

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ – UNIOESTE  
CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, EDUCAÇÃO E LETRAS - CCHEL  
COLEGIADO DE HISTÓRIA

**GUILHERME DOTTI GRANDO**

**TRABALHO INDUSTRIAL, IDENTIDADE DE CLASSE E OS TRABALHADORES  
DAS INDÚSTRIAS ALIMENTÍCIAS COPAGRIL E FAVILLE EM MARECHAL  
CÂNDIDO RONDON/PR (2000 - 2010)**

MARECHAL CÂNDIDO RONDON. PR

2013

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ – UNIOESTE  
CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, EDUCAÇÃO E LETRAS - CCHEL  
COLEGIADO DE HISTÓRIA

**GUILHERME DOTTI GRANDO**

**TRABALHO INDUSTRIAL, IDENTIDADE DE CLASSE E OS TRABALHADORES  
DAS INDÚSTRIAS ALIMENTÍCIAS COPAGRIL E FAVILLE EM MARECHAL  
CÂNDIDO RONDON/PR (2000 - 2010)**

Trabalho de Conclusão de Curso, sob a orientação do Professor Antônio de Pádua Bosi, apresentado à Banca Examinadora como exigência parcial a obtenção do título de Licenciado em História, pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Marechal Cândido Rondon.

Marechal Cândido Rondon, PR.

2013

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ – UNIOESTE  
CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, EDUCAÇÃO E LETRAS - CCHEL  
COLEGIADO DE HISTÓRIA

**GUILHERME DOTTI GRANDO**

**TRABALHO INDUSTRIAL, IDENTIDADE DE CLASSE E OS TRABALHADORES  
DAS INDÚSTRIAS ALIMENTÍCIAS COPAGRIL E FAVILLE EM MARECHAL  
CÂNDIDO RONDON/PR (2000 - 2010)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada como pré-requisito para obtenção de conclusão de curso Licenciatura Plena em História, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, pela seguinte Banca Examinadora:

Aprovada em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2013

---

**Prof. Dr. Antônio de Pádua Bosi (Orientador)**

---

**Prof.Dr. Aparecida Darc de Souza**

---

**Prof.Ms.Fernando Mendonça Heck**

# **DECLARAÇÃO DE AUTORIA**

**Eu, Guilherme Dotti Grando, residente da Avenida Irio Jacob Welp 1400 em Marechal Cândido Rondon-PR, declaro que a monografia aqui apresentada é de minha exclusiva autoria, assumindo, portanto, total responsabilidade sobre ela.**

**Marechal Cândido Rondon, 22 de Outubro de 2013.**

---

**Guilherme DottiGrando**

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho não seria possível sem o apoio amplo e irrestrito que recebi de meus pais, Marcos Antônio Grando e Leonilde de Fátima Dotti, e de meu irmão, Gustavo Dotti Grando, ao longo de toda a minha vida. Não há palavras que possam descrever o tamanho de minha gratidão a vocês. Obrigado por terem estado ao meu lado em todos os momentos de minha vida, desde os mais tranquilos até os mais atordoantes.

Agradeço a Antônio de Pádua Bosi e a Aparecida Darc de Souza por terem sido ao longo de minha trajetória nestes últimos anos professores, amigos e companheiros.

À Vânia Grazielle Inocência, pelo carinho e companheirismo.

Aos amigos e companheiros do “Castelo”, Fagner Guglielmi Pereira, Lúcio Fellini Tazinaffo, Arthur Kalschne Monteiro, Solange Queiroz, Douglas Coelho, Carlos Henrique e Engels.

Aos trabalhadores e trabalhadoras que compartilharam comigo um pouco de suas vidas.

A todos os companheiros do Movimento Estudantil que lutaram e que continuam lutando por um mundo diferente. “Saudações aos que tem coragem”.

Agradeço a todas as pessoas que, de uma forma ou de outra, contribuíram nessa trajetória!

## RESUMO

GRANDO, Guilherme Dotti. **Trabalho industrial, identidade de classe e os trabalhadores das indústrias alimentícias Copagril e Faville em Marechal Cândido Rondon/PR (2000 - 2010)**. 2013. 55 f. TCC (Graduação) - Curso de História, Departamento de Centro de Ciências Humanas, Educação e Letras, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2013.

O presente trabalho buscará explorar algumas questões pertinentes ao processo de industrialização no Oeste do Paraná através de um estudo sobre a experiência dos trabalhadores da unidade industrial de aves da Copagril (frigorífico) e da fábrica de biscoitos Faville no período de 2000 a 2010. Ao longo do desenvolvimento desta pesquisa, pudemos observar que o trabalho industrial no Oeste paranaense tem sido caracterizado como um trabalho degradado. A intensidade do ritmo, a monotonia dos movimentos no processo produtivo, o controle e a repressão exercidos pela hierarquia fabril bem como o sentimento de estranhamento frente a esse processo de trabalho são alguns dos elementos que marcam a experiências dos trabalhadores ocupados nessas indústrias. Para estes trabalhadores, em grande medida, as consequências desta forma de organização do trabalho têm sido expressa nas dores, fígadas e inúmeras doenças ocupacionais, além da constante pressão sobre modos de vida não adaptados a rotina do trabalho industrial. Neste sentido, iremos abordar a relação entre a experiência do trabalho industrial de uma jovem classe operária e as formas pelas quais essa experiência informa a construção de uma identidade operária. Portanto, interessamos também discutir as formas como essa experiência é articulada pelos trabalhadores em termos de valores e sentidos partilhados coletivamente. Nesta dinâmica, entendemos que os próprios sentidos que os trabalhadores atribuem a este processo histórico não se dão alheios às contradições e embates entre sua experiência e as expectativas das classes dominantes, portanto é preciso entender tais sentidos dentro de um processo conflituoso. As fontes que serão trabalhadas para tal discussão consistem de entrevistas com trabalhadores da Unidade Industrial de Aves da Copagril e da Fábrica de Biscoitos Faville e também dos relatórios de atividades publicados por estas indústrias entre o período de 2000 a 2010.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho, Trabalhadores, Identidade de classe.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS ALIMENTÍCIAS COPAGRIL E FAVILLE.....</b>	<b>12</b>
<b>TRABALHO INDUSTRIAL E IDENTIDADE DE CLASSE: A EXPERIÊNCIA DOS TRABALHADORES EM MARECHAL CÂNDIDO RONDON (2000 – 2010).....</b>	<b>30</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>51</b>
<b>FONTES ORAIS .....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>54</b>

## INTRODUÇÃO

A História não é uma ciência imparcial. O interesse do historiador ao se debruçar sobre um processo histórico, bem como as questões que o preocupam, parte sempre de suas inquietações no presente. Meu interesse em desenvolver essa pesquisa não foi diferente.

Quando criança, aos sábados meu pai costumava me levar junto ao seu trabalho. Ele trabalhava, e ainda trabalha, em uma autopeça na cidade de Cascavel. Eram manhãs divertidas. Ele me deixava ajudar a embalar algumas encomendas. Depois de algum tempo, aprendi a procurar as peças no estoque também. Uma das coisas que mais me recordo eram às vezes em que os clientes compravam rolamentos novos e deixavam na loja os velhos. Quando isso acontecia, meu pai deixava que eu os levasse para casa e os usasse para fazer carrinhos de rolimã.

Voltávamos para casa ao meio dia para o almoço. Mais tarde, eu acompanhava meu pai e seus amigos ao futebol. No começo, era muito novo para jogar. Depois, descobri que era melhor como espectador do que como jogador. Ainda hoje me recordo os nomes de alguns dos times contra os quais eles jogavam. Eram em sua maioria times de outras lojas de autopeças, mecânicas e outras empresas. “Mecânica Liscar”, “NF”, “Galina” e os “milicos”, talvez um dos maiores “rivais” do time que meu pai jogava. Quando olho minha infância, esses sábados são a minha lembrança de meus primeiros contatos com o mundo do trabalho.

Apesar de gostar de acompanhar meu pai nos grandes “derbis” do futebol de sábado à tarde, o papel de substituí-lo dentro de campo ficou para meu irmão, Gustavo. Com o tempo, o basquete passou a ocupar minhas tardes de sábado, e, aos quatorze anos eu já trocava assistir o futebol no “campo” pelo rachão na pracinha Wilson Jofre. Depois disso, o basquete ocupou não apenas minhas tardes de sábados, mas minhas tardes de segunda, terça, quarta, quinta e sexta. Lembro-me de que, nesse período, quando chegava em casa para o jantar depois de ter treinado durante toda a tarde, sentávamos todos a mesa e meu pai comentava sobre seu trabalho. Às vezes me contava sobre como as coisas pareciam estar ficando mais difíceis.

Muitas coisas tinham mudado e outras tantas ainda estavam mudando. Recordo-me de que, certa vez, ele contou sobre como os rolamentos, aqueles que eu trazia para casa e que antes eram fabricados no Brasil, agora já não eram mais. Passaram a ser produzidas por alguma outra empresa na China. A cidade onde moramos, Cascavel, agora tinha uma ou duas grandes distribuidoras de peças automotivas, seus nomes eram siglas que eu não conhecia, não eram os nomes dos tempos em que o acompanhava nos sábados de manhã. Talvez estas



tenham sido as primeiras vezes que ouvi um trabalhador falando sobre as mudanças no mundo do trabalho e suas consequências, “as coisas não estão fáceis”.

Desde que entrei no curso de graduação em História, em 2009, até hoje pude discutir e compreender um pouco mais sobre os mundos do trabalho e os trabalhadores. O projeto “Observatório do Mundo Contemporâneo”, os encontros da Linha de Pesquisa Trabalho e Movimentos Sociais, o movimento estudantil e a militância política contribuíram significativamente para tornar um pouco mais claras algumas questões sobre esses mundos do trabalho, a exploração do trabalho, os embates e os conflitos vividos pelos trabalhadores. Hoje, ao pensar sobre o que meu pai me contava na mesa do jantar, consigo entender que ele estava falando de suas percepções enquanto trabalhador acerca das mudanças no universo do trabalho. Assim como meu pai, os trabalhadores e trabalhadoras que, ao longo dos últimos dez anos, empregaram-se nas indústrias alimentícias também vivenciaram transformações no mundo do trabalho e suas consequências.

O processo de industrialização no Oeste do Paraná é um processo relativamente recente e, dentro dele, as indústrias ligadas ao setor alimentício têm ganhado relativo destaque. No caso da cidade de Marechal Cândido Rondon, essa atividade industrial se intensificou na última década com a instalação da Indústria de Biscoitos Faville (1999) e com a instalação da Unidade Industrial de Aves da Copagril (2005). A organização dessas indústrias na cidade se trata de um projeto construído pela burguesia local contando com o apoio do Estado e amplamente celebrado e divulgado pela imprensa local.

Nos termos colocados por este projeto, a agroindústria viria com o propósito de aproveitar uma suposta “vocação” agrícola da região, agregando então mais valor aos produtos da região. As indústrias alimentícias são colocadas neste projeto como os verdadeiros agentes do “progresso”, responsáveis por agregar valor aos produtos da região, trazer “divisas” para a cidade, gerar empregos para milhares de trabalhadores, aumento da renda, etc. Enfim, elas são os impulsionadores do que a burguesia tem chamado de “desenvolvimento econômico”. Dentro dessa visão sobre esse processo histórico os trabalhadores aparecem apenas enquanto números e estatísticas.

No entanto, analisar esse processo de industrializa o através de conceitos como o de “desenvolvimento econômico” pouco ajuda a esclarecer as dinâmicas e conflitos vividos pelos trabalhadores que se encontram empregados em indústrias como a Copagril e Faville. Para estes trabalhadores, a intensifica o da atividade industrial ao longo da década de 2000 a 2010 não significou uma caminhada rumo ao desenvolvimento.

Este trabalho tem como objetivo discutir este processo de industrialização a partir da experiência dos trabalhadores empregados nas indústrias alimentícias Copagril e Faville na cidade de Marechal Cândido Rondon. Assim, pensei estes trabalhadores dentro desse processo histórico a fim de entender como vivem, sentem e significam tal processo. Para discutir estas questões apoiei-me principalmente nas entrevistas concedidas pelos trabalhadores, entendidas aqui enquanto fontes.

Neste sentido, ao lidar com estas fontes orais a metodologia que procurei empreender buscou não apenas “recolher” informações sobre o processo de trabalho e como ele está organizado, apesar de estas serem também questões legítimas de serem feitas. Ao analisar tais fontes orais meu interesse se relacionou principalmente com a dimensão subjetiva da experiência do trabalho fabril vivida por estes jovens operários.

O esforço de análise empreendido nesta pesquisa procurou se focar em pensar estes trabalhadores como sujeitos de um processo histórico conflituoso. Portanto, ao buscar compreender a experiência destes operários não estive interessado unicamente na dimensão da experiência individual de tais sujeitos, mas principalmente na dimensão coletiva dessa experiência. Procurei evidenciar os valores e sentidos que estes trabalhadores têm constituído enquanto classe social e como eles nos possibilitam entender um processo histórico, uma vez que, estes valores, sentidos e interesses se constroem em um processo de luta de classes, de enfrentamento e conflito entre grupos sociais opostos.

