

Organização do trabalho e subordinação do trabalhador: apontamentos para uma reflexão sobre a saúde no interior das agroindústrias avícolas brasileiras.

Avance de investigación em curso.

Grupo de Trabalho nº 18 – Reestruturação produtiva, trabalho e dominação social.

Marcos Acácio Neli

Doutorando pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais pela Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara - FCLAR, UNESP. Email: marcos_neli@yahoo.com.br

Resumo

O aumento das lesões físicas ocasionadas pela monotonia e repetição dos processos de trabalho pautados no modelo de organização do trabalho taylorista/fordista na agroindústria avícola brasileira, são potencializados pela introdução de pressupostos da reestruturação produtiva. O relato de trabalhadores que se sujeitam a essas condições de trabalho, mesmo adoentados, é bastante comum. O medo de perder o emprego convive contraditoriamente com a possibilidade de adquirir patologias que poderão afastá-los da vida produtiva definitivamente. Assim, o sofrimento físico e psíquico é evidente no relato dos trabalhadores e a compreensão deste sofrimento pode trazer luz sobre os riscos aos quais estes trabalhadores estão expostos e, se a mudança na organização do trabalho contribui para o aumento dos riscos à saúde desta categoria de trabalhadores.

I - A Agroindústria avícola.

Para efeito de análise e coleta de dados empíricos para a pesquisa em curso, elegemos o município de Chapecó, localizado na região Oeste de Santa Catarina, que se destaca no cenário econômico nacional e internacional pela sua produção agroindustrial, especialmente no ramo de aves e suínos. Estão instaladas na cidade cerca de dez frigoríficos, onde tem papel de destaque o grupo Seara/Sadia em processo de fusão com o grupo Perdigão, e a Cooperativa Central Oeste Catarinense (Aurora) que faz parte da Cooperativa Regional Alfa Ltda.

As primeiras agroindústrias surgem em Chapecó, de acordo com Santos (2011), na década de 1950 e a Sadia é fundada no município em 1970 com o objetivo inicial de trabalhar somente com perus.

Ainda, de acordo com Santos (2011), desde o seu surgimento no município, a empresa procurou trabalhar com o sistema de integração, no qual a empresa oferece a matéria-prima (as aves e a ração) e o cooperado fornece as instalações e os cuidados com o animal até que este atinja o peso ideal para o abate.

Este padrão de produção foi copiado do modelo estadunidense de produção agroindustrial que possui a característica do produtor ser o dono dos meios de produção, como a terra e os equipamentos necessários. Contudo, não são proprietários da matéria-prima e, tampouco, controlam o processo de trabalho, tendo que se adaptarem ou se modernizarem de acordo com as exigências da agroindústria a qual são cooperados.

A Sadia S.A. possui hoje, de acordo com informações colhidas no site institucional da empresa, aproximadamente 55 mil funcionários distribuídos em 17 plantas industriais e cerca de 10 mil granjas cooperadas. Seu portfólio de produtos conta com mais de 650 itens que são distribuídos em cerca de 300 mil pontos de venda no Brasil. São distribuídos, ainda, cerca de 1000 produtos em 100 países e mantém escritórios comerciais em 11 países.

O salário base dos trabalhadores desta empresa é de R\$ 719,00 para uma jornada diária de 8h 48m. Segundo Santos (2011), a baixa remuneração aliada às condições de trabalho está criando dificuldades para a contratação de novos trabalhadores para a agroindústria e, como alternativa, a empresa traz funcionários de outras cidades da região num raio de até 200 quilômetros. Atualmente cerca de trinta ônibus trazem funcionários diariamente para a empresa.

No que concerne ao trabalho, a repetição e a monotonia das atividades são a regra em todas as seções da agroindústria avícola. A intensidade e a velocidade do trabalho começam a aumentar de forma contundente a partir de meados da década de 1990, com a adoção de processos de organização do trabalho oriundos da reestruturação produtiva e da adoção de novas tecnologias. Na seção de desossa, por exemplo, os operários devem desossar uma perna de frango (coxa e sobrecoxa) a cada 15 segundos, o que os obriga a realizar 18 movimentos neste tempo, perfazendo um total de 80 a 120 movimentos por minuto.

