual a comercialização ocorre apenas uma vez. Originário nos Estados Unidos, esse sistema foi introduzido no Brasil no início da década de setenta pela Sadia, em Santa Catarina (SANT'ANNA, 2008:14).

Tal sistema consiste na negociação entre as empresas e os avicultores/suinocultores por meio de um contrato. A integração é importante para os abatedouros de aves e de suínos nesse contexto de expansão. São firmadas relações entre ambos que tem por objetivo a garantia de um maior nível de produção. Neste sentido, o produtor é responsável por providenciar as instalações e a mão de obra, por sua vez, a integradora fornece os pintos, os medicamentos e a ração, assim como a assistência veterinária, o transporte para o abate e a comercialização.

Nessa dinâmica comercial, vale ressaltar, que estes produtores apesar de possuírem a terra, os barracões e contratem a mão de obra, não são eles que determinam a organização da produção. Por fazerem parte de um processo vertical, ou seja, das diretrizes de produção ditadas pelas indústrias, eles devem seguir as orientações da mesma. Os contratos determinam a participação direta dos veterinários da empresa no período de engorda dos animais. Isso corresponde a um controle rigoroso da produção, desde o investimento inicial nos barracões, como a ventilação e o manejo das rações, ou seja, as condições ideais para a engorda, até o produto final seja ele *in natura* ou industrializado. Todo este processo se enquadra no que chamamos de controle de qualidade com apoio rigoroso do SIF (Serviço de Inspeção Federal).

Outro fator importante nesse ambiente está justamente ligado ao acompanhamento técnico dos veterinários em que se pretende aplicar as normas da empresa e os seus conhecimentos no campo. Em contrapartida, os trabalhadores no seu dia a dia desenvolvem novas técnicas de modo a facilitar o manejo da granja. Porém, as normas da fábrica os limitam por tratarem de um controle vertical, isso pelo simples fato de que é preciso seguir o rigoroso controle de qualidade, pois se caso não for seguido, pode-se perder até mesmo o lote.

Os trabalhos nos barracões são diários, pois necessitam de um controle minucioso com a água, a ventilação e a iluminação: "As granjas de frango de corte devem se manter com as aves de idade semelhante, desta forma, o conceito idade única,

deve ser praticado para alcançar resultados consistentes ao longo do tempo (SANT'ANNA, 2008:17)." Isso irá garantir que o frango esteja pronto para o abate em no máximo quarenta e cinco dias, e pode também ser recolhido em menos tempo.

Portanto, o chão da fábrica e as suas nuances não se restringem a apenas aos seus muros e às cidades, o campo também é alvo desse poderoso controle, ao serem reforçadas e reestruturadas as diferentes formas do fazer (produzir).

Dentro do ambiente fabril, o controle da produção permanece nessa dinâmica. A pendura torna-se significativa nessa dimensão do “fazer” (produzir), porque nela podemos identificar como a contradição faz parte daquele espaço. Deste modo, atentamo-nos para dois momentos: o primeiro por se tratar de uma das tarefas mais penosas dentro dessa escala produtiva, em que identificamos uma intensidade rítmica muito alta para executar o serviço que é justamente pendurar o frango na nória.

O segundo momento corresponde a uma exigência da empresa voltada principalmente para o “bem estar animal”⁶. De acordo com as evidências apresentadas nas entrevistas, esse bem estar torna-se uma questão de humanidade com o animal inserido em toda escala produtiva. Mas no abate é primordial a observação das condições físicas e emocionais dos animais, ou seja, os trabalhadores devem obrigatoriamente não permitir que os animais se debatam, evitando assim o estresse, as fraturas, as lesões e, conseqüentemente, as mortes dos mesmos. Tudo isso influencia no resultado final do produto, e para que se tenha uma carne de boa qualidade, o cuidado com os animais é de fundamental importância. Da mesma forma que nos barracões a qualidade de vida dos animais é imprescindível para uma boa carne, na fábrica os animais não podem sofrer.