Assim, a hipótese com a qual trabalhei apoia-se na perspectiva de que, na última década, apesar de toda a celebração e propaganda das indústrias de uma maneira positiva, a experiência dos trabalhadores das indústrias alimentícias foi de exploração do trabalho e expropriação de modos de vida, junto a isso, em termos culturais, essa experiência tem sido traduzida no sentimento de “frustração”. Assim, é essa experiência de um universo do trabalho degradado que tem informado a identidade de classe dos trabalhadores ligados as indústrias alimentícias em Marechal Cândido Rondon.

Com relação aos trabalhadores da Faville, há um elemento importante e que merece ser evidenciado aos leitores. Em agosto de 2012 os trabalhadores da Faville realizaram uma greve que durou cerca de 20 dias. Eles tinham como reivindicação principal o pagamento dos salários atrasados, mas, junto a isso, somavam-se questões como a reivindicação de que o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) fosse depositado corretamente, a exigência do pagamento do vale alimentação, do plano de saúde e de outros benefícios que não estavam sendo pagos. A greve começou organizada pelos próprios trabalhadores que, não aguentando

mais a situação, começaram a cruzar os braços nos setores em que trabalhavam. A mobilização foi ganhando vulto e cada vez mais operários cruzaram os braços. Só depois disso que o sindicato, pressionado pelos próprios trabalhadores, passou a participar e organizar a greve.

Não é nosso objetivo aqui discutir a greve realizada pelos trabalhadores da Faville em agosto de 2012, muito embora, todas as entrevistas com os trabalhadores da Faville que realizamos tenham sido feitas após a greve. Assim, certamente esse acontecimento influenciou a percepção destes trabalhadores ao falarem de suas vidas enquanto operários ou ex-operários da Faville. Porém, dada a importância e a complexidade de questões históricas e políticas que esta greve levanta, ela própria, por si só, merece um estudo mais detalhado e aprofundado. Esse é o principal motivo pelo qual não me propus a discuti-la aqui, muito embora, como já disse, ela seja um elemento importante na trajetória dos trabalhadores da Faville com os quais conversei.<sup>1</sup>

Ao longo do primeiro capítulo discuti e analisei historicamente a forma como está organizado o trabalho nas indústrias alimentícias Copagril e Faville. Trabalhar nestas indústrias é uma experiência marcada pela exploração do trabalho, pelos intensos ritmos e pela precarização das condições para o trabalho. Trata-se de uma dinâmica que, para garantir o lucro do capital, coloca os trabalhadores frente a um trabalho que lhes causa estranhamento, dor e sofrimento.

No segundo capítulo, busquei discutir como essa experiência do trabalho fabril tem sido articulada em termos culturais. Em específico, interessou-me problematizar que tipo de identidade de classe tem se construído nesse processo histórico. Procurei analisar como o trabalho nas indústrias tem pressionado “antigos” modos de viver dos trabalhadores e “criado” outros em uma dinâmica bastante conflituosa. O tempo do trabalho na indústria marca diretamente o tempo do descanso, do lazer, da convivência com a família e os amigos.

---

<sup>1</sup> Para os interessados há disponível na internet o documentário “Greve na Faville”, produzido pelo Laboratório de Educação Continuada (LEC) da UNIOESTE (<http://www.youtube.com/watch?v=EmJyTbmutXA>). Há também disponível na internet a filmagem de uma das sessões do I Seminário do GT Mundos do Trabalho da ANPUH/PR: “Capital, Trabalho e Trabalhadores”, realizado na UNIOESTE Campus de Marechal Cândido Rondon entre os dias 22 a 24 de maio de 2013, na qual foi discutido o documentário “Greve na Faville”. (<http://www.youtube.com/watch?v=EmJyTbmutXA>).

## **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS ALIMENTÍCIAS COPAGRIL E FAVILLE**

Ao pensarmos a industrialização no Oeste do Paraná existem diversos problemas que interessam a História. Por um lado, esse processo tem sido descrito e analisado pela classe dominante como um ciclo de desenvolvimento econômico e geração de empregos. Essa visão é apoiada e difundida em jornais e demais meios de comunicação e conta com relativo apoio acadêmico. Tais estudos têm buscado organizar uma explicação para as transformações “econômicas” que o trabalho nas indústrias impactou na vida de milhares de trabalhadores. Buscam explicar e legitimar essa mudança “econômica”, mas também a estratificação social e a “necessidade” de qualificação de trabalhadores. A discussão das condições de vida desses trabalhadores fica subordinada ao desenvolvimento econômico, equivalendo aumento da produção material com aumento do bem-estar.

Os trabalhadores, quando aparecem nessa visão da classe dominante, são vistos apenas sob o prisma da geração de renda e emprego. Obviamente que, para milhões de trabalhadores que foram e são expropriados dos meios de produção num processo histórico violento, ter um trabalho – entendido enquanto ocupação – constitui-se numa necessidade. Mas não é possível, pelo menos do ponto de vista histórico do qual partimos, entender esse processo histórico de industrialização recente no Oeste do Paraná e, principalmente, a experiência da classe trabalhadora que o vivencia assumindo a perspectiva de que esse processo possa ser explicado por conceitos como o de “geração de emprego e renda”. Antes disso, é muito mais importante analisarmos que tipo de emprego é este que está sendo gerado nas indústrias alimentícias.

Deste ponto de vista, interessa-nos muito mais discutir e analisar como essa jovem classe operária que tem se empregado em indústrias como o frigorífico de aves da Copagril e a fábrica de biscoitos da Faville vivenciam e atribuem sentido ao trabalho nessas linhas de produção. Esse exercício histórico de análise nos permite questionar a visão das classes dominantes de transformar “geração de empregos” em “qualidade de vida”. No lugar disso, ao pensarmos o trabalho nas indústrias alimentícias em Marechal Cândido Rondon sob a ótica da experiência dos trabalhadores nossa pesquisa apontou para um processo atravessado de tensões e conflitos.

A exposição da pesquisa que faremos no primeiro capítulo tem como objetivo discutir a organização do trabalho nas indústrias alimentícias Copagril e Faville privilegiando a

percepção dos trabalhadores sobre tais linhas de produção. O objetivo disso é enfatizar o conflito e o contraste entre o discurso gerencial e a experiência dos trabalhadores.

Neste sentido, pensar e analisar o processo de trabalho é fundamental para entendermos a experiência desta jovem classe operária. Harry Braverman (1987) em *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX* buscou analisar o processo de expansão e intensificação do trabalho sob o controle do capital monopolista no início do século XX. Braverman apontou como os processos de trabalho foram organizados sob a lógica de garantir a acumulação de capital por este capital monopolista. Para os trabalhadores que vivenciaram essa reorganização do trabalho orientada sob essa lógica tal processo significou uma intensificação do trabalho. Intensificação esta que se deu ancorada numa acentuação da divisão do trabalho e na pressão sobre muitos dos sentidos desse trabalho, como, por exemplo, o de “qualificação”, uma vez que as operações foram constantemente racionalizadas com vistas a simplificá-las. Este contexto segundo Braverman seria um processo de “degradação do trabalho”.

Junto a isso é importante destacar também a contribuição de Antônio Gramsci (1978) para problematizarmos a relação entre a organização do trabalho na sociedade capitalista e construção de um perfil de trabalhador adaptado a esse trabalho e sociedade. Assim, em *Americanismo e Fordismo*, Gramsci discutiu como a organização do trabalho não pode ser pensada unicamente em termos de técnica e tecnologia, mas, para além disso, ela precisa ser entendida como uma organização política. Quando o capital compõe uma linha de produção não está dispondo apenas técnica e tecnologia. Ele está estruturando também uma organização política, está ordenando o trabalho e (pelo menos enquanto intenção) organizando os trabalhadores de acordo com uma determinada visão sobre o mundo, sobre a vida social e sobre os conflitos de classe dentro da sociedade.

Estas primeiras referências são importantes na medida em que elas nos possibilitam um referencial teórico-metodológico para pensarmos a organização do trabalho nas indústrias aqui analisadas. Ao analisarmos determinado regime fabril, como, por exemplo, o caso das plantas produtivas da Copagril e da Faville, não é possível separar trabalho e trabalhadores. Isso implica dizer que, para entendermos a experiência desta classe operária, é fundamental que pensemos em sua relação com o trabalho e a forma pela qual ele está organizado. Ao realizarmos esse exercício de análise podemos dar luz a uma série de conflitos e tensões que perpassam as relações de trabalho nas indústrias alimentícias em Marechal Cândido Rondon.

Como já dito anteriormente, nosso objetivo principal neste capítulo é discutir o contraste entre o discurso patronal e a vivência dos trabalhadores acerca da organização do trabalho na Copagril e na Faville. Mas, ao nos propormos isso, partimos do pressuposto de que as relações de trabalho não são apenas relações econômicas, mas são também relações morais, que envolvem valores. Os conflitos e tensões vividos cotidianamente pelos trabalhadores nas linhas de produção em que estão ocupados forjam a experiência destes enquanto classe. Esta experiência também é articulada em termos de valores morais, expectativas sobre o mundo e numa cultura de classe.

Ao enfocarmos a relação dos trabalhadores com a organização do trabalho pretendemos apreendê-los enquanto sujeitos históricos que *se fazem* no conflito de classes com interesses antagônicos (THOMPSON, 1978). Assim, como destacou Thompson em uma passagem bastante conhecida,

A classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. A experiência de classe é determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram – ou entraram involuntariamente. A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais. Se a experiência aparece como determinada, o mesmo não ocorre com a consciência de classe. Podemos ver uma *lógica* nas reações dos grupos profissionais semelhantes que vivem experiências parecidas, mas não podemos predicar nenhuma *lei*. A consciência de classe surge da mesma forma em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma (THOMPSON, 1978, p. 10).

Neste sentido, o processo de produção é uma relação em constante tensão, o consentimento precisa ser permanentemente construído para que a hegemonia de uma classe sobre a outra possa ser constituída. Por esse motivo, para compreendermos melhor o universo dessa classe operária ligada a indústria alimentícia no Oeste do Paraná, notadamente no município de Marechal Cândido Rondon, é importante analisarmos a sua relação com a organização do trabalho. As tensões vividas por estes trabalhadores no “chão da fábrica” permitem-nos entender muito de seu universo “fora da fábrica”.

Nos últimos dez anos as indústrias alimentícias no Oeste do Paraná têm aumentado significativamente a sua produção. No caso da Faville e da Copagril em Marechal Cândido

Rondon, o sucesso desta última década, expresso na quebra de recordes de produção tem sido comemorado e divulgado pela imprensa local<sup>2</sup>.

Essa história de progresso tem sido ancorada na exploração do trabalho de milhares de trabalhadores. Indústrias como a Faville e a Copagril constituíram para muitos trabalhadores, jovens e adultos, mulheres e homens, uma das poucas possibilidades de garantir o sustento de suas vidas. Estes trabalhadores que até pouco tempo moravam no campo com seus pais, colonos vindos de estados do sul do Brasil há algumas décadas atrás, ou então, que vieram de outras regiões em busca de emprego trazem consigo uma série de expectativas forjadas numa experiência de expropriação intensa<sup>3</sup>.

Para alguns deles esta foi a primeira experiência que tiveram com o trabalho numa linha industrial. Para outros, que já sabiam o que significava trabalhar numa sala de cortes de um frigorífico ou na embalagem de uma indústria de biscoitos, empregar-se na Copagril ou na Faville foi uma opção feita em um contexto com pouquíssimas possibilidades. Esta jovem classe operária encontrou nas indústrias alimentícias de Marechal Cândido Rondon um trabalho intenso, acelerado, marcado pela monotonia e pela simplificação das atividades que realizavam e realizam. Trata-se de um trabalho organizado para garantir a maior produção de mercadorias possível, mesmo que a custa disso muitos trabalhadores estejam adoecendo. É este trabalho que sustenta os recordes de produção.

Uma vez que a organização do trabalho na fábrica é também a organização de um determinado projeto político num contexto de luta de classes, o capital tem a necessidade de organizar o trabalho e os trabalhadores dentro de uma determinada “disciplina” que busque garantir o projeto de sociedade burguês. A gerência científica assume, nesse contexto, o papel de sistematizar essa organização. Sua principal ação é tentar reduzir os “poros” na rotina de trabalho, estudar os movimentos realizados, a iluminação, a ventilação de maneira a alcançar

---

<sup>2</sup>Por exemplo, segundo o Relatório Anual da **UBA**, o Brasil terminou o ano de 2009 como terceiro maior produtor de frangos do planeta. Ao todo foram produzidas 10,8 milhões de toneladas de carne de frango. Deste total, 7,2 milhões de toneladas foram destinadas ao mercado interno e 3,6 milhões de toneladas foram para exportação. (BOSI, 2013, p.01). O Relatório Anual da Copagril nos informa que, ao final deste mesmo ano, 2009, a Unidade Industrial de Aves da Copagril recebeu 32.962.100 cabeças de aves para abate, produzindo um total de 63.778.222 quilos de carne de frango (COPAGRIL, Relatório Anual 2009. Disponível em <http://www.copagril.com.br/web/relatorio.html>. Acesso em 12 de abril de 2013).