Neste sentido Sardá et al (2009) através da *Health and Safety Commission* (Austrália) afirma que:

(...) não podem ser aceitáveis períodos de trabalho com movimentos repetitivos que se prolonguem, sem período de recuperação por mais de 60 minutos (Sardá, et al, 2009: 63).

Para corroborar a afirmação acima, o documentário Carne e Osso¹ (2011) apresenta, de modo bastante didático, a intensidade destes movimentos na agroindústria nacional. Segundo o documentário os operários destas indústrias chegam a fazer até três vezes mais movimentos que o aceitável pelos padrões de segurança do trabalho.

A tabela a seguir nos mostra o aumento expressivo do número de concessões de benefício previdenciário à trabalhadores da Sadia S.A pelo INSS em virtude de doenças osteomusculares.

Tabela I - Evolução do número de benefícios previdenciários concedidos a trabalhadores da Sadia S.A, em razão de doenças osteomusculares, conforme dados do INSS.

Ano	Auxílios doença (CID Grupo M)	Aumento nº benefícios sobre o ano anterior
2004	73	
2005	98	34%
2006	188	8,7%
2007	280	49,4%
2009	402	43,57%

Fonte: Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina. Disponível em: http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/noticias/2010_09/2010_09_29.php, acessado em 10 de dezembro de 2012.

O aumento expressivo do número de afastamentos e de concessões de benefícios aos trabalhadores da empresa Sadia S.A, nos mostra outro problema, que é o aumento da demanda de gastos pela previdência social. Isto se configura num problema de ordem social e que sobrecarrega o erário público com gastos com uma população em idade produtiva, mas que se encontra impossibilitada de realizar qualquer atividade laboral em virtude dos adoecimentos causados por essa forma de organização do trabalho.

Segundo relatos obtidos em conversas informais com trabalhadores e pessoas ligadas ao Sindicato da categoria no ano de 2011, é muito comum que pessoas afastadas por problemas de saúde retornem aos mesmos postos de trabalho em que atuavam e que foram a causa do adoecimento.

¹ *Carne e osso*. Repórter Brasil. Direção: Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. Brasil, 2011, 65 min.

Este sofrimento físico é potencializado pelo sofrimento mental com o risco e o medo do adoecimento.

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: 13).

Para Minayo-Gomes e Thedin-Costa (1997), o medo de perder o emprego é um fator decisivo para a aceitação de atividades que podem trazer risco à saúde e a vida dos trabalhadores.

O medo de perder o emprego – garantia imediata de sobrevivência – aliado aos mais variados constrangimentos que marcam a trajetória do trabalhador doente, “afastado” do trabalho, mascara, em muitos casos, a percepção dos indícios de comprometimento da saúde ou desloca-se para outras esferas da vida, inibindo ou protelando frequentemente ações mais incisivas de reivindicação às instâncias responsáveis pela garantia da saúde do trabalho. (Minayo-Gomes e Thedin-Costa, 1997: 24)

II - A Reestruturação Produtiva

A reestruturação produtiva no Brasil acentua-se a partir da década de 1990, evidenciando no território nacional as diretrizes já observadas nos países de capital hegemônico, em especial a tendência da substituição do taylorismo/fordismo por outras formas de organização da produção e do trabalho, muitas delas baseadas no modelo japonês ou toyotista. Esse processo tem como principal resultado a redução dos postos de trabalho, bem como a intensificação da atividade laboral.

Estudos feitos sobre este tema têm destacado que os efeitos destas mudanças atingem as condições de trabalho e, conseqüentemente, refletem sobre a saúde do trabalhador. O setor brasileiro de produção industrial de alimentos também está passando por estas transformações, com o diferencial, no caso nacional, da permanência de modelos de organização da produção centrados no taylorismo/fordismo atuando conjuntamente com práticas vinculadas ao modelo toyotista, oriundas da chamada reestruturação produtiva, que se intensifica no Brasil a partir da década de 1990.

Nos países periféricos e em especial no Brasil, a reestruturação produtiva, efetua-se de modo mais lento e diferenciado e, segundo Antunes (2002-2003), podemos notar atualmente no território nacional 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: 22, 23).