A gente também tinha uma qualidade em relação ao frango, não podíamos causar stress no frango. Em relação é, como se diz [pausa], seria uma relação humana com o animal, tipo assim, vou deixar o bichinho sofrer, né? A idéia era deixá-los sofrer o menos possível. Mas assim, muitas das vezes isso não acontecia cara, no decorrer do dia o stress é impossível para quem está ali pendurando, né? (Acervo da pesquisa, trabalhadores em frigoríficos... CNPQ, 2013-2015, entrevista com R., 24 anos, 21 de março de 2014)

Entretanto, de acordo com as entrevistas, essa relação humana com os animais possui um limite. E é nesse limite que encontramos de forma gritante a distinção entre o

⁶ O **bem-estar animal** tem sido preocupação crescente entre pesquisadores, produtores e consumidores de todo o mundo que passaram a exigir com maior intensidade uma conduta humanitária no tratamento dos animais, no que diz respeito à produção, transporte e abate.

animal ave/suíno do animal homem. Esse limite é caracterizado pela intensidade de trabalho exercida pelo funcionário. Não se trata de pensar no frango, para que tenha uma morte tranquila, e assim a empresa lucrar com uma carne macia e mais cara. Mas sim, em se pensar na lenta morte dos trabalhadores na linha de produção. No início do dia, pode até ser tranquilo realizar atividades, tal como pendurar os frangos, certamente, o corpo se acostumará com a mecanização da função, entretanto, ele sentirá aquela sobrecarga em algum momento do dia.

Esse não é o único problema da fábrica, o próprio fazer (produzir), nos possibilita a compreensão do chão da fábrica. Para isso, o entrevistado Roberto, de 28 anos, começou os seus trabalhos na pendura de frangos, nos relata que as suas perspectivas não foram atendidas no início de sua profissão na fábrica, justamente por não terem cumprido com o acordo que firmara com ele nos processos seletivos, em que alegavam que o mesmo iria trabalhar na evisceração e não na pendura de frangos. Entretanto, o entrevistado passou a compor o quadro de funcionários daquele setor e descreve-nos a sua rotina:

A pendura era o que: era uma linha de produção, aonde vinham os frangos dentro das caixas ai tinha uma esteira e acima tinha uns ganchos que passavam, e levavam os frangos para a sangria, onde era sangrado o frango e depois para a evisceração. Você pendura os frangos vivo no gancho, pendurava pelas pernas e eles ficavam de cabeça para baixo, ele ia seguindo essa linha passava pela sangria e pela evisceração, ai tinha alguns processos depois que ele passava pela sangria, ai ele tinha que passar pela escalda, pela depenação, depois dentro de uma espécie de chamuscador onde queimava as penugens que não conseguia tirar com a depenação. (op.cit., entrevista com R., 24 anos, 21 de março de 2014)

Aparentemente, tal processo de abate parece ser de fácil execução, por ficar ali parado na esteira e, em seguida, pegar um frango e colocá-lo no gancho, enquanto outro funcionário faz a sangria, e outro retira as vísceras. Enfim, é um processo no qual o frango está pendurado pelos pés, mas exige muita rapidez e cuidado por parte dos trabalhadores, principalmente, no momento da pendura para que não os machuque, evitando o estresse e, conseqüentemente, a morte do animal.

Para melhor entendermos o funcionamento do abate, temos o setor de recepção, que deve ser instalado em plataforma coberta, protegido dos ventos e dos raios solares, cujo tempo seja superior a vinte segundos, pois de acordo com estudos, as aves levam em torno de doze segundos para se acalmarem. Há nesse setor uma esteira onde são

colocadas as caixas com uma abertura na parte superior, é dela que o trabalhador vai retirar o frango e pendurá-lo na nória.