<sup>3</sup> Antônio de Pádua Bosi, discutindo as dinâmicas recentes de expropriação relacionadas ao processo de industrialização recente no Oeste do Paraná identificou como esse processo pressionou trabalhadores com diferentes trajetórias de vida. Por um lado, houveram trabalhadores que vieram do campo para a cidade em busca de trabalho, mas “há também aqueles que chegaram à região completamente expropriados, em busca de trabalho, e assim permaneceram ao longo de anos. Tipificados como trabalhadores “sem-qualificação” ou “semi-qualificados”, encaram todo tipo de trabalho até ficarem exauridos fisicamente e em seus saberes produtivos”(BOSI, 2011, p.90).

uma maior produção. O taylorismo/fordismo é uma das expressões mais acabadas desse processo.

Nos últimos quarenta anos muitas tentativas têm sido feitas no sentido de repactuar a relação entre o capital e o trabalho, num processo que a sociologia do trabalho chamou de “reestruturação produtiva”. Parte dos sociólogos, historiadores e demais cientistas sociais que se debruçaram a analisar essa reestruturação produtiva entenderam essas mudanças ocorridas no mundo do trabalho como uma dinâmica na qual o capital teria vencido a batalha contra a classe trabalhadora. Esta leitura coincide em alguns momentos com a própria imagem que a classe patronal procura fazer desse processo de “reestruturação produtiva”.

Composta da associação de cooperativas como a Cooperativa Agroindustrial LAR, a C-VALE Cooperativa Agroindustrial, a Cooperativa Agroindustrial Consolata (COOPACOL), a Cooperativa dos Criadores de Suínos e Leite do Oeste do Paraná (COOPERLAC) e também da Cooperativa Agroindustrial Copagril, a Frimesa, que possui na cidade de Marechal Cândido Rondon uma fábrica de beneficiamento de laticínios, anuncia em seu relatório anual de 2007 um de seus princípios de gestão: “usar a criatividade para ampliar as soluções” e ofertar

treinamentos [...] aos colaboradores durante todo o ano, pois a Frimesa entende que o aprimoramento técnico e a criação de um clima que incentive a busca de novos conhecimentos e inovação contribui para realização pessoal e profissional, bem como, na busca da excelência do negócio da empresa (FRIMESA, 2007).

E é também na tentativa de se apresentar enquanto uma indústria que gera empregos e renda para o município, que, em seu relatório anual das atividades desenvolvidas em 2011, a Copagril apresenta a sua visão sobre qual seria o significado do trabalho em sua Unidade Industrial de Aves (UIA) após um ano de grande produtividade em 2011:

Em 2011 foi desenvolvida a revitalização do ambiente e a comunicação visual da UIA. Em parceria com o setor de planejamento e qualidade, foram desenvolvidas peças e painéis que apresentam as políticas de qualidade, os produtos industrializados, além de mensagens educativas direcionadas aos funcionários, tudo para transformar o ambiente de trabalho mais prazeroso e apresentável (COPAGRIL, 2011, p.20).

Este esforço empreendido por indústrias como a Faville, Frimesa e a Copagril buscam construir uma imagem positiva do trabalho nas linhas de produção das indústrias alimentícias em Marechal Cândido Rondon. No entanto, este discurso não é tão colorido quando buscamos



entender como os trabalhadores vivenciam este trabalho. Para os trabalhadores que vivenciam o trabalho nessas indústrias as referências que têm caracterizado este setor são as extenuantes jornadas de trabalho, as dores, o cansaço e os baixos salários, que se desmancham em descontos.

Laís<sup>4</sup> é uma trabalhadora de vinte e seis anos, mãe solteira e trabalhava no frigorífico da Copagril há um ano e oito meses quando nos concedeu uma entrevista. Deste período, trabalhou cerca de seis meses na linha de cortes. Em sua entrevista nos contou que queria largar este posto devido ao intenso ritmo que a produção ali exigia. Segundo ela, desde o início do processo de produção do frigorífico, quando o frango entra ainda vivo, até o final, na embalagem, “o mínimo que pode estar ali é nove mil frangos por hora. Então é rapidinho”.

Esta situação a motivou a buscar o Serviço de Inspeção Federal (SIF) como uma expectativa de crescimento na empresa. Esperava que trabalhando ali fosse conseguir um pouco mais de reconhecimento do que uma operária da linha de cortes. Junto a isso havia também o conhecimento de que a rotina de trabalho no SIF não era tão estafante quanto à da sala de cortes. Considerando tudo isso, somado a um salário um pouco maior, Laís ao comparar o trabalho na linha de cortes com o SIF avaliava o segundo como melhor, tanto que foi o motivo pelo qual permaneceu na Copagril por mais um ano e três meses, quando nos concedeu a entrevista.

Eu trabalho 45 minutos e descanso quinze. E eu tenho duas horas de janta. Na produção não, a produção é direto. Você entra às duas horas da tarde, para as cinco e cinco e dez já começa de novo, você ganha só dez minutos de descansar. Daí a janta é uma hora, e vai até o fecha. Tipo assim, enquanto tiver frango para abater, eles tão lá dentro. Acabou né, ai eles podem sair. Nós não, nós tem nosso horário. Eu entro dez pras duas, a cada quarenta e cinco minutos eu saio pra descansar, tenho duas horas de janta e meia-noite eu posso ir embora (LAÍS, 2011, p.01).

Entrar para o SIF não está ao alcance de todos os trabalhadores da Copagril. Muito pelo contrário. Isso se deve em parte porque para entrar neste setor os trabalhadores têm de fazer uma espécie de avaliação na forma de redação. Depois disso, pesa o fato de que, os poucos que entram, têm de fazer avaliações em períodos de tempo regulares e, conforme seus desempenhos, continuam ou não no SIF. Esse não é um processo simples para trabalhadores que não completaram muitas vezes nem o ensino médio, ou então, o completaram tendo que

---

<sup>4</sup> Todos os nomes aqui utilizados são pseudônimos. Este recurso tem por objetivo proteger a identidade dos trabalhadores.

dividir seu tempo entre a rotina de estudos, a rotina de trabalhos domésticos e a rotina no frigorífico. Além disso, segundo Laís, é ainda preciso alguém que indique o trabalhador.

Laís conseguiu todos esses pré-requisitos, principalmente quem a indicasse. Sua narrativa sobre o trabalho no frigorífico é atravessada por uma série de contradições e tensões. Por um lado, sua condição de trabalho melhorou no SIF, talvez pouco, mas o suficiente para que ela identifique algum tipo de melhora, principalmente no que diz respeito ao salário e ao seu *status* na hierarquia fabril. Por outro lado, trabalhar no SIF é fazer parte da hierarquia fabril, é trabalhar em favor de uma hierarquia que organiza um trabalho no qual milhares de outros trabalhadores têm de trabalhar em ritmos intensos, realizando movimentos simples e decorados. E isso é percebido pelos trabalhadores da linha de produção e expressado nos inúmeros conflitos e desavenças entre chefes e operários. A relação de Laís com seus chefes mudou, mas sua relação com as antigas colegas da linha também. Os conflitos entre os operários e os encarregados da produção são uma dimensão significativa da experiência destes trabalhadores, sendo assim, buscaremos explorar melhor estes conflitos mais a frente. No entanto, mesmo em meio a estas contradições, Laís conseguiu avaliar a intensidade do trabalho ao qual estão sujeitos os trabalhadores da linha de cortes do frigorífico da Copagril.

**GUILHERME:** E os funcionários, eles conseguem acompanhar esse ritmo?

**LAÍS:** Não. Aqueles que não conseguem acompanhar o ritmo eles vão descartando. Por isso que não para quase ninguém lá. Eles vão mandando embora porque não acompanha. As coxas, são desossadas quatro coxas por minuto tem que ser desossado. Daí quem não vai, vai eliminando, vão colocando para limpar chão. Mas aqueles que eles veem que não vai para frente mesmo eles mandam embora (LAÍS, 2011, p.04).

Este não parece ser um “ambiente de trabalho prazeroso e apresentável”. A experiência de um trabalho simplificado, padronizado em alguns poucos movimentos e intensificados pela máxima do capital de aumentar a sua produção dificilmente possibilita aos trabalhadores ali ocupados vislumbrarem algum tipo de satisfação. Todo o discurso gerencial da busca de trabalhadores qualificados e com potencial de inovação se desmancha no contraste com as narrativas dos trabalhadores que conversamos.

**LAÍS:** Lá [Copagril] não é serviço pesado. Lá não tem... O carregamento é pesado, só que as caixas são pequenininhas, caso tenha que carregar. O resto é tudo coisa leve. *É só rapidez mesmo que eles querem* (LAÍS, 2011, pp. 04-05). [*grifo nosso*]

Velocidade, força, intensidade e precisão nos cortes. Na prática, tem sido isso o que o frigorífico da Copagril tem buscado em seus trabalhadores. O que tem garantido o constante crescimento da produção tem sido a exploração do trabalho de trabalhadores que conseguem oferecer isso: rapidez e força. No caso da Faville não é diferente. O processo de produção de biscoitos também tem sido caracterizado pela intensidade, calor, pelo cansaço e o desgaste físico exigido para a realização de algumas poucas atividades.

Lucas é um trabalhador que tinha quarenta e um anos e trabalhava como servente de pedreiro quando nos concedeu uma entrevista no final de 2012. Sua vida sempre foi marcada pelo trabalho e por suas consequências. Seu pai trabalhou a vida toda no campo, mas também roçava terrenos na cidade para conseguir guardar algum pecúlio. Esta condição fez com que a trajetória de trabalho de Lucas se iniciasse muito cedo. Aos sete anos ele já começou a trabalhar na roça, aos quinze anos trabalhou pela primeira vez como servente de pedreiro e cumpria jornadas de dez a onze horas que o deixavam exausto, carregava sacos que pesavam 40Kg, o seu próprio peso nessa idade. Isso teve consequências graves para sua saúde e que marcaram toda a sua trajetória com as frequentes dores nas costas.

Trabalhar, para Lucas e muitos outros como ele, foi constantemente ocupar-se em atividades caracterizadas pelas longas jornadas de trabalho mal remuneradas e pela exigência de força física e baixa qualificação. Trabalhou como boia-fria no Paraguai. Ficava hospedado na casa de seu patrão por dias seguidos, alimentava-se mal e trabalhava tanto que, segundo ele, “tinha até pesadelos de tanto trabalhar”. Depois dos dezenove anos, no início da década de 1990, trabalhou quebrando pedras numa pedreira e, novamente, também como servente de pedreiro. Sua trajetória de trabalho até 2006, quando se empregou na Faville, é marcada pela falta de empregos, que o levou inclusive a buscar trabalho em cidades do interior de São Paulo e Mato Grosso do Sul. Mas, o que caracterizou seu trabalho continuou sendo a força física e a intensidade das jornadas de trabalho.

Quando entrou na Faville em 2006 passou a trabalhar como operador de máquinas e na sacaria. Era responsável por ligar uma das máquinas que fazia a mistura para os biscoitos e abastecê-la com os ingredientes necessários. Embora não exija qualificação este não é um trabalho fácil. Lucas e seus colegas tinham que carregar até a máquina sacos de 40 a 50 kg de ingredientes como açúcar e farinha durante jornadas de seis horas.

**Guilherme:** O que é que você achou tão cansativo assim quando você entrou?

**Lucas:** O único mais cansativo é pra ter a sacaria de cinquenta quilos pra colocar na máquina, mas depois pra “emblocar” era bem mais fácil, pra

encher era só trinta quilos e era bem baixinho o bloco, era bem mais fácil. O mais difícil era só eu acho que a hora que você ia colocar os cinquenta quilos acho que a uns sessenta centímetros de altura, mas também não era muito difícil, era só pegar o jeito, era só você saber pegar a sacaria pra não pegar de mal jeito. Mas lá aonde você tirava, lá não era difícil, porque você esperava um pouco até cair o produto e “emblocava”, o mais difícil era só colocar, mas trocava cada um. Uns quarenta minutos eu ia e carregava as bolsa de cinquenta quilo e, quarenta minutos, aí depois o outro ia e carregava cinquenta quilos e eu ia na “labica” carregava trinta e pesava, era mais fácil, aí trocava, metade do tempo um, não era tão difícil. Porque não era, assim, cinquenta quilos um atrás do outro que nem saqueiro, que era dois minutos até a máquina moer e você esperava até botar o outro saco. Não era muito cansativo, era bem mais fácil do que trabalhar em obra (LUCAS, 2012, p. 07).

Quando nos concedeu a entrevista no final de 2012, Lucas havia (mais uma vez) voltado a trabalhar como servente de pedreiro. Ouvi-lo falar sobre sua trajetória de trabalho anterior a Faville (e mesmo ouvi-lo falar sobre seu trabalho na época, como servente de pedreiro) nos dão a impressão de que se ocupar na fábrica de biscoitos fora o “melhor” emprego que ele conseguiu, comparativamente aos anteriores e mesmo ao atual. Mas quais são as condições históricas que pressionam a experiência de Lucas para avaliar o emprego na Faville “melhor”?