Em especial na agroindústria avícola a permanência de processos de produção originários do taylorismo/fordismo, convive com pressupostos da nova organização do trabalho – toyotismo - numa mesma planta industrial e, de acordo com Rizzi, é possível perceber nos últimos anos, nas grandes empresas nacionais, um esforço no sentido de se apoderar destas novas formas de organização e racionalização do trabalho.

As grandes empresas tem buscado nos últimos anos um maior grau de incorporação de modernização tecnológica nos processos de abate, através da automatização mecânica de diversas etapas do processo produtivo. As empresas líderes, particularmente as quatro maiores, possuem mais de uma planta, algumas delas instaladas com maior grau de automatização. Em outras, estão sendo introduzidas linhas paralelas de abate, mecanizadas que eliminam operações manuais ou funcionam conjuntamente com elas, ou alternativamente, estão automatizando etapas do processo de abate que alimentam as etapas subseqüentes, processadas em linhas automatizadas e manuais que coexistem dentro de uma mesma instalação (Rizzi, 1993: 14).

Em decorrência destas afirmações, podemos perceber nas indústrias nacionais a permanência de práticas industriais formuladas no período taylorista/fordista com práticas iniciadas a partir da reestruturação produtiva internacional. A assimilação do toyotismo como padrão de produção implica, segundo Alves (1999), em intensificação do trabalho, aumento do controle do trabalho, fragmentação do trabalho na linha de produção e cooptação dos próprios trabalhadores na linha produtiva.

Desta forma, o toyotismo, busca desenvolver e incorporar à racionalidade capitalista de produção as variáveis psicológicas do comportamento operário, desenvolvendo mecanismos de comprometimento dos trabalhadores com a gerência da fábrica. Tais mecanismos deturpam e mascaram o real significado do trabalho em equipe incentivado pela égide do toyotismo. Siglas como CCQ'S, (Círculos de Controle de Qualidade), ou ainda mecanismos de otimização do trabalho como Kanban², Just in time³, Certificados de ISOs⁴, etc, são estratégias pelos quais o capitalismo de cariz mundial se utiliza para a obtenção da participação operária.

Como nas organizações pós-fordistas houve uma maquiagem no que concerne ao controle. (...) O que existe é a substituição do controle externo do desempenho pelo controle interno dos próprios funcionários mediante eficiente trabalho de comunicação (...) Substituíram o chicote, o supervisor e os testes psicológicos pela ilusão da integração e da participação. É a tentativa da construção de uma nova subjetividade que encontra no projeto neoliberal a sementeira do individualismo e da barbárie (Capitão; Heloani, 2003: 108).

No que tange as agroindústrias avícolas, estes processos também se evidenciam através da instalação de programas de participação operária, como podemos observar no relatório de uma das maiores empresas deste setor.

² O “Kanban” é um sistema de informações que alimenta o sistema denominado de “just in time”, e que tem a característica de controlar a quantidade e a qualidade da produção em cada etapa do processo.

³ O “Just in time” consiste num sistema de organização da produção que permite produzir um determinado produto na quantidade necessária e no momento exato.

⁴ “ISOs” (International Standard Organization) Normas internacionais instituídas para a produção e comercialização de produtos, visando preferencialmente a qualidade do que se produz.

(...) foi instalado e intensificado o Programa de Círculos de Qualidade, que estimula a participação voluntária dos membros da equipe (...) para a consecução de objetivos de qualidade e melhoria das condições de trabalho. Com nítida evolução do envolvimento da força de trabalho na aplicação de soluções criativas e inovadoras, a companhia encerrou 1999 com 971 grupos, reunindo 6.311 empregados, tornando-se a empresa com maior número de grupos dessa natureza no país” (Sadia Relatório Anual).

Segundo Alves (1999), Antunes (2003) entre outros autores, o toyotismo não representa uma ruptura com o taylorismo/fordismo, mas sim a ampliação das tarefas realizadas pelo trabalhador, no entanto, tais tarefas são tão repetitivas e monótonas quanto às do período fordista. Sua diferença reside mais em uma desespecialização constante do que em uma polivalência das funções, com o agravante da captura da racionalidade do trabalhador ocorrer de modo mais eficaz e com a própria participação deste.