As caixas ficam mais ou menos um metro, altura da barriga da gente. Você pegava o frango aqui e do jeito que pegava já pendurava ele. Só que a linha rodava ligeira, era muito ligeira, então você tinha que ser rápido. Você enfiava a mão na direita pegava os da direita, todo que tinha na direita você pegava. Na hora que as caixas iam passando a esteira não parava, assim não podia parar a caixa ali pra você pegar o frango e pendurar. (op.cit., entrevista com R., 24 anos, 21 de março de 2014)

Depois do processo de pendura, a nória segue para o abate. Ali vai acontecer a sangria. Para que as aves cheguem a perfeitas condições para serem sangradas, elas passam, primeiramente, pelo processo de eletronarcose que consiste em um banho de água salina. A corrente elétrica passa para o corpo por meio da cabeça e vai até os pés, presos a uma nória de condução, que funciona como terra. O tempo entre a eletronarcose e a sangria conforme dados da cartilha de abate de aves, é de trinta e cinco segundos, isso garante que a ave não volte a ter consciência.

Após a eletronarcose, a ave ainda presa pelos pés, segue para o túnel da sangria, lá vai ocorrer o corte da artéria carótida e da veia jugular, este procedimento pode ser feito de forma manual ou mecânica. Em seguida, ocorrerá a escaldagem que pode ser feita de duas maneiras, o primeiro por pulverização de água quente ou vapor, essa pode causar maior custo, por não ser tão eficiente no amolecimento das penas, podendo causar defeitos nas carcaças. A segunda forma de escaldagem seria por imersão, cujo tempo é de dois segundos com a temperatura de 52°C (SARCINELLI, 2007), mas vale ressaltar que este processo também pode causar a contaminação, portanto, é necessária a troca da água a cada oito horas. A depenagem deve ser feita logo após a escaldagem, esta por sua vez é mecanizada.

Para não provocar a contaminação das aves, elas são lavadas e encaminhadas para a evisceração. A evisceração tem que ser realizada em outro ambiente, ou seja, em uma área separada da escaldagem e depenagem também por motivo de contaminação. Após esse processo, as aves são encaminhadas para o resfriamento.

O processo de abate apresentado à cima é justamente para entendermos que o primeiro setor da fábrica implica diretamente no cuidado com o animal e o seu tratamento durante todo o processo.

Após averiguarmos os fatos, temos a impressão de que realmente os únicos seres importantes na fábrica são as aves. Descrever o processo de abate parece nos remeter a uma realidade natural de subsistência de quem detém os meios de produção e a sua capacidade de investimento em mecanização, o que não desvincula de uma qualidade imprescindível de seus produtos no mercado, qualidade a esse produto que por si só é capaz de revelar até mesmo beleza, principalmente, quando falamos dos cuidados com as aves. Mas apesar da beleza que há com o cuidado dos animais, das embalagens cada vez mais impressionistas e da publicidade que promove o consumismo, não podemos nos conformar com a realidade que aparece oculta nas cartilhas de abate ou na teoria de bem estar animal apresentada no Relatório Anual de 2012, em que:

A política da Companhia respeita as cinco liberdades animais: livre de fome e sede; livre de desconforto; livre de dor, lesões e doenças; livre para expressar seu comportamento normal e livre de medo e estresse. O processo, que envolve manejo cuidadoso e responsável inclusive na fase de pré-abate, cumpre os preceitos técnicos, legais e religiosos. Abrange desde o sistema de contenção na propriedade rural, o embarque, o transporte, o desembarque, a contenção nos currais, a condução para o abate, a insensibilização (também denominado atordoamento), até a sangria. (RELATÓRIO ANUAL, 2012)

Quando o entrevistado Roberto alega que parece ser “uma relação humana com o animal”, não podemos esquecer que por ser um animal, o homem, as relações devem também se enquadrar nos mesmos termos apresentados acima. Mas o que de fato encontramos é um montante de trabalhadores insatisfeitos que expressam angústia em seus relatos.