Em linhas gerais, isso é evidência de um universo do trabalho extremamente degradado. Na fala de Lucas podemos evidenciar isso, ou pelo menos a dimensão disso vivenciada por ele, quando comparamos as suas condições anteriores de trabalho. Tratava-se de ocupações desprotegidas de direitos trabalhistas, não havia carteira assinada nem outros direitos como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias ou décimo terceiro. Sua jornada de trabalho ultrapassava oito horas diárias frequentemente, mas seu holerite não vinha acrescido de nenhum valor adicional por essas horas extras. Aliás, além do baixo valor do salário havia a própria irregularidade da renda. Quando trabalhou como boia-fria em fazendas no Paraguai era empregado apenas durante os períodos de plantio e colheita. E o trabalho como servente de pedreiro é bastante instável, há momentos em que há sobrecarga de trabalho e, em compensação, existem outros momentos em que quase não há trabalho. Isso sem contar que, nesse caso, segundo Lucas não era incomum ele ter que terminar a obra ou parte dela para só depois receber o combinado, e isso poderia levar cerca de 45 a 50 dias. É nesse contexto que trabalhar na Faville aparece comparativamente como o “melhor” emprego que Lucas conseguiu.

Certamente ao analisarmos a trajetória ocupacional de Lucas é possível compreender o porquê de, em sua percepção, trabalhar na Faville talvez não fosse tão pesado quanto o

trabalho de servente em obras. Mas, por outro lado, a fala de Lucas também aponta para dimensões que não coincidem com um “ambiente de trabalho prazeroso e apresentável”. Os baixos salários, o calor e o barulho excessivo são a tônica das condições de trabalho que marcaram o período de seis anos em que ele esteve na fábrica de biscoitos. E esses elementos não estiveram presentes apenas na sua experiência dentro da Faville.

O sucesso das indústrias alimentícias na cidade de Marechal Cândido Rondon tem sido garantido por uma organização do trabalho caracterizada pela intensidade, simplicidade e pela monotonia das atividades. Apesar de todo o discurso gerencial de indústrias como a Faville e a Copagril buscar apresentá-las como empresas “flexíveis”, a experiência dos operários que entrevistamos ainda é marcada pelos “velhos” elementos da organização fordista/taylorista do trabalho. A monotonia de extensas jornadas de trabalho nas quais os operários realizam os mesmos movimentos em ritmos acelerados descrita, por exemplo, no filme “Tempos Modernos” de Charles Chaplin não é uma realidade tão distante da vivida pelos operários das indústrias em Rondon.

Trabalhar na linha de cortes da Copagril ou na produção da Faville implica trabalhar sob uma disciplina do trabalho que está voltada para garantir a maior exploração “possível” das jornadas destes trabalhadores. O tempo é um elemento fundamental nessa relação. A disciplina industrial procura constantemente reduzir os “poros”, o tempo desperdiçado em outras atividades que não sejam a produção. O controle do tempo é importante para o capital que organiza este trabalho, e a gerência científica busca garantir isso. Toda a hierarquia fabril se eleva a partir desta necessidade, explorar o máximo possível essa força de trabalho durante um período de tempo determinado. E isto não é apenas um aspecto técnico. Pelo contrário, trata-se de uma necessidade do capital de impor aos trabalhadores uma determinada disciplina que também é moral. Controlar os minutos que os trabalhadores gastam indo ao banheiro, conversando com seus colegas, quem sabe até fumando um cigarro escondido, é dizer a eles que devem orientar suas atividades (e suas vidas) não segundo suas necessidades, mas segundo as necessidades do capital.

Há algum tempo, o discurso gerencial tem buscado vender a ideia de que em empresas modernas, “flexíveis”, este conflito entre o capital e os trabalhadores teria sido resolvido, ou pelo menos amenizado. Entre outras mudanças, uma das dimensões disso seria que o controle e a pressão exercidos pelos chefes sobre os operários na linha de produção teriam sido superados pela cooperação entre líderes e trabalhadores, agora denominados de colaboradores.

Na Copagril e na Faville a hierarquia fabril também é apresentada aos trabalhadores pela gerencia nestes termos, líderes e colaboradores. Tais termos podem vender a impressão de que não há mais a tentativa do capital de disciplinar os trabalhadores. Em grande medida, estes termos tiram de foco o impacto que representa para os trabalhadores trabalhar sob o olhar atento do capital. Mas essa impressão não tem sobrevivido a experiência dos trabalhadores.

Sobre isto, o relato de Laís, apesar da linguagem de líderes e colaboradores, apresenta a hierarquia fabril na Copagril destacando elementos que dizem respeito ao controle do tempo e do ritmo de trabalho.

**GUILHERME:** Você falou do encarregado com um relógio no peito, eu não entendi.

**LAÍS:** É que lá vai subindo né? Na produção você usa roupa normal, a bota com as roupas tudo. *Daí você tem o encarregado, que ele é líder daí ele ganha um relógio. Você ganha um relógio para controlar o horário do povo. O povo não pode ficar muito tempo sentado na cadeira, tem que logo tem que estar de pé. A cada dez minutos acho que roda a cadeira pra sentar um pouco. Daí tem o relógio, pra controlar o horário que entra, que sai, se alguém chega atrasado. Daí tem o outro que é o encarregado do líder, ele tem uma faixinha no braço. Daí só ele pode ligar a máquina, desligar a máquina. O que tem uma faixinha assim no braço. Ai o outro que manda nele já tem duas faixinhas no braço. E o que manda em tudo tem três faixinhas no braço. E têm os relógios, todos eles têm o relógio para controlar. Toda hora eles ficam com aquele relógio controlando o povo. Não, porque foi no banheiro são cinco minutos, tem que subir as escadas e não pode passar, se não você já ganha lá um termo de orientação. É por isso que a gente fala relógio. “Ganhou um relógio tem o poder” (LAÍS, 2011, p. 04). [grifo nosso]*

A fala de Laís nos chama atenção para a dimensão do conflito de classes a partir da organização da hierarquia fabril. Ouvi-la falar sobre como se organiza o controle do trabalho a partir do controle do tempo dentro do frigorífico de aves da Copagril pode nos dar a impressão de que essa é uma relação “natural”. Mas esta é uma relação forjada com o desenvolvimento histórico do capitalismo industrial. Em outras sociedades houveram outras percepções sobre o tempo. Por exemplo, a percepção do tempo que orientava o trabalho e a vida das pessoas em sociedades anteriores ao capitalismo industrial era a orientação pelas tarefas, “o tempo necessário para ferver uma água”.

Thompson buscou discutir essa questão em *Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial* e apontou como diferentes situações de trabalho engendram e condicionam também diferentes percepções sobre o tempo. Assim, segundo Thompson, com

o emprego de trabalhadores enquanto mão-de-obra há uma transformação na orientação do trabalho. Ele deixa de ser orientado, por exemplo, pelas tarefas e passa a ser orientado pela medição e controle do tempo.

Essa medição incorpora uma relação simples. 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, 1998, p.272).

O trabalho nem sempre foi medido e controlado pelo relógio. A junção entre o relógio e o trabalho é obra do capitalismo durante a Revolução industrial. Como mostra Thompson (1998), é somente a partir deste contexto que o relógio passou a regular os ritmos da vida. Ele foi uma das necessidades do capitalismo industrial para impulsionar seu avanço. Neste sentido, o relógio não era apenas útil, mas também conferia prestígio e poder.

É com esta simbologia, do relógio enquanto instrumento de trabalho e controle, mas também enquanto instrumento de repressão e castigo, que Laís traduz a hierarquia fabril na Copagril. E é a partir desta simbologia que ela procura constantemente construir a distinção entre ela própria e os outros trabalhadores da linha de produção, “*o povo*”. Neste sentido, podemos entender a necessidade que Laís tem em se diferenciar do “*povo*” pela sua própria condição, como já dissemos anteriormente, enquanto trabalhadora do SIF e, portanto, parte da hierarquia.

**LAÍS:** Lá é porque tem os encarregados e aí as meninas reclamam que eles querem humilhar, sabe? Que querem rebaixar, que eles acham que sabem mais, sabe? E muitas vezes nem tem estudo, aí você fica brava porque “pô, eu tenho estudo, eu sei que eu posso”, e *ele acha que só porque tem o relóginho no pescoço pode me mandar*”. Isso também acontece muito, eles humilham as vezes as meninas. Ou tem pessoal que é do interior, tem uns que são analfabetos, mas daí eles já querem humilhar, já querem rebaixar (LAÍS, 2011, p. 03). [*grifo nosso*]

Entender a organização de uma hierarquia fabril não apenas enquanto aspectos técnicos permite perceber uma dimensão do conflito de classes. A relação entre os operários da Copagril e da Faville com a hierarquia fabril permanece sendo uma relação de conflito e que pode ser evidenciada na fala de muitos trabalhadores.

Para estes trabalhadores que agora se empregam na Faville e na Copagril trabalhar nestas indústrias significou vivenciar a disciplina industrial como uma pressão sobre antigos

hábitos e ritmos que orientavam o trabalho e a vida. Esse é um processo atravessado de contradições. Muitas destas contradições se expressam no cotidiano da fábrica na forma de conflitos entre os operários e seus chefes, ou então em conflitos entre os próprios operários.

Neste sentido, ao analisarmos historicamente a instalação da fábrica de biscoitos da Faville e do frigorífico de aves da Copagril na cidade de Marechal Cândido Rondon um elemento fundamental de ser destacado é justamente o impacto que significou para os trabalhadores que ali se ocuparam trabalhar de acordo com uma disciplina fabril. Sobre isso, a narrativa de Alisson acerca do início das atividades da Faville em 1999 elucida alguns aspectos deste impacto.

**ALISSON:** Mas o começo da Faville foi bastante complicado. O processo, porque tinha que funcionar tudo num sincronismo, velocidade de linha, velocidade de máquinas. Ninguém tinha experiência, então as pessoas que tinham, na época, experiência, eles tinham que estar atentos em todos os setores porque ninguém sabia nada. Tanto que no começo da Faville eu chegava a trabalhar até dezesseis a dezoito horas por dia dentro da empresa (ALISSON, p.01).

Alisson nasceu em 1969, e tinha 44 anos quando nos concedeu uma entrevista. Sua trajetória de trabalho é bastante grande. Entre as atividades que já desenvolveu, a de padeiro tem um sentido importante para ele. Filho de agricultores, após trabalhar na terra junto com os pais, aprendeu o ofício de padeiro aos 17 anos, em 1986. Segundo ele próprio, é “formado padeiro profissional”. Ouvi-lo contar sobre sua vida e seus conhecimentos acerca do trabalho de um padeiro em alguns momentos quase nos dão a impressão de que ouvimos um artesão de finais do século XVIII em pleno século XXI, “perdido no tempo”. Infelizmente não é possível aos historiadores de hoje gravarem uma entrevista com um artesão inglês no contexto da Revolução Industrial. Mesmo assim, Alisson certamente também não é um artesão como aqueles descritos e analisados por Thompson em “A formação da classe operária inglesa”.

As condições de trabalho que Alisson enfrentava na ocupação de padeiro antes de entrar na Faville eram bastante difíceis. Entre o final da década de 1980 e a década de 1990 ele trabalhou em diversas panificadoras da cidade de Marechal Cândido Rondon, desde panificadoras de mercados até as cafeterias mais requintadas. Tinha de lidar com jornadas que começavam de madrugada, mas não tinham horário definido para acabar e, completando essas dificuldades, havia ainda a baixa remuneração. Mesmo assim, ele atribui um sentido muito forte para essa experiência: era um dos bons padeiros, isso se não fosse o melhor deles.



**ALISSON:** (...) Ai larguei de trabalhar de padeiro, porque na época o salário era muito baixo, o salário era, olha, com o perdão da palavra, mas era um salário miserável na época. E eu parei de trabalhar de padeiro, com as mãozinhas tudo delicada de padeiro, para trabalhar como servente de pedreiro, já com a perspectiva de depois ficar trabalhando na Faville (ALISSON, p.06).

Alisson deixou seu trabalho na última padaria que trabalhou para empregar-se na construção da planta produtiva da Faville em 1999. Fez isso mesmo não tendo experiência alguma como pedreiro, aspecto que, como vimos, é inclusive ressaltado por ele. Além, obviamente, do salário, sua motivação para isso era a expectativa de "crescer", de "aprender algo mais". Junto a isso, há outro aspecto interessante aqui. Podemos destacar como essa visão sobre as indústrias apresentada por Alisson é bastante influenciada pelas propagandas difundidas, por exemplo, na mídia local.

A esse respeito, é importante notar o papel da imprensa na construção e divulgação do projeto industrial na cidade de Marechal Cândido Rondon. Fagner Guglielmi Pereira, analisando o papel do periódico local O Presente na articulação e instalação do frigorífico de aves da Copagril em 2005, apontou como a imprensa foi responsável não apenas por propagandear a industrialização como sendo o único projeto acertado, a “vocação” do município para o desenvolvimento, mas também “atuou como agente político para criar as condições necessárias para a reprodução do capital através do processo de ampliação da atividade industrial local” (PEREIRA, 2011, p.13). Apesar de, como já dissemos, Guglielmi estar se referindo ao contexto de instalação do frigorífico da Copagril, entender o papel da imprensa destacado pelo autor provavelmente nos ajude a compreender as situações descritas por Alisson sobre o “clima de empolgação geral que havia na cidade quando a rádio local começou a anunciar que uma indústria de biscoitos iria se instalar em Marechal Rondon”.