A partir da década de 1990, a incorporação de tecnologias no processo de produção das agroindústrias avícolas e como conseqüência a diminuição da mão de obra no processo produtivo se faz notar com maior intensidade, como afirma Rizzi:

A etapa central do processo produtivo está na evisceração⁵. Isso significa que as grandes plantas que mecanizam essa etapa eliminam um contingente importante de força de trabalho, aumentando a produtividade. Supondo (...) a existência de proporcionalidade entre a necessidade de força de trabalho e a capacidade de produção, uma planta manual com capacidade de 15.000 aves/hora exigiria um número de 180 trabalhadores lotados na evisceração, o que seria inteiramente dispensável numa planta mecanizada. Ou seja, enquanto uma planta com capacidade de 15.000 aves/hora e com operações manuais requer-se uma quantidade de 320 trabalhadores no conjunto das etapas, numa mecanizada e supondo somente a mecanização da evisceração a necessidade seria de 140 trabalhadores; enquanto na produção manual a produtividade seria de 46,9 frangos/hora por trabalhador, na mecanizada seria de 107, 1, ou seja o dobro da produtividade (Rizzi, 1993: 15).

É importante ressaltarmos, ainda, que o processo de automatização da produção industrial em países de capitalismo periférico leva em consideração outros pressupostos daqueles adotados pelos países de capitalismo central, pois a mão de obra farta e barata nestes países e a pouca mobilização e organização faz desta classe uma alternativa mais lucrativa para as empresas que o investimento em tecnologias de ponta e automação total das linhas de produção. Outro ponto destacado é o fato de que o trabalho manual nas linhas de corte de aves é muito mais preciso que o automático sendo, portanto, melhor aceito no mercado internacional que é mais exigente por produtos de melhor acabamento.

Desta forma, as práticas de produção centradas no taylorismo/fordismo convivem nas linhas de produção agroindustrial avícola com práticas centradas no modelo japonês, por atenderem não só a necessidades e características específicas da indústria e da mão de obra nacional, como também para atender as exigências do mercado consumidor internacional.

III - O sofrimento mental e a identidade operária

As sociedades modernas, de acordo com Hall (2005), são, por definição, sociedades de mudanças rápidas e constantes. Para Giddens (1990; apud Hall 2005) há uma descontinuidade, não se antevê na pós-modernidade os tipos tradicionais de ordem social. Estas mudanças estabeleceriam

⁵ Evisceração: processo de retirada dos órgãos internos do frango.

formas de interconexão social que cobririam todo o globo e alterariam as características mais íntimas e pessoais de nossa existência. Já Harvey (2001) percebe a modernidade como sendo caracterizada por um processo sem fim de rupturas e fragmentações em seu interior.

Assim, para Hall (2005), o sujeito na chamada pós-modernidade está em um processo de modificação, deixando de ter apenas uma identidade, mas várias, algumas delas contraditórias e não resolvidas.

No que concerne ao movimento político e econômico, Sennet (2008), afirma que os países estão perdendo seu valor econômico e, para isso lista três acontecimentos que corroboram sua afirmação:

Primeiro: houve nas grandes empresas a mudança do poder gerencial para o acionário (...). Todo um bolo de riqueza que estivera confinado a empresas locais ou nacionais ou estocado em bancos nacionais podia agora movimentar-se com muito maior facilidade por todo o planeta (...). Segundo: os investidores dotados de novo poder queriam resultados a curto, e não a longo prazo (...). Terceiro: As comunicações em escala planetária tornaram-se instantâneas (Sennet, 2008: (41; 43; 45).

Assim, aliados a estes movimentos do capital, há uma constituição do indivíduo de forma idealizada, em busca de novos aprimoramentos e capacitações de forma frequente e frenética. Contudo, este aprimoramento se dá pela necessidade do indivíduo se manter à frente da máquina, para que seu trabalho não seja considerado obsoleto e substituído por máquinas autônomas capazes de realizar o seu trabalho de forma mais eficiente e econômica.