Nesse sentido, é preciso ressaltar que a linha de produção não é uma extensão do homem, e não se configura dessa maneira, não identificamos ali uma cooperação no sentido de que a máquina facilitará as condições de trabalho, pelo contrário, é ela quem vai expropriar a capacidade laboral do trabalhador. É ela quem vai exaurir a sua força física e mental. Para tanto, a linha de produção gira no que, podemos dizer, acima das condições laborais do trabalhador. Conforme a fala do entrevistado, a linha rodava ligeira, era muito ligeira, então você tem que ser rápido (op.cit., entrevista com R. 24 anos, 21 de março de 2014). Contudo, o trabalhador torna-se parte da máquina, ele será cobrado do mesmo modo em que a máquina avança. E não pensemos que as condições de trabalho irão mudar se por ventura a máquina quebrar, pelo contrário, outra irá

substituí-la e se caso isso não acontecer, horas extras serão aplicadas para o cumprimento das altíssimas metas.

Para Roberto, a linha seguia muito rápida e o cansaço tornava-se evidente em todo o setor. Durante a entrevista, ao descrever a sua rotina, alguns momentos eram marcados por interrupções, essas vieram a se revelar numa constante agonia em relação aos anos dedicados à empresa, uma vez que ele se justificava pela decepção por não conquistar cargos maiores, além de ocupar o cargo de um Operador de produção nível 3. Foram dez anos e de acordo com ele o que conseguiu foi: *você tem diploma?* (op.cit., entrevista com R., 24 anos, 21 de março de 2014), essa foi a reação do supervisor quando lhe solicitou um aumento de salário. Para Roberto, a falta de compromisso da empresa não era algo exclusivo a ele e sim a todo o conjunto de trabalhadores, nessa afirmação evidenciaremos, claramente, toda esta situação quando ele começa a relatar a sua trajetória na fábrica.

Eu pensei que era uma boa, ne? Já trabalhava com frango, já estava no ramo por conhecer um pouco o processo, mas indústria é totalmente diferente. Quando entrei lá entrei para trabalhar na “eviscação”, aí foi uma das primeiras decepções, né? Quando entrei não fui para eviscação como esperava eu fui para a “pendura”. Ai na pendura eu vi fogo... cara, por que lá não tinha nada a ver com aquilo que eu tinha sido contratado para fazer. (op.cit., entrevista com R., 24 anos, 21 de março de 2014)

O trabalho na pendura era realizado por dez pessoas trabalhando, o último trabalhador ficava no fim da esteira e era responsável pela botoeira, tal processo é chamado de carroto. De acordo com Roberto, o último frango não podia deixar de ser pendurado, caso isso ocorresse o frango morreria, pois a caixa seguia direto para a máquina que as lavavam. Para que o último trabalhador não ficasse sobrecarregado com muitos frangos era preciso que os outros colaborassem com a máxima rapidez. Portanto, nesta linha, o monitoramento é constante, ele não é só feito pelo supervisor, mas por toda a equipe. Apesar de possuir um mecanismo que poderia parar a linha, a recomendação da gerência é a de não parar, contudo, cada trabalhador devia acompanhar a esteira sem permitir que o último trabalhador fosse sobrecarregado pela correria da fábrica. Sendo assim, os demais trabalhadores tinham a obrigação de acelerar os seus movimentos para atender às condições da fábrica.

Tais indicativos surgem para nos fazer entender sobre quais tipos de produção falamos, e como esses trabalhadores são organizados na cadeia produtiva. Em diversas

situações, percebemos os desgastes nas vidas dos trabalhadores da linha de produção, além de alguns mecanismos que viabilizam um equilíbrio entre a produção e o desgaste físico e mental dos trabalhadores.

Em muitos casos, a própria gerência terá que implantar medidas que possam amenizar os impactos sofridos pelo trabalhador na linha. Ao mesmo tempo, irá confirmar que essa mesma linha promova o adoecimento, o desinteresse pelo trabalho, que é aquilo que se espelha na grande recusa de se trabalhar em frigoríficos no Brasil.