Foi nesse contexto que, quando a Faville começou a operar, Alisson passou a trabalhar como masseiro, um dos responsáveis por adicionar os ingredientes para a produção da massa dos biscoitos. Trabalhou por 13 anos na Faville e passou por diversos setores do processo de produção. Durante algum tempo foi coordenador do setor dos masseiros, depois trabalhou nas máquinas como operador de máquinas, na selagem de pacotes, no empacotamento, no encaixotamento, na recheadeira, na produção do recheio, no setor de resfriamento e por fim voltou a trabalhar como masseiro. Segundo Alisson, até o seu fechamento em 2012, a Faville possuía duas linhas de produção, uma linha que produz biscoitos recheados e outra que produz biscoitos salgados. É interessante ouvir como este trabalhador consegue descrevê-las

em detalhes, esse comportamento não tem sido a regra quando perguntamos aos trabalhadores da Faville e da Copagril para descreverem seus trabalhos.

Organizado para garantir a intensificação da produção industrial nesta região ao longo da última década, como já apontamos, o trabalho na cadeia produtiva das indústrias alimentícias tem sido caracterizado pela simplicidade, velocidade e pela monotonia dos movimentos. Assim, como argumentaram Antônio Bosi e Rinaldo Varussa (2013), nestes últimos dez anos também é possível localizar uma mudança no significado da qualificação profissional exigida dos trabalhadores empregados em indústrias como a Faville e a Copagril. Apesar do discurso gerencial buscar construir a imagem de empresas que investem – com cursos e palestras, organizativas e motivacionais – e valorizam a qualificação de seus funcionários, não é isso o que encontramos. Tanto a qualificação oriunda dos conhecimentos prévios quanto a dos conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores sobre o processo de produção através de suas experiências nestas indústrias, passaram a significar aptidões não tão valorizadas – pelo capital pelo menos – quanto a aptidão de suportar um trabalho degradado e baixos salários. Nesse processo de intensificação da produção industrial, a “qualificação” exigida pelo capital para trabalhar na agroindústria do Oeste Paranaense tornou-se cada vez mais capacidade física para aguentar os ritmos de produção e suas consequências para a saúde do trabalhador.

Esse é o contexto no qual Alisson deixou de fazer bolachas para produzir biscoitos. É o mesmo contexto no qual se tornou um “padeiro profissional”, após fazer um dos cursos de treinamento oferecidos pela empresa. Talvez seja por isso que chame tanta atenção a tensão que entrecruza a fala de Alisson. O saldo de sua experiência de treze anos na Faville é articulada em dois sentimentos que se conflitam. Por um lado, (i) o sentimento de orgulho com que Alisson descreve o processo produtivo e sua própria atuação dentro dele, como um trabalhador qualificado; e, por outro lado, (ii) a sensação de que seu conhecimento sobre esse processo nunca foi reconhecido pela Faville. O “estopim” deste conflito vivido por Alisson aconteceu no final de 2013, no contexto da greve da Faville, quando ele, um dos primeiros trabalhadores da indústria, que havia trabalhado como pedreiro na construção da planta produtiva e que havia se tornado “padeiro profissional” trabalhando naquela empresa, recebeu seu pagamento em caixas de biscoito.

Alisson não é um artesão “perdido no tempo” em pleno século XXI. Mas, assim como a Revolução Industrial pressionou e extinguiu modos de trabalhar e viver na Inglaterra dos séculos XVIII e XIX, precarizando e expropriando artesãos de seus meios de produção e de

seus conhecimentos, colocando-os sob o que Thompson (1987) chamou (obviamente por ser uma metáfora que fazia sentido para os trabalhadores) de “Maldição de Adão”, a trajetória de Alisson e sua experiência da industrialização também são de precarização e expropriação. Ele apostou seu orgulho num projeto que lhe era vendido como “infalível”, mas o resultado foi a frustração, o ressentimento, e, em sua opinião, a falta de reconhecimento merecido por um “padeiro profissional”.

O sentimento de decepção com o trabalho nas indústrias alimentícias não é exclusividade de Alisson. A trajetória de Rafaela também expressa muito desse sentimento. Filha de trabalhadores, Rafaela nasceu e cresceu em Marechal Cândido Rondon. Trabalhou durante bastante tempo como secretária em clínicas médicas da cidade e também como vendedora no comércio. Casada e mãe de uma filha pequena, Rafaela vislumbrou na Copagril uma possibilidade de estabilidade, e, quem sabe, até “crescer na empresa”. Mas essa expectativa se desmanchou em sessenta dias. Dois meses. Esse foi o tempo necessário para que Rafaela abandonasse o frigorífico da Copagril.

**RAFAELA:** (...) eu trabalhei no frigorífico, mas por pouco tempo. Mas eu fui lá com a esperança de melhorar, como eles sempre estão te prometendo. Eles dizem que você começa lá e que vai abrir um monte de portas e você vai fechando e não sei o que, mas é meio que tudo enganação (RAFAELA, 2012)

Nesse intervalo de tempo relativamente curto sua experiência do trabalho industrial condensa muitos elementos da degradação do trabalho nas indústrias alimentícias. Ao longo de sua entrevista Rafaela nos contou sobre a velocidade da linha de produção, o controle e a pressão exercido pela empresa sobre trabalhadoras e trabalhadores como ela, e tudo isso para ao final de cada mês receber um salário que se minguava rapidamente, seja pelos descontos já feitos na folha ou pelos gastos com os remédios, que agora passavam a fazer parte do seu cotidiano para aliviar a tensão do trabalho. A experiência vivida por Rafaela narra o trabalho nas indústrias em marcos diferentes do que o “desenvolvimento”

**RAFAELA:** (...) me colocaram numa sala que eles chamam de resfriamento de miúdos. É não sei quantos graus abaixo de zero. E daí é o dia inteiro você mexendo com miúdos, com fígado, moelas, com tudo esses negócios. E eu passava muito mal, porque *é muito sujo*, sabe? Imagina você estar num lugar com aquele *monte de gente*, aquele *monte de coisas*, aquele *monte de sangue*. *É meio tortura*. Você acaba ficando meio *esquizofrênico* de ver *aquela gente toda suja de sangue*. Aquele frio, se você não está acostumado *é um choque bem grande* (RAFAELA, 2012, p.02). [*grifo nosso*]

Nos *Manuscritos econômico-filosóficos*, Marx discutiu com profundidade a relação entre trabalho estranhado e propriedade privada, principalmente no que diz respeito a sociedade capitalista industrial. Analisar a narrativa de Rafaela nos lembra da atualidade que a reflexão proposta por Marx tem para compreendermos historicamente a experiência desta jovem classe operária ligada ao setor alimentício.

Examinamos o ato do estranhamento da atividade humana prática, o trabalho, sob dois aspectos. 1) A relação do trabalhador com o *produto do trabalho* como objeto estranho e poderoso sobre ele. Esta relação é ao mesmo tempo a relação com o mundo exterior sensível, com os objetos da natureza como um mundo alheio que se lhe defronta hostilmente. 2) A relação do trabalho com *ato da produção* no interior do *trabalho*. Esta relação é a relação do trabalhador com sua própria atividade como uma [atividade] estranha não pertencente a ele, a atividade como miséria, a força como impotência, a procriação como castração. A energia espiritual e física *própria* do trabalhador, a sua vida pessoal – pois o que é vida senão atividade – como uma atividade voltada contra ele mesmo, independente dele, não pertencente a ele. O *estranhamento-de-si* (*Selbstentfremdung*), tal qual o estranhamento da coisa (MARX, 2010, p. 83).

Um *monte de gente*, um *monte de coisas* e um *monte de sangue*. A postura de Rafaela frente ao trabalho no frigorífico de aves da Copagril é de estranhamento. Estranhamento com relação a um trabalho degradado não apenas pela velocidade, mas também pela precariedade em outras condições de trabalho, como o frio e a sujeira. Um trabalho que causa estranhamento a Rafaela por negar sua própria humanidade, “*É meio tortura. Você acaba ficando meio esquizofrênico de ver aquela gente toda suja de sangue*”.

Quando tomamos como referencial de análise do processo de industrialização recente no Oeste paranaense a experiência dos trabalhadores, vislumbramos em vez de um “desenvolvimento econômico” unívoco, um processo perpassado por contradições. As consequências na saúde causadas por esta forma de organização do trabalho, quando já não são explícitas como em acidentes de trabalho onde o trabalhador tem membros amputados por maquinários no local de trabalho, são profundas em longo prazo e chegam a persistir por toda uma vida. As dores nas articulações, coluna, braços e pernas são os prêmios oferecidos pelos frigoríficos, fábricas de biscoitos e outras indústrias do setor alimentício em troca do esforço dos trabalhadores em alcançarem as metas de produtividade. A perspectiva que é oferecida a estes trabalhadores, mas também as próximas gerações da juventude são de um futuro onde o passado nos frigoríficos nem sempre pode deixar de ser sentido e a todo o momento

relembrado nas dores. É em estrita relação com esse trabalho, em meio a este processo de *luta de classes*, que a jovem classe operária empregada nestas indústrias tem construído e articulado expectativas e desilusões sobre esse processo de industrialização recente. É sobre esses valores que buscaremos tratar no segundo capítulo.

**TRABALHO INDUSTRIAL E IDENTIDADE DE CLASSE:  
A EXPERIÊNCIA DOS TRABALHADORES EM MARECHAL CÂNDIDO RONDON  
(2000 – 2010)**

Neste segundo capítulo buscaremos discutir e analisar a experiência dos trabalhadores empregados nas indústrias alimentícias Copagril (frigorífico de aves) e Faville ao longo dos dez anos que vão de 2000 a 2010. Em particular, interessa-nos neste capítulo abordar, discutir e analisar historicamente de que maneiras essa experiência é articulada pelos trabalhadores em termos culturais, que tipo de identidade de classe tem se construído (ou não) neste contexto.

Assim, visando tratar estas questões, problematizaremos as percepções dos trabalhadores acerca das maneiras como a experiência do trabalho industrial se relaciona com a organização de suas vidas fora do espaço do trabalho. Tentaremos também identificar e, a partir da perspectiva da luta de classe, problematizar os sentidos que esta jovem classe operária ligada à indústria alimentícia em Marechal Cândido Rondon atribui aos espaços de lazer e sociabilidade frequentados por ela.

Primeiramente, é importante ressaltar que a cisão entre o espaço do trabalho e o espaço do não trabalho é uma transformação histórica relacionada ao desenvolvimento do capitalismo. O artesão da idade média, por exemplo, não tinha o tempo e o espaço do trabalho nitidamente separado do tempo e do espaço do lazer e da diversão. Em grande medida, essa relativa autonomia do trabalhador artesão estava ligada ao fato dele possuir os meios de produção necessários a sua própria subsistência. O espaço da oficina não era apenas espaço do trabalho, mas também espaço do lazer, da diversão, enfim. A quebra dessa junção entre espaço do trabalho e espaço do não trabalho está diretamente relacionada ao desenvolvimento do capitalismo. O capital procurou (e ainda procura) ao expropriar os trabalhadores de seus meios de produção, expropriá-los também de seus saberes, de sua identidade e de sua cultura. É neste contexto que, expropriando os trabalhadores dos meios de produção, colocando-os numa condição de classe na qual têm que vender sua força de trabalho para outra classe, detentora dos meios de produção, em troca de um salário para garantir sua sobrevivência material, o capitalismo cindiu o espaço do trabalho do espaço do não trabalho.

Assim, uma vez que os próprios meios de produção foram transformados em mercadoria, o capital tem a necessidade de utilizar toda a sua capacidade produtiva durante todo o tempo possível com vistas à produção de mais mercadorias. Para o capitalista, é fundamental que seus meios de produção estejam em constante funcionamento. Para ele,

qualquer intervalo de tempo em que este aparato produtivo não estiver em movimento significa menos lucro, ou, perda de capital investido. Faz parte das necessidades de reprodução do capital movimentar a produção pelo máximo de tempo possível, vinte e quatro horas por dia, para garantir a produção de mais valor.

Porém, máquinas e prédios podem até serem utilizados pelo capitalista vinte e quatro horas por dia, constantemente. Mas, enquanto trabalho morto, trabalho pretérito, não são eles que agregam valor às mercadorias e garantem a reprodução do capital. Para se manterem produtivos, estes meios de produção precisam ser constantemente alimentados com trabalho vivo. Homens e mulheres, cérebros e braços, precisam atuar constantemente para garantir a produção de mais valor para o capital. E homens e mulheres, mesmo enquanto força de trabalho, não podem ser utilizados diuturnamente como as máquinas. Aqui, o capital enfrenta limites físicos e históricos, justamente porque homens e mulheres não são apenas números, variáveis na produção. E é neste contexto de contradição e conflitos que o trabalho por turnos está historicamente imbricado com essa necessidade do capital: colocar seu aparelho produtivo em movimento vinte e quatro horas por dia. O prolongamento do tempo da jornada constitui uma das formas através da qual o capital explora o trabalho humano, embora não seja a única.