A centralização do poder de decisão está a cargo, nas grandes corporações modernas à pessoas ou instituições localizadas, muitas vezes em um outro continente, as quais tomam decisões sobre o futuro da empresa baseadas em estatísticas e gráficos do mercado de ações. Com isso, para Sennet (2008), há uma desvinculação crescente entre poder e autoridade. As empresas não possuem, de forma geral, um controle sobre o seu futuro, tal controle é dispensado em nome de uma maior autodisciplina de seus funcionários.

As operações são fragmentadas, seja em termos geográficos, na periferia das grandes empresas, seja internamente, nas organizações de porte médio, quando muitas atividades desconexas ocorrem ao mesmo tempo. Em tais condições, os indivíduos efetivamente ficam entregues a si mesmos, podendo recorrer apenas à sua própria capacidade para melhor reagir às ordens, objetivos e avaliações de desempenho que partem do centro. Todavia, esta celebração da autogestão não é propriamente inocente. Com isto, a empresa não precisa mais pensar de maneira crítica sobre a sua responsabilidade em relação àqueles que controlam (Sennet, 2008: 60).

O enfraquecimento do movimento operário faz com que o *ethos* operário difundido atualmente seja o da autorealização e da busca desenfreada pelo aprimoramento pessoal como forma de evitar a sua descartabilidade. Aliado a isso temos, por outro lado, um adoecimento cada vez maior do contingente de trabalhadores que sofrem de problemas ligados ao estresse.

De acordo com Birman (2006), há uma transformação do mal-estar na sociedade contemporânea e, este mal-estar, não é bem trabalhado atualmente pela psicanálise, ficando esta com um papel secundário, apenas pontuando tais problemas e os elencando. Neste vácuo deixado pela psicanálise, a psiquiatria assumiu um papel de maior prestígio, revestindo – se de um valor científico de uma ciência fundada na neurociência, passando a reivindicar um papel de independência da psicanálise. A psiquiatria se coloca como uma ciência biológica “no campo da racionalidade e da institucionalidade médicas” (Idem: 173).

O autor afirma que o mal estar contemporâneo extrapolou o sofrimento restrito à subjetividade, o mal estar atualmente é perceptível no corpo, na ação e no sentimento. Há mesmo, uma prevalência do sentimento corpóreo acima das outras esferas, sendo o corpo levado a uma categoria de extrema atenção e proteção; há uma necessidade constante de que funcione sempre da melhor maneira possível, surgindo um culto ao corpo, tanto no sentido fisiológico, da saúde e prevenção de doenças, mas também no sentido estético, sendo este último, talvez, o mais visível na sociedade de consumo contemporânea.

Neste sentido afirma Birman:

Uma transformação crucial, na economia política dos signos, produziu-se no Ocidente, incidindo sobre o discurso psicanalítico, que se inscrevia nessa economia política. Em decorrência disso, os discursos naturista e naturalista se disseminam, impondo sua hegemonia numa outra economia de signos. Nesse contexto, os tratamentos corporais assumem um lugar cada vez mais importante. Com efeito, das massagens ao spa, passando pelos exercícios orientais e ginásticas, tais tratamentos disparam nas preferências dos usuários, sem esquecer, é claro, dos suplementos vitamínicos e dos sais minerais que tem virtudes antioxidantes e rejuvenescedoras. O risco, como sensação polivalente, está sempre presente no imaginário contemporâneo. Com isso, o envelhecimento se transforma numa enfermidade e a morte deve ser exorcizada” (Idem; 178, 179).

Este mal estar também aflige a ação dos indivíduos que sofrem com uma hiperatividade compulsória, que recai constantemente em outros fenômenos como as crises de violência, o consumismo exacerbado e crescimento da delinquência. A psiquiatria encontra um terreno fértil para seu desenvolvimento, pois vivemos numa cultura das drogas, desde a bebida, ao fumo e até mesmo a comida, que se coloca como um elemento de atração e repulsa ao mesmo tempo.