Entretanto, antes que ocorra este fenômeno (o da recusa), podemos explorar um dos mecanismos da empresa, que advém justamente para corrigir o desgaste e para legitimar a exploração sofrida no chão da fábrica, trata-se da mudança de um setor a outro. O remanejamento surge nesta ótica, para substituir aqueles trabalhadores que estão cansados ou afastados por motivos de doença ocupacional.

Portanto, a aplicação da dinâmica de remanejamento torna-se peça fundamental para que a produção continue cada vez mais intensa. Conforme apresentado nas entrevistas, a sua função é a de preencher espaços na linha, causados por faltas, cansaços e acidentes, assim como relatado em entrevista.

Quando o cara esta muito cansado, por isso que tem um líder lá, o líder ver. Ele ver e tem a opção de mudar de lugar, pois toda linha de produção tem o lado forte (pesado) e o lado maneiro, por exemplo, tem pessoas que fica só por conta de catar pedaços de carne no chão pra poder fazer o descarte, se o líder ver um trabalhador que esta muito cansado pelo serviço, ele pode muito bem inverter a situação, por que todos funcionários são treinados pra tudo dentro da linha de produção, por exemplo, ai o que acontece. (Acervo da pesquisa, trabalhadores em frigoríficos... CNPQ, 2013-2015, entrevista com M., 14 de janeiro de 2014)

O remanejamento consiste na criação de postos de trabalhos com menor intensidade rítmica, em que o trabalhador pode ser designado para recolher pedaços de carne no chão para o descarte e, em outro momento, ajudar no processo de embalagem dos produtos. Mas o que facilita esta mudança de um afazer para outro são as atividades de fácil apreensão; pois, não há necessidade de um curso a médio/longo prazo, e sim de uma orientação rápida sobre como realizar de modo simples aquela tarefa. Portanto, a exploração é sentida pelos trabalhadores e pelos gerentes, o diferencial está na forma de lidar com essa exploração. No caso da fábrica, percebemos que continuam a explorar os trabalhadores com artifícios tais como a remoção. Na indústria, as tarefas são diversas,

nesse contexto evidenciam-se as de maior complexidade até as mais simples, as dificuldades são visíveis e os problemas são recorrentes.

E, às vezes, os funcionários da linha de produção estavam muito cansados ou até mesmo por falta [ausentes], essas coisas, ou machucados, pediam emprestado o funcionário. Não é que ele não tem que ir. Ele assina um termo que ele pode ir para qualquer lugar que seja remanejado pela empresa, desde que seja pelo bem da empresa e também por ele... não mexendo no horário dele. (op.cit., entrevista com M., 14 de janeiro de 2014).

No entanto, a política da empresa referente ao cansaço é tratada pela troca de postos, com isso, garantem a meta de produção nos setores mais exigentes. Sendo assim, entendemos que os setores mais exigentes por esta mão de obra substituta provocam repulsa nos trabalhadores que são obrigados a deixar os seus postos de costumes e ir para esses setores. Em outra entrevista o trabalhador [Junior] nos relata que, teve muitos que não concordava, eu já fui remanejado para outros setores, fiquei meio nervoso, mas assim acabavam que iam. É que a empresa exige isto, é uma política interna da empresa eu iam pelo simples fato de precisar do emprego. (Acervo da pesquisa, trabalhadores em frigoríficos... CNPQ, 2013-2015, entrevista com J., 22 de setembro de 2008).

Os líderes são os responsáveis por oferecerem suporte aos supervisores, a eles são atribuídas às tarefas que exigem tomadas de decisões rápidas. Neste caso, eles se enquadram perfeitamente no perfil, quando se tornam necessárias as mudanças do posto. Se pensarmos numa empresa como a Sadia, em Uberlândia, que possui um contingente de aproximadamente 8 mil trabalhadores, em diferentes setores com os mais variados processos e desgastes, a aplicação deste mecanismo não é suficiente, certamente, essa mesma empresa não terá um contingente de substituição para aplicar o remanejamento. Sendo assim, a permanência nos postos de maior impacto laboral promoverá, assim como tem promovido, altíssimos índices de afastamentos e grande rotatividade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Sadia conquistou o seu espaço ao acrescentar ainda mais dinamismo para este mercado tão competitivo. A invenção de métodos de criação, o abate e o processamento, é refletida na ampliação de suas marcas e de seus produtos com grandes destaques nas