Uma vez que o capital passa a comprar a força de trabalho dos trabalhadores durante um período de tempo determinado, ele tem a necessidade de explorar ao máximo o potencial dessa mão-de-obra neste intervalo temporal. Como argumentou Braverman (1987), a racionalização do processo de trabalho pelo capital através da gerência científica expressa essa necessidade de se utilizar cada fração de minuto da força de trabalho durante o tempo em que ela está empregada pelo capitalista. Através da racionalização e intensificação da exploração da força de trabalho o capitalista também garante a acumulação de capital.

Neste processo histórico de desenvolvimento do capitalismo que podemos localizar a cisão entre o espaço do trabalho e o espaço do não trabalho. No entanto, essa cisão não significa dizer que estes espaços não se relacionam mais no contexto das relações sociais capitalistas. Pelo contrário, a relação entre estes espaços permanece, mas agora ela se dá intermediada pelas pressões do capital. Em *Americanismo e Fordismo*, Gramsci(1978) discutiu como a organização de uma nova racionalidade capitalista na fábrica exigia também um novo tipo de trabalhador. Um perfil de trabalhador adaptado a disciplina do trabalho industrial não apenas dentro da fábrica, mas também fora dela. É neste sentido que, como já

ressaltamos no primeiro capítulo, o trabalho industrial representa não apenas uma organização de técnica e tecnologia, mas uma organização política.

Neste sentido, não há como pensarmos o espaço do não trabalho deslocado da sua relação com o espaço do trabalho, pelo motivo de que eles se encontram imbricados. O espaço do trabalho consome tempo e energia (física e mental) do trabalhador e, por conseguinte, o espaço do não trabalho tem de garantir, mesmo que mínima e precariamente, a reposição dessa energia, diminuindo o tempo do trabalhador disponível para outras atividades. Mesmo do ponto de vista estritamente econômico, o tempo e o espaço do não trabalho são organizados na sociedade capitalista de acordo com o que o trabalho (assalariado) proporciona em termos financeiros. Do ponto de vista político e social, novas racionalidades no trabalho ensejam outros perfis de trabalhadores, com outros hábitos e valores, enfim, necessitam da construção de um novo modo de vida.

Mas esses não são processos lineares e destituídos de contradições. A construção desse novo perfil de trabalhador e de um novo modo de vida enfrenta constantemente os antigos modos de vida com os quais os trabalhadores se identificavam. Trata-se, portanto, de um processo histórico conflituoso. A construção de um novo modo de vida adaptado ao trabalho industrial implica a disciplinarização de antigos hábitos dos trabalhadores, a regulamentação dos espaços do não trabalho, do lazer e da diversão, e também do próprio tempo, na forma de percebê-lo e organizá-lo durante o dia.

Tendo em vista essa íntima relação entre trabalho e não trabalho, não faria sentido buscar discutir o segundo sem ter em vista sua relação com o primeiro. Ao longo do primeiro capítulo pudemos analisar historicamente que tipo de organização do trabalho o processo de industrialização recente no Oeste do Paraná tem constituído. Em específico, observamos como a experiência de uma jovem classe operária empregada em indústrias como a Copagril (refrigerífico de aves) e a Faville na cidade de Marechal Cândido Rondon tem sido a experiência de um trabalho degradado e cujo saldo é, frequentemente, o adoecimento. Assim, os modos de viver destes trabalhadores não podem ser separados desta experiência.

Neste sentido, a experiência do trabalho industrial extrapola os limites dos muros da fábrica pressionando, disciplinando e redefinindo as relações sociais dos trabalhadores também fora do espaço do trabalho. Nas entrevistas com os trabalhadores da Copagril e da Faville pudemos observar como suas rotinas diárias foram redimensionadas com o trabalho nas linhas de produção dessas indústrias. Uma das formas como esse processo se expressa



mais claramente em suas falas é na diminuição do tempo de descanso e do lazer em consequência do trabalho industrial.

Rafaela trabalhou dois meses na Copagril, mas ao longo desse período viu a dinâmica de sua vida fora do trabalho se alterar brutalmente. Sua jornada de trabalho se iniciava às seis da manhã, mas seu dia começava já às cinco horas quando se levantava, arrumava-se e levava a filha até a casa de sua mãe, que cuidaria da criança até que Rafaela e o marido voltassem do trabalho. Quando era possível tomava um café da manhã apressado, mas isso não era comum, já que ela precisava estar na fábrica meia-hora antes de seu turno entrar. Ao meio-dia havia um intervalo de uma hora para o almoço, e depois o trabalho deveria seguir até as quinze horas, mas não era incomum haver “vareio”<sup>5</sup> e o frigorífico exigir que ela fizesse uma ou duas horas extras. No primeiro capítulo discutimos a forma como Rafaela enxergava seu emprego no frigorífico: um trabalho que negava a sua própria condição humana. E era nesse trabalho que, com as horas extras, permanecia por nove ou até dez horas.

A cobrança de horas extras aparece nos relatos tanto dos trabalhadores do frigorífico como no dos trabalhadores da Faville. No entanto, a prática do banco de horas<sup>6</sup> só foi mencionada pelos trabalhadores da Copagril. Por isso, as horas extras cobradas de Rafaela pela Copagril eram debitadas ou descontadas em um banco de informações. O discurso utilizado pela empresa para justificar essa prática é o de que as horas extras trabalhadas quando há um acúmulo de produção seriam folgadas em outros momentos. A fala de Laís, enquanto uma representante da hierarquia fabril da Copagril, expressa de maneira contraditória a visão da empresa e a visão dos trabalhadores sobre o banco de horas quando havia “vareio”:

**GUILHERME:** Mas assim, eles aceitam bem esse “vareio”?

**LAÍS:** Eles brigam tudo, mas ai vai pro banco de horas e pode ficar em casa. Tipo, acumula tantas horas e você pode compensar e ficar em casa. Agora a gente trabalhou no sábado, ai no caso semana de carnaval vamos ficar em casa, a semana inteira. Ai uns que querem, os outros já não querem. “Ah, mas tem que trabalhar no sábado”. Mas eles não pensam que vai ficar uma semana em casa (LAÍS, 2012, p. 02).

<sup>5</sup> O termo “vareio” é utilizado pelos trabalhadores da Copagril e da Faville para designar os momentos nos quais há um acúmulo de trabalho na linha de produção.

<sup>6</sup> A prática do banco de horas no Brasil teve início no começo da década de 1990 e depois foi efetivada pela Lei 9.601/98. A compensação de horas já era prevista pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas essa compensação tinha de ser feita na dentro da própria semana. Com a Medida Provisória nº 1.709, de 1998 este prazo passou para 120 dias, e, com a MP Nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, o prazo para que a empresa ceda ao empregado o crédito de horas excedentes passa a ser anual (DADAM, 2008).

O que na fala de Laís aparece de maneira contraditória pela própria condição desta trabalhadora enquanto chefe de produção, é traduzido por Rafaela de maneira clara: “que nem eu te falei, a gente trabalha, trabalha, trabalha, e daí quando eu fui assinar a minha folha de pagamento eu tinha quinze horas devedoras. Eu devia quinze horas!”.

**RAFAELA:** Porque, assim, eles falam que essas horas são para compensar, que eles não te pagam horas extras, mas eles te dão os dias livres. Só que essas horas livres você não pode se programar, “olha, minha filha tem uma consulta no médico em tal dia, então eu vou tirar essas horas que eu tenho nesse dia”. Não é assim que funciona. Ou então se você não tem tempo de ir no banco, porque é lá no “caixa-prego” o frigorífico e o banco é aqui, então não te dá tempo para você fazer essas coisas assim. Mas também não dá pra você se programar. Por exemplo, você tem hora extra aí a menina olha e fala assim pra você: “amanhã você não vem trabalhar porque você tem hora extra”, “amanhã é teu dia de descanso”. Você não se programa, não tem como você se programar. Eles são assim, totalmente alheios.

**GUILHERME:** E o pessoal reclamava bastante disso?

**RAFAELA:** Reclama. Porque várias vezes você estava trabalhando e daí “oh, e fulano?”, “cadê tal pessoa”, que é a pessoa que está responsável por tal coisa, “ela não veio trabalhar hoje?”, “não, ela tá compensando”. Sabe, ninguém sabe. Você vai trabalhar hoje, chega no final do dia, “oh, amanhã você não vem porque amanhã você tá compensando”. Você não tem uma programação, nada. *É tudo no grito. Todo mundo louco* (RAFAELA, 2013, p.06). [grifo nosso]

O estranhamento de Rafaela frente ao trabalho é o estranhamento de uma trabalhadora que enxerga em seu trabalho a negação de si própria. Essa é a tensão que atravessa toda a sua fala. É por isso que, ao falar da sua experiência no frigorífico, Rafaela traduz aquele espaço como um manicômio, “*É tudo no grito. Todo mundo louco*”.

Para os trabalhadores, o banco de horas representa uma perda social e não apenas uma perda monetária. Ele desregula antigos hábitos e reduz ainda mais a pouca autonomia dos trabalhadores. Essa perda não é apenas de tempo, os minutos no trabalho subtraindo os minutos fora do trabalho através da extensão das jornadas de trabalho com as horas extras, com ou sem o uso banco de horas. Mas ele é também uma perda social porque pressiona até mesmo padrões de convivência com os quais os trabalhadores se identificavam, e faz isso, por exemplo, pelo cansaço e pela fadiga causados após um dia (ou uma noite) de trabalho.

**GUILHERME:** Isso era uma coisa que eu queria te perguntar, até porque você comentou bastante antes de nós começarmos. Se você pudesse comentar o que é que trabalhar na Copagril, na produção, nesse ritmo, mudou na sua vida também, fora da fábrica?

**RAFAELA:** É que *you não tem mais vida fora, você só vive Copagril*. Porque, assim, você está em casa *you tá moída*. Que nem eu, eu chegava em

casa, que eu ia lá na minha mãe buscar a nenê, daí eu sentava numa cadeira com ela e eu não conseguia mais levantar da cadeira, e lá eu ficava. E lá eu ficava e o Tiago chegava em casa e ligava, “ah, você não vai vir para casa?” “Já vou, já vou”. Ficava sentada na cadeira lá. Daí eu chegava em casa, tomava banho e ia dormir, porque eu *não aguentava mais assistir nada*, não via mais TV nem nada, porque *você sempre está cochilando. Você não tem mais vida fora*. Ai chega no domingo e você já está com aquela pressão, “meu, eu tenho que dormir porque amanhã eu tenho que trabalhar! Meu, eu tenho que dormir porque amanhã eu tenho que trabalhar!” Daí você já tem que ir dormir porque no outro dia você tem que levantar mais cedo para ir trabalhar. *Você não tem mais vida fora do frigorífico, você só vive aquilo lá*. Tanto que por isso que diz que tem um monte de gente lá que a maior parte das pessoas que se separam. Tem um monte de caso de separação, porque, assim, às vezes, se o casal trabalha lá dentro o homem até entende, mas se não entende... *Porque só quer dormir, só quer dormir, só quer dormir*. Você tem que trabalhar pra ver o que é que é. Por mais que eu fale pra você assim, “não vai trabalhar lá porque é muito difícil” você não imagina o que é que é. Só estando lá dentro pra saber (RAFAELA, 2013, p.05). [grifo nosso]

Para Rafaela, trabalhar no frigorífico é sinônimo de cansaço. Nas horas que passam no frigorífico, fechados em um lugar que se assemelha a uma prisão e ao som monótono da linha de produção, os trabalhadores têm suas forças sugadas, minuto a minuto, segundo a segundo. O fim da jornada de trabalho dá aos operários a sensação de liberdade, mas nem sempre devolve a eles a energia e o vigor que deveriam acompanhar esta sensação. Ao fim do dia é o esgotamento físico e mental que resta.

O cansaço invade e redefine as sociabilidades de trabalhadores e trabalhadoras. Torna-se difícil acompanhar com o interesse de antes as conversas com os amigos. O cansaço insiste em lembrar que é necessário *dormir*. “*Você sempre está cochilando. Você não tem mais vida fora*”. Nessas condições, também não é fácil demonstrar o afeto, a atenção e o carinho que exige a relação de um casal. O cansaço continua a insistir em lembrar ao corpo e a mente que é necessário *dormir*. “*Porque só quer dormir, só quer dormir, só quer dormir*”.

Mesmo fora do frigorífico, nem sempre é possível esquecer aquele trabalho. Cada minuto fora é um minuto para ser saboreado com alívio. Porém, não é possível parar o relógio, impedir que o tempo passe. A sensação de alívio é passageira, pois para estes trabalhadores não há outra opção a não ser retornar ao frigorífico no dia seguinte. É por isso que a passagem do tempo toma contornos dramáticos. “*Ai chega no domingo e você já está com aquela pressão, ‘meu, eu tenho que dormir porque amanhã eu tenho que trabalhar! Meu, eu tenho que dormir porque amanhã eu tenho que trabalhar!’*”. Cansaço é sinônimo de afronta, esgotamento, extenuação e fadiga. Mas também pode ser utilizado para traduzir o aborrecimento e o tédio de uma situação. A fala dos trabalhadores expressa justamente isso: o

aborrecimento e o tédio de uma rotina que se repete dia após dia, semana após semana. Ao alívio do fim do dia ou da chegada do final de semana sucede a angústia de saber que será necessário retornar no dia seguinte.