Para Bihl (1998), os indivíduos perdem o sentido coletivo na atual sociedade capitalista globalizada. Entretanto, é impossível viver em sociedade sem dar um sentido ao mundo e a própria existência. Decorre disso:

(...) uma busca enlouquecida, em todas as direções e a qualquer preço do sentido perdido. E, uma vez que nenhum sentido global é mais proposto ou imposto pelas sociedades capitalistas e que cada um é, a partir de então, abandonado a si próprio para dar sentido à sua existência e livre para lhe dar o sentido que quiser, disso resulta a surpreendente feira dos sentidos que se desenrola atualmente aos nossos olhos (Ibid; Idem: 171-172).

Assim, os fenômenos desencadeados pelo atual estágio da sociedade capitalista contemporânea contribuem, de forma decisiva, para uma crise do próprio indivíduo e, em última instância da própria sociedade capitalista. A sociedade moderna encontra-se desprovida de sentido, o que decorre numa explosão de sentidos próprios e abstratos, idealizados e personificados pelos indivíduos, o que resulta na cultura do Eu. Os indivíduos não se reconhecem como formadoras de um conjunto social. Decorre disso uma profunda crise do movimento operário e dos próprios partidos políticos que se assemelham em conteúdo e em propostas.

IV – A saúde dos trabalhadores na agroindústria avícola.

Todos os fenômenos históricos relatados nos itens anteriores causam um profundo reflexo nas condições de trabalho nas indústrias modernas e, de modo específico, ocasionam um tipo de organização do trabalho que têm levado muitos trabalhadores ao adoecimento precoce e ao afastamento de suas funções no interior das agroindústrias avícolas.

O setor de abate e processamento de aves é, de forma geral, pautado na organização do trabalho oriunda do taylorismo-fordismo; contudo, incorporou a partir da década de 1990 e, de modo mais enfático a partir do início dos anos 2000, características derivadas da reestruturação produtiva, principalmente com a incorporação de princípios organizacionais baseados nos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's), trabalho por metas e na incorporação tecnológica com a automação de parte da produção. O diferencial neste setor está na utilização ainda de grande quantidade de trabalho manual nas linhas de produção, em setores como a desossa, pesagem e corte, o trabalho é realizado de forma estritamente manual.

Dessa forma, os operários mantêm um ritmo de trabalho intenso controlado pela esteira rolante⁶ e pelas estimativas de produção e, são vigiados, ainda, pelos fiscais de linha que controlam além do ritmo da produção os intervalos para o uso do banheiro pelos funcionários. É comum, nestas empresas, o acúmulo de material⁷ não processado ao lado da esteira, o qual deve ser processado posteriormente pelo funcionário que não o fez no tempo regular.

O ritmo das manobras a serem feitas para a desossa de uma perna de ave (coxa com sobrecoxa) é de aproximadamente doze movimentos para os cortes necessários mais seis movimentos para retirar o material e pegar outro (sem contar os movimentos para amolar a faca) em quinze segundos. Assim, são cerca de dezoito a vinte movimentos a cada quinze segundos, que perfazem cerca de oitenta movimentos por minuto⁸. As lesões por esforço repetitivo (LER) e problemas osteomusculares são bastante comuns neste setor.

Os trabalhadores também estão expostos constantemente a temperaturas controladas, que podem variar entre doze a quinze graus centígrados e, são constantemente vigiados e controlados para executarem as suas funções no tempo pré-estabelecido pelas decisões tomadas pela direção da empresa baseadas, na venda e encomendas de produtos, principalmente para o mercado exterior.

A relação dos funcionários⁹ com a direção da empresa é percebida através de relatos, como baseadas no medo da perda do emprego e das advertências que podem sofrer por atraso na produção ou por outras condutas consideradas pela empresa como não produtivas. O sindicato¹⁰ dessas empresas é, de forma geral, pouco atuante no que concerne aos anseios da classe que representa. As mudanças na organização do trabalho não surtem efeito na melhoria da qualidade do ambiente de trabalho dos funcionários.

A alta rotatividade de funcionários é comum neste setor o que interfere na construção de um sindicato mais atuante e capaz de representar estes trabalhadores em seus anseios.

Muitos trabalhadores relatam além do sofrimento físico causado pelo ritmo e intensidade do trabalho, queixas relacionadas ao sofrimento mental, sendo comuns relatos sobre adoecimento mental se relacionam à atividade laboral exercida. Contudo, muitos ainda resistem em apresentar queixas sobre este tema, temendo represálias ou, por se sentir constrangido como se este fenômeno fosse um sinal de emasculação do operário.