mesas de muitas pessoas. A rotina de trabalho ou o dia a dia da fábrica mesmo que em setores diferentes, não pode ser mais bem apresentada por quem já vivenciou as suas contradições. Nas falas não identificamos apenas palavras, percebemos a presença de sentidos implícitos. São gestos que podem ser descritos como satisfação ou não, e podem indicar arrependimento, raiva, descontentamento ou até mesmo grande afinidade pelas funções ali desempenhadas. Tudo isso pode e deve ser percebido de acordo com as diversidades do local que nos permitiram realizar tais leituras.

Cada trabalhador faz as suas interpretações e os caminhos para o empenho de seus esforços em uma escala produtiva, quiçá pelos seus objetivos futuros, quiçá pela experiência de vida enquanto trabalhador.

Nesse mesmo tempo, sujeitos são abandonados à mercê de uma exploração sem escrúpulos. Percebemos, então, que estavam na linha de produção as vozes capazes de nos direcionar para possíveis contradições do trabalho existente na fábrica. Nada mais justo do que aqueles trabalhadores inseridos nesse contexto para nos dar suporte ao que identificamos como o "coração" da nossa pesquisa. A rotina se torna, portanto, uma chave importantíssima para compreendermos os movimentos que se configuravam no entorno dos frigoríficos.

Portanto, as relações tecidas na fábrica e especificamente na linha de produção são constantes e múltiplos, tais trabalhadores envolvidos neste processo de produção têm que lidar com as dificuldades do ambiente, e procuram criar e recriar manobras que sejam ao seu favor no intuito de resistir a superexploração.

Assim sendo, é na linha de produção que vamos identificar as contradições do trabalho, pois se trata de uma produção acelerada. E mesmo que ela tente ser dinâmica com mecanismos que alterem o ritmo de trabalho de alguns poucos trabalhadores, ainda sim, exigirão o máximo de sua capacidade de produção. Os trabalhadores são forçados a acompanhar a velocidade da esteira, mesmo demonstrando dificuldades físicas ou mentais. Não é uma questão de vontade, na linha de produção todos estão sujeitos aos ditames da produção, principalmente aqueles que iniciam nas atividades industriais do segmento. Para tanto, muitos desses trabalhadores assumiram os postos de trabalho em substituição aos cargos de operários doentes que se encontram em situação de afastamento, foram demitidos ou aguardam as suas demissões. Esses trabalhadores irão

reproduzir e produzir novos sentidos que vão permitir à fábrica desenvolver com mais eficiência o seu plano de exploração, e em contra partida os trabalhadores também aplicaram suas estratégias, elas as mais variadas, na tentativa de melhor qualidade de trabalho no frigorífico.

5. Entrevistas

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 20 de maio de 2011. Duração 40 min. Entrevista a Erica Cristina.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014. Duração de 58 min. Entrevista a Roberto.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 14 de janeiro de 2014. Duração de 35 min. Entrevista a Marcelo.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo outro em 22 de setembro de 2008. Duração de 29 min. Entrevista a Júnior.

SANTANA, FABIANO., entrevista realizada pelo autor em 23 de outubro de 2009. Duração 22 min. Entrevista a Elaine.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 22 de novembro de 2009. Duração 42 min. Entrevista a Luiz André.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 28 de janeiro de 2014. Duração de 17 min. Dados coletados em 13 de agosto de 2009. Sadia Uberlândia (frigorífico). Entrevista a Elizabete

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 18 de setembro de 2009. Duração de 35 min. Entrevista a Marcos Santos.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 20 de maio de 2011. Duração 15 min. Entrevista a Nilcler.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho* - 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.p.188.