Neste sentido, o estranhamento de Rafaela não é apenas com o trabalho, com a ação exercida por ela dentro do espaço físico do frigorífico. Ele é um estranhamento de si própria, enquanto trabalhadora, com o processo de industrialização e as transformações em sua vida que ele mobilizou.

**GUILHERME:** E, assim, Rafaela, o que é que vocês faziam nos finais de semana? Você falou que se esgotava praticamente durante a semana. Tinha alguma coisa que vocês faziam?

**RAFAELA:** Então, daí, assim, com o que você ganha você não tem condições de pagar uma pessoa para te ajudar. Então você tem que colocar as coisas em ordem, lavar as roupas da semana, fazer as coisas da casa, porque se não você não tem tempo durante a semana. *Você não aguenta às vezes. Você chega em casa de noite você tá tão moído que nem para abrir a máquina e colocar a roupa dentro você não tem vontade de fazer. É tão cansativo que tinha vezes que parecia que até chegava a doer o olho quando chorava de raiva.* E daí no meu caso que começou a inchar tudo, tava com os olhos inchados, e começando a ficar meio depressiva assim, então, *eu não tinha vontade de nada.*

**GUILHERME:** Você começou a ter problemas de depressão?

**RAFAELA:** Eu sim. Quando eu tava lá. Tanto que eu fui no médico, eu to tomando fluxetina. Claro, também aconteceu que eu tive o bebê e me deu um pouco de depressão pós parto e tal. Mas tudo isso, de estar lá, agravou muito. Agravou muito assim o fato de eu ter ido trabalhar no frigorífico. Até o Tiago, ele sentiu um monte, porque eu comecei a ficar bem diferente. *Se eu tivesse ficado mais eu tinha me suicidado, né?* (RAFAELA, 2013, p.06).

É dessa forma que Rafaela, expressando o estranhamento de si mesma neste processo, expressa muito também de uma experiência que não é apenas individual, mas antes uma realidade vivida coletivamente pelos trabalhadores empregados na Copagril e Faville. Sua experiência da industrialização não pode ser traduzida numa via de mão única rumo ao desenvolvimento. O trabalho industrial pressionou e redimensionou sua vida para além dos muros do frigorífico. Sua experiência enquanto trabalhadora da Copagril informou diretamente mudanças em outras relações de sua vida. O casamento, a condição de mulher e mãe, os antigos hábitos de lazer e diversão, tudo isso tomou uma definição diferente com o trabalho industrial. Muito embora o estranhamento de si própria e de sua humanidade seja a forma particular como Rafaela expressa o saldo de sua experiência nesse processo de industrialização, a redefinição de comportamentos devido ao trabalho industrial é uma experiência vivida coletivamente.

A trajetória de Vitor também expressa um conjunto importante de transformações vividas pelos trabalhadores no mundo do trabalho como um todo, mas com forma específica no setor das indústrias alimentícias em Marechal Cândido Rondon ao longo dos últimos dez anos. Conhecemos Vitor na greve organizada pelos trabalhadores da Faville em agosto de 2012. Nesta ocasião, os trabalhadores reivindicavam o pagamento de seus salários que já estavam atrasados havia dois meses, o pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que a Faville descontava na folha de pagamento, mas que não vinha sendo depositado, e o cumprimento de alguns benefícios prometidos aos trabalhadores como, por exemplo, o pagamento do vale supermercado, etc. Tivemos a oportunidade de reencontrá-lo em 2013 e marcamos uma entrevista.

Vitor tinha 41 anos quando nos concedeu a entrevista. Recebeu-nos em sua casa no bairro Santo Amaro na tarde de uma quarta-feira. Estava aproveitando a tarde para tirar um cochilo e repor as energias gastas durante a noite, agora que trabalhava como caminhoneiro numa transportadora de bebidas. Mesmo assim, como já havíamos combinado antes, nos recebeu para conversarmos.

Vitor iniciou sua trajetória de trabalho aos quinze anos em uma fazenda no município de Guaíra – PR. Seu pai havia abandonado a família quando ainda era muito novo. Sua mãe trabalhava como zeladora em uma escola e o salário não era o suficiente para sozinha garantir o sustento de Vitor e seus irmãos. É neste contexto que ele começou a trabalhar na fazenda. Segundo ele, era uma fazenda de cerca de 100 alqueires de terra na qual se plantava soja, milho, trigo, aveia. Ali ainda havia lagoas de peixes e algumas vacas leiteiras destinadas à manutenção da própria fazenda.

Aos quinze anos começou a ajudar na plantação do soja. Posteriormente passou a operar a colheitadeira e, por fim, depois de completados dezoito anos e tirada a habilitação necessária, ocupou-se no transporte. Foi também depois de completados os dezoito anos que Vitor teve sua carteira de trabalho assinada, um elemento que para ele garantia alguma estabilidade.

Permaneceu nesta fazenda em Guaíra até os 30 anos. São quinze anos no total. Neste intervalo temporal muitas coisas mudaram, tanto em sua vida pessoal quanto nas condições de trabalho na fazenda. Deixou a casa de sua mãe e passou a morar como inquilino na própria fazenda onde trabalhava. Depois que já tinha alguma estabilidade em seu trabalho, ele se casou e teve um filho. Mas estas não foram as únicas mudanças que ocorreram nestes quinze anos. Em 2001, a fazenda na qual Vitor estava empregado foi vendida. Nessa mudança, sua

carteira de trabalho deixou de ser assinada pelos seus novos patrões. Junto a isso, Vitor e sua família não puderam mais morar na fazenda e tiveram que se mudar para uma pequena vila chamada Bela Vista, distrito do município de Guaíra.

**VITOR:** Olha, na fazenda é bom, não é ruim trabalhar em fazenda. Mas você vai em fazenda hoje, chega uma idade que eu casei né, eu casei e ai eu tinha mulher e filho, e ai eu trabalhava, mas eles não. Então fazenda é boa pra pessoa... hoje em dia muitos saem da fazenda porque procura a cidade, pros filhos estudarem, e conforme o lugar não quer, você fica isolado. E é isso que a fazenda hoje, não é todas que têm, que passa carro para levar os filhos na escola, então por isso que eu parei de trabalhar na fazenda. Mais por isso, porque só eu trabalhava (VITOR, 2013 p.02).

Neste período, no início da década de 2000, a irmã de Vitor já morava em Marechal Cândido Rondon. Além dela, havia amigos e colegas que tinham sido seus vizinhos ou até mesmo colegas de trabalho e que vieram para Marechal Rondon trabalhar, muitos deles inclusive estavam recém-empregados na Faville (a Copagril ainda não possuía o frigorífico de aves). Quando Vitor ainda trabalhava na fazenda e nos finais de semana vinha visitar a irmã e os amigos, segundo ele, não demorava muito para que o assunto do trabalho entrasse na pauta da conversa.

A percepção de Vitor sobre o seu trabalho na fazenda é contraditória. Por um lado, ele via algumas questões que eram percebidas por ele como vantagens, e até como uma relativa estabilidade de vida. Por outro lado, é justamente o enfrentamento com péssimas condições de trabalho que pressionaram este trabalhador a deixar o emprego na fazenda. Vitor tende a organizar sua narrativa sobre esse assunto colocando como um aspecto central o crescimento de sua família e algumas novas necessidades. Mas é preciso problematizar e entender sua narrativa também a luz das transformações no mundo do trabalho. A precarização dessas relações também foi vivida por Vitor.

Entender e analisar essa contradição pode nos ajudar a entender o como ele próprio percebe a sua saída da fazenda para a cidade. Em grande medida, o que ele vivenciou na fazenda foi a criação de novas necessidades, algumas delas ligadas a educação do filho e a necessidade de complementar a renda da família através do trabalho da esposa, mas principalmente o que ele vivenciou foi a perda de elementos que julgava essenciais para si (e para sua família): garantia de estabilidade no emprego e moradia. Essa reflexão é fundamental até mesmo para entendermos quais são as expectativas que trouxeram Vitor até a Faville em Marechal Cândido Rondon.

**VITOR:** Então quando eu vinha aqui na casa deles, eles falavam “ó, larga aquele lugar lá. Vem pra cá. Lá não tem emprego. Lá não tem, lá é tudo informal, você não tem valor, lá as indústrias nem tem”. Então eles falavam, “vem pra cá, aqui é cidade. Tem emprego. Várias pessoas não ficam muito tempo parado. Você consegue alguma coisa”. Ai meu cunhado morava aqui já, trabalhava, a minha irmã também. Então eu vim, e isso foi um ponto, assim, positivo. Já tinha amigos que moravam, tinha já irmã que morava ai. Então ai eles já falavam, e eu vinha visitar a cidade e eu via como que era (VITOR, 2013, p.05).

*“Marechal era o único [lugar] que podia dar estabilidade e um emprego para quem queria trabalhar”*. Essa era a imagem que ele construía da cidade a partir do que seus amigos lhe contavam. Obviamente que, além disso, não podemos deixar de lado as propagandas frequentes acerca das possibilidades de trabalho nas indústrias de Marechal Cândido Rondon. Como apontamos no capítulo anterior ao discutirmos com o trabalho de Fagner Guglielmi Pereira, a imprensa foi um agente político importante na construção e legitimação do projeto industrial (PEREIRA, 2011).

Foi neste contexto que Vitor se mudou com a família para Rondon. Levou seu currículo na Frimesa e na Faville. Enquanto aguardava ser chamado por alguma das duas empresas ele passou a ajudar um tio, fazendo “bicos” como pedreiro para garantir o sustento da família. Vitor foi chamado pela Faville quando um de seus amigos intermediou sua contratação, sugerindo ao departamento de recursos humanos da indústria que o contratasse, pois se tratava de um “bom trabalhador”.

Katherine Newman (2010) procurou entender as mudanças ocorridas na qualidade do trabalho, uma vez que tem havido uma mudança de sensibilidade a partir da década de 1970 que corrói um antigo consenso de que os melhores empregos estariam nos Estados Unidos. Assim, ao analisar as experiências de jovens trabalhadores que buscavam emprego em um bairro decadente da cidade de Nova York, nos Estados Unidos, a autora identificou a utilização de “redes” sociais na hora de se conseguir um emprego, tanto pelos trabalhadores, em sua maioria negros e pobres, quanto pelos empregadores. Estas “redes” de contatos seriam formadas, por exemplo, por amigos, parentes e ex-colegas de trabalho que facilitariam aos seus contatos conseguir um emprego. Em se tratando de trabalhos que não exigem grandes qualificações técnicas e profissionais, como é o caso da cadeia de lanchonetes *fastfood* analisada por Newman, essas “redes” teriam relativa importância na hora de se conseguir um emprego (NEWMAN, 2010).

No primeiro capítulo destacamos que o trabalho nas indústrias alimentícias da cidade de Marechal Cândido Rondon também tem sido caracterizado pela baixa exigência de

qualificação técnica e profissional. Neste contexto, foi possível que muitos trabalhadores, como Vitor, por exemplo, viessem para Rondon e entrassem nas indústrias alimentícias através de contatos de amigos e familiares. Mas, como já apontava Katherine Newman, o uso dessas redes é feito tanto pelos trabalhadores como pelos empregadores. No caso de Rondon, o capital que organiza a cadeia produtiva nas indústrias alimentícias buscou inclusive explorar essas relações nos primeiros momentos em que se instalou na cidade. No entanto, é um elemento interessante que, no decorrer desta última década, de 2000 a 2010, nem mesmo essas “redes” de contatos têm conseguido garantir o suprimento de mão de obra para estas indústrias. Uma das expressões disso é a busca de trabalhadores em outras cidades e a intensificação das propagandas empreendidas pela classe patronal para tentar atrair trabalhadores, que se acentuaram a partir nos últimos anos da década de 2000.

A experiência de um trabalho degradado vivida por essa jovem classe operária empregada em indústrias como a Copagril e Faville tem orientado uma falta de expectativa dos trabalhadores em permanecerem na indústria. Não há uma expectativa, principalmente para a juventude operária, de constituir uma carreira na indústria alimentícia. O trabalho industrial se apresenta para essa juventude operária acompanhado de uma forte promessa de “crescer com a empresa”, no entanto, como apontou Bosi (2009), trata-se de um futuro que não se realiza.

As transformações no mundo do trabalho têm pressionado laços importantes que soldavam antigas identidades da classe operária, ligadas inclusive a defesa de seus postos de trabalho. Se pegarmos, por exemplo, o caso de um trabalhador metalúrgico no contexto da década de 60 ou 70, havia uma identidade positiva ligada ao trabalho muito clara. O filho de um trabalhador metalúrgico crescia com a certeza de que ocuparia o posto de trabalho do pai, que construiria uma carreira de trinta anos também como metalúrgico, e que, muito provavelmente, seu filho também seria um operário metalúrgico. Esta era uma identidade operária muito forte, que as transformações recentes ocorridas no mundo do trabalho têm estilizado. A juventude de hoje não cresce com a perspectiva de ocupar os postos de trabalho de seus pais.