O odor marcante, o ambiente fechado e úmido, a baixa temperatura e o ritmo acelerado de trabalho são considerados pelos trabalhadores como um dos grandes problemas à saúde no interior destas empresas.

O trabalho é realizado em pé e poucos são os momentos em que os podem se sentar, dado a altura da mesa de trabalho e a atenção requerida pelo ofício como o corte preciso e a rapidez no

⁶ Nas agroindústrias as esteiras são aéreas em algumas partes da produção e recebem o nome de nória.

⁷ No oeste de Santa Catarina tal acontecimento recebe o nome de “show” pelos funcionários e, no oeste do Paraná o nome dado é de “vareio”.

⁸ Documentário Carne & Osso, 2011, de Caio Cavechini.

⁹ Baseado em entrevistas realizadas de forma informal pelo pesquisador.

¹⁰ Com exceção do sindicato localizado no Oeste de Santa Catarina que é formado por uma diretoria de ex-trabalhadores do setor e, que por isso, tenta corresponder às expectativas e anseios por melhores condições de trabalho.

manuseio das peças a serem trabalhadas. É comum o relato de acidentes de trabalho ocasionados por cortes; contudo as notificações de acidente de trabalho não são a regra dentro das empresas.

Dessa forma, as condições de trabalho apresentadas nesta breve exposição da agroindústria avícola, nos mostram a dimensão em que os trabalhadores contemporâneos se encontram em sua condição de classe. A fragmentação do trabalho e as exigências de um ritmo cada vez maior de produtividade e de melhoria do trabalho executado parecem ser características, se olhadas com proximidade, da atual configuração da produção capitalista de mercadorias. Entretanto, o apreço pelo trabalho bem realizado e com rigor já era notado nas oficinas de artesãos ou nas guildas (Sennet: 2009) e, o que torna o trabalho atual tão peculiar na sua forma de causar degradação física e mental aos trabalhadores é o despropósito das ações efetuadas.

A falta de sentido nas ações realizadas e o sentimento de continuidade imutável das atribuições ligadas ao ofício desempenhado no interior das agroindústrias avícolas causam nos indivíduos um sentimento de impotência e medo. Estes sentimentos podem ser compreendidos a partir do medo do adoecimento precoce ou da perda do emprego e, assim, dos meios de subsistência em regiões em que esta é uma das poucas atividades econômicas capazes de gerar emprego e renda.

V – Bibliografia.

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

BIRMAN, J. (2006). Arquivos do mal-estar e da resistência. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

BIHR, A. (1998). Da Grande noite à alternativa. São Paulo: Boitempo.

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

DEJOURS, C. (2000). A Banalização da Injustiça Social. Rio De Janeiro: FGV. 3ª Ed.

HALL, S. (2005) A identidade cultural na pós- modernidade. Rio de Janeiro, 10ª ed.

HARVEY, D. (2001). Condição Pós Moderna. São Paulo: Loyola, 10ª ed.

MORAES NETO, B. (1991). Marx, Taylor e Ford: As forças produtivas em discussão. São Paulo: Brasiliense, 2ª ed.

MINAYO-GOMES, C; THEDIN-COSTA, S. M. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v.13, supl. 2, p. 21-32.

SANTOS, M. A. (2011). O sofrimento dos trabalhadores da Agroindústria Sadia S.A. de Chapecó. Dissertação de mestrado em Serviço Social, UFSC (mimeo).

SARDÁ, E. S. Tutela jurídica da saúde dos empregados dos frigoríficos: considerações dos serviços públicos. Disponível em: http://www.actafisiatrica.org.br/v1/controle/secure/Arquivos/AnexosArtigos/2BA8698B79439589FDD2B0F7218D8B07/Acta_16_2_59_65.pdf. Acessado em 13/08/2011

SENNET, R. (2008). A cultura do novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2ª ed.

_____ (2009). O Artífice. São Paulo: Record.

THOMPSON, E. P. (1997). A formação da classe operária Inglesa. In: A árvore da vida. São Paulo: Paz e Terra.