_____; *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Boitempo, 2006.

BOSI, A. P. *A Recusa do Trabalho em Frigoríficos no Oeste Paranaense (1990-2010): A Cultura da Classe*. Diálogos (Maringá. Impresso), v. 17, p. 309-335, 2013.

_____; *História das relações de trabalho na cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2010)*. Revista de História Regional, v16(2): 400-430, Inverno, 2011.p. 421.

CARDOSO, H. H. P. *Trabalhadores, Memórias e Globalização: Os 40 Anos da Thissenkrupp Bilstein Brasil*. In: *História e Perspectivas*, Uberlândia (46): 65-84, jan./jun. 2012.

CORRÊA, C.H P. *História Oral: Considerações sobre suas razões e objeto*. In: (Re) introduzindo a história oral no Brasil. São Paulo, USP, 1995.

HECK, F. M., CARVALHAL, M. D. *A territorialização do frigorífico de aves da Copagril em Marechal Cândido Rondon (PR): Precarização do trabalho e desrespeito à legislação trabalhista*. Revista Pegada Eletrônica (Online), v. 11, p. 51-76, 2010.

_____; THOMAZ JUNIOR, A. *Territórios da degradação do trabalho: os impactos na saúde e na vida dos trabalhadores de frigoríficos de aves e suínos no Brasil*. In: Edvânia Ângela de Souza Lorenço; Vera Lucia Navarro; Ricardo Lara; Jose Reginaldo Inácio. (Org.). *Saúde do trabalhador: desafios para a seguridade social e movimento sindical*. 1 ed.São Paulo: Cultura Acadêmica Editora UNESP, 2012, v. 1, p. 145-162.

MARX. K. *Formações econômicas pré-capitalistas*. Tradução João Maia. 7. ed.- São Paulo: Paz e Terra, 2011.

_____; *O Capital: crítica da economia política*. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____; ENGELS, F. *A Ideologia Alemã*. In: [introdução de Jacob Gorender; tradução Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

PREVITALLI, F. S. *Controle e Resistência do Trabalho na Reestruturação Produtiva do Capital no Setor Automotivo*. IN: Mediações. Vol.1. N.1. Londrina: MC Gráfica. 2006.

RELATÓRIO ANUAL 2012 BRF. Disponível em <http://www.brasilfoods.com/ri/siteri/web/arquivos/BRF%20RA%20Completo%20PT%20130625.pdf>, acesso em: 01 de ago. 2014.

SANT'ANA, R.M. Sadia S.A. TCC: Florianópolis (SC), Novembro de 2008.

SARCINELLI, M. F. ; VENTURINI, K.S. ; SILVA, L. C. *Abate de Frango*. Alegre, ES: Pró-reitoria de extensão da UFES, 2007.

SILVEIRA, A. L. RIBEIRO, V. N. S. *Resistência, solidariedade e medo: considerações sobre os conflitos no processo de trabalho de um frigorífico da Região Oeste de Santa Catarina Brasil*. In: *IV Congresso ULAPSI Construindo a Identidade Latino americana da Psicologia*, 2012, Montevideo. *IV Congresso ULAPSI Construindo a Identidade Latino americana da Psicologia*, 2012.

THOMPSON, E.P. “*Padrões e Experiências*”. In: *A Formação da Classe Operária Inglesa: Volume II*. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1987. pp. 179-224.

VARUSSA, R. J. *Metalúrgicos e as Mudanças nas Relações de trabalho: região de Jundiá-SP, décadas de 1960 a 2000*. In: *História e Perspectivas*, Uberlândia (46): 85-104, jan./jun. 2012.

_____. *Sindicalismo e trabalhadores em cooperativas no Oeste do Paraná (décadas de 1990 e 2000)*. *Revista Mundos do Trabalho*, v. 4, p. 164-177, 2012.

_____. *Trabalhadores e frigoríficos na Justiça do Trabalho: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000*. In: Ângela de Castro Gomes; Fernando Teixeira da Silva. (Org.). *A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil*. (no prelo). 1. ed. Campinas: Edunicamp, 2013, v. 1, p. 01-29.