Em Rondon, tem sido difícil perceber uma identidade operária ligada ao trabalho industrial, até porque, o processo de industrialização ganha volume recentemente. Mas, principalmente, porque ele já acontece norteado por estas transformações no mundo do trabalho. É um trabalho que já nasce degradado (BOSI, 2011) e, portanto, dificultando e pressionando a articulação de identidades relacionadas a ele. O capital tem a necessidade de



expropriar constantemente os trabalhadores de seus saberes. Isso não é nenhuma novidade na história do capitalismo.

Alessandro Portelli (2010) buscou problematizar as dinâmicas da globalização a partir dos trabalhadores da metalúrgica da Thyssen-Krupp em Terni, na Itália. Discutindo a relação entre trabalho, esporte e política em dois momentos históricos distintos, Portelli aponta como a identidade operária construída ao longo das décadas de 1950 e 1960, que envolvia inclusive a identificação dos operários com o esporte, foi pressionada e o significado que o esporte possuía enquanto elemento de uma identidade operária foi esfumado por outros significados. Portelli ressalta como esse processo se deu a luz do conflito de classe e como a pressão sobre essa identidade operária se articula com a construção (e reconstrução) da hegemonia burguesa.

No caso das indústrias alimentícias em Marechal Cândido Rondon essa identidade operária ligada ao trabalho nas indústrias alimentícias tem sido bastante dificultada pelo próprio caráter deste trabalho, como já dissemos. Aqui é importante ressaltarmos que a experiência da degradação do trabalho não está apenas nas indústrias alimentícias, mas, de modo geral, esse processo de degradação tem marcado todo o universo do trabalho, principalmente para as novas gerações.

Vinicius é um trabalhador que tinha quarenta anos quando nos concedeu uma entrevista. Sua experiência de vida e sua trajetória de trabalho são marcadas pela intensidade e pela insegurança, elementos que também estão presentes na experiência de milhares de outros trabalhadores que se empregaram ou se empregam nas indústrias alimentícias do Oeste Paranaense.

Vinicius já morou em pelo menos três cidades diferentes. Em todos os casos o que impulsionou a mudança foi o trabalho, ou a falta dele. Seus pais eram lavradores em Marialva – PR, mas tiveram de se mudar para um distrito de Corbélia – PR quando seu pai só conseguiu arrumar trabalho lá. Iniciou-se no trabalho desde cedo. Logo aos dez anos já ajudava na lavoura pela manhã e pela tarde ia à escola. Ele e sua família possuíam uma pequena propriedade rural na qual mantinham algumas hortas para subsistência. Mas apenas isso não era o suficiente para o sustento da família, e constantemente procuravam trabalho em outras propriedades maiores ou então arrendando outro terreno. Seja como for, sua rotina de trabalho começava logo cedo, acordava às seis horas da manhã, aquecia o almoço, o guardava em uma marmitta e depois partia para o trabalho. Carpia e roçava durante todo o dia, só

retornava para sua casa quando o sol já tinha se posto. Não era um trabalho fácil. Era cansativo, a renda era incerta e não possuía nenhum tipo de registro em carteira.

Chegou a Marechal Cândido Rondon em 2006, também atraído pela intensa propaganda de que aqui havia bastantes empregos. Fez ficha em todas as indústrias do município, Copagrill, Faville, Frimesa, Sooro, Kagiva etc. Foi chamado primeiro pela Faville e lá se empregou durante seis anos. Trabalhou seis anos ali, dois anos no carregamento e, depois de realizar um curso de empilhadeira oferecido pela empresa, tornou-se operador de empilhadeiras. No entanto, a Faville não foi sua primeira experiência com o trabalho industrial. Antes de vir para Rondon, Vinicius trabalhou durante três anos na seção de cortes do frigorífico da Copacol em Cafelândia – PR. Ia e voltava todos os dias do distrito onde morava até o frigorífico, enfrentava uma rotina de trabalho cansativa e desgastante.

**VINICIUS:** (...) lá foi o mais ruim, porque não era acostumado a trabalhar assim. E daí trabalhava, eu só tinha vinte e nove anos quando eu fui lá trabalhar na Copacol. Daí era desossa, eu trabalhava no corte, desossa de coxa, daí era esforçado porque trabalhava no mesmo ritmo, o dia inteiro, não tinha rodízio nem nada daí era o dia inteiro. Daí, vish, eu achava ruim, porque doía os braços, doía as mãos, o mesmo ritmo direto. Daí não gostei muito não (VINICIUS, 2012, pp.03-04).

Trabalhando nessas condições não é de se estranhar que Vinicius não gostasse muito. Discutindo os impactos na saúde e na vida dos trabalhadores empregados em frigoríficos de aves e de suínos no Brasil a partir do prisma da Geografia do Trabalho, Fernando Heck Antônio Thomaz Júnior (2012) apontaram como o trabalho neste setor produtivo no Brasil todo tem se configurado como “territórios da degradação do trabalho”. Para os trabalhadores, as consequências deste trabalho repetitivo, acelerado pelos altos ritmos de produtividade têm sido as doenças ocupacionais. Ao analisar uma Ação Civil Pública movida contra a BRF/Sadia de Toledo – PR, que mantém um frigorífico de abate de frangos nesta cidade, Heck e Thomaz Junior apuraram que um trabalhador ocupado no refile de peito de frango realiza em média 4.800 ações/hora em cada mão, o que significaria dizer que numa jornada de oito horas este mesmo trabalhador realizaria entre 36.000 e 38.400 ações por dia em cada mão. Para um trabalhador que estivesse ocupado na desossa de coxa e sobre coxa (perna), o trabalho no frigorífico da BRF/Sadia em Toledo – PR exigiria cerca de 2.700 ações/hora em cada mão, o que, ao final de oito horas de trabalho somaria 22.000 ações por dia em cada mão (HECK e THOMAZ JUNIOR, 2012, p.10). Esta realidade, conforme argumentaram Heck e

Thomaz Júnior, não seria exclusividade da BRF/Sadia de Toledo – PR, mas a lógica que anima a acumulação de capital dos frigoríficos no Brasil.

Foi com esse trabalho que Vinicius teve contato em sua experiência no frigorífico da Copacol em Cafelândia – PR. Ficou três anos trabalhando na linha de cortes deste frigorífico. Viu muitos de seus colegas de trabalho entrarem e saírem da indústria por causa destas condições de trabalho e das suas consequências: dores, muitas dores. Comparando as condições de trabalho descritas por Vinicius quando trabalhou na Copacol com as condições de trabalho descritas pelos trabalhadores da Copagrill e de outros frigoríficos de abate de aves poderemos vislumbrar muitos pontos em comum.

Se levarmos isso em consideração, trabalhar três anos nestas condições, na verdade, insistir em trabalhar três anos nestas condições é bastante tempo. Inclusive, isto contrasta com os altos índices de rotatividade encontrados no setor das indústrias alimentícias. Se tomarmos como referência os dados do CAGED, no intervalo entre 2007 e 2012, foram contratados pela Indústria de Produtos Alimentícios, de Bebida e Álcool Etilico 14.406 trabalhadores, ao passo que, nesse mesmo intervalo, houve 14.193 desligamentos. Desse total de desligamentos, 7.630 ocorreu a pedido dos trabalhadores, o que perfaz 52,96% do total de desligamentos.

**Tabela 01 – Comparativo entre Admissões e Desligamentos na Indústria de Produção de Alimentos de M.C.R. durante o período de 2007 a 2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
<b>Total de Admissões</b>	1840	2.823	2.672	2.747	2.441	1.883	14.406
<b>Total de Desligamentos</b>	1599	2.585	2.485	2.682	2.553	2.289	14.193
<b>Desligamentos realizados a pedido dos trabalhadores</b>	870	1.498	1.306	1.453	1.318	1.185	7.630

Fonte: CAGED (2013). Organização do autor.

Este contraste entre a persistência de Vinicius em continuar em seus empregos, por piores que as condições deste trabalho possam ser, é um aspecto que chama a atenção em sua entrevista. A sua trajetória na roça, a instabilidade da renda, a necessidade de sustentar a família, tudo isso são pressões bastante fortes para manterem um trabalhador num trabalho degradado.

Mas não podemos naturalizar a trajetória de Vinicius. Ele e tantos outros trabalhadores não têm no seu horizonte muitas possibilidades de emprego que tenham condições de trabalho

relativamente melhores que as indústrias alimentícias. Analisando o conjunto das entrevistas que realizamos podemos perceber que essa jovem classe operária que está empregada em indústrias como a Faville e a Copagril percebe as condições da exploração de seu trabalho. “Aqui o trabalho é mais ou menos tudo igual”, “nas indústrias aqui o salário é tudo meio parecido” e “aqui na linha de produção é o mesmo valor” são avaliações que não são incomuns ouvirmos quando conversamos com estes trabalhadores. No entanto, as possibilidades de empregos melhores são escassas. Isso pode nos ajudar a entender o porquê de alguns trabalhadores como Vinicius insistirem em permanecer um pouco mais de tempo no trabalho na linha de produção.

**VINICIUS:** Na minha opinião é porque, eu, pra mim sair, eu tinha que arrumar uma coisa melhor né, e eu não tenho estudo nem nada, e eu pra mim sair de lá eu acho que eu ia pegar numa outra empresa o mesmo serviço, na produção, a mesma coisa. Ai eu acho que não compensa (VINICIUS, 2012, p. 04)

Neste ponto, a avaliação de Vitor sobre seu emprego na Faville também se aproxima da avaliação feita por Vinicius. Ao entrar na Faville em 2003, Vitor passou a trabalhar como carregador geral e, depois de dois anos, quando fez um curso técnico, passou a ser operador de empilhadeiras. Permaneceu neste posto até quando deixou a empresa, em janeiro de 2013. Em sua visão, apesar de seu salário não ser tão alto, um dos motivos que o fez permanecer dez anos na Faville é o fato que seu emprego garantia-lhe algum tipo de estabilidade através da carteira assinada. Isto era algo importante para ele uma vez que, além das despesas normais, tinha assumido o financiamento de uma moto e de uma pequena casa. Mas permanecer tanto tempo assim naquele emprego não era a regra, e ele próprio percebia isso. Havia muitos trabalhadores, em sua maioria jovens, que não permaneciam em seus postos de trabalho por muito tempo.

**GUILHERME:** Mas por que é que tinha tanta gente que entrava, ficava um tempo e logo saia?

**VITOR:** Então, muitas pessoas acham que o salário é muito baixo, é o que eles pagam e acabou, e o benefício também não tem muito. Então a pessoa acha uma outra coisa melhor, um outro emprego melhor, e a tendência é abandonar. Então na linha de produção vai ficando só aquelas pessoas mais velhas, pessoas que não têm estudo, pessoas que acham que aqui que está bom e não precisa melhorar. Entende? Então é isso que acontece (VITOR, 2013, p.04).

A insistência de trabalhadores como Vinicius e Vitor em permanecerem em seus trabalhos revela aspectos importantes da experiência dos trabalhadores. Ela contrasta com a trajetória de trabalhadores mais novos. A juventude operária ligada ao trabalho industrial em Marechal Cândido Rondon não tem permanecido tanto tempo nessas ocupações. Mas, por outro lado, o elemento comum que liga tanto as trajetórias de trabalhadores mais velhos, como Vinicius e Vitor, com as trajetórias da juventude operária é a degradação do universo do trabalho.

Trata-se de um mundo do trabalho marcado por um processo de degradação. A degradação do trabalho não está apenas nas indústrias alimentícias de Marechal Cândido Rondon, mas, pelo contrário, o que a experiência de trabalhadores como Vinicius, Vitor, Alisson, Rafaela e Laís aponta é um processo de degradação do universo do trabalho como um todo. A experiência desta jovem classe operária ligada ao setor das indústrias alimentícias em Rondon se faz nesse contexto histórico. É neste contexto que a fala de Vinicius, mesmo reconhecendo que todos os empregos nas indústrias alimentícias de Rondon são mais ou menos iguais (precários e degradados e com baixos salários), constrói uma escala de lugares nos quais não trabalharia, ou não voltaria a trabalhar a não ser que não tivesse outra opção (o que, não raramente, acontece).

**ANTÔNIO:** Dessas empresas aí [indústrias alimentícias de Rondon], se fosse pra você classificar, qual você acha que seria melhor? Ou não tem essa diferença?

**VINICIUS:** Ah, tem, eu vejo pelo comentário do povo, que um reclama mais de uma empresa, o outro reclama, mas, mas eu acho que é quase a mesma coisa.

**GUILHERME:** Pra qual você não iria de jeito nenhum?

**VINICIUS:** A princípio pelo modo e o trabalho, eu não iria para a Copagril, para o abatedor de aves Copagril. O frigorífico em todo lugar, frigorífico o serviço é bravo, eu trabalhei lá na Copacol [Cafelândia, PR].

**GUILHERME:** Se precisasse voltar pra Copagril, você voltaria?

**VINICIUS:** Eu voltaria, mas só no último caso, só se eu não achasse outro lugar (VINICIUS, 2012, p.07).

Essa escala do trabalho nas indústrias em Marechal Cândido Rondon não é fruto apenas da experiência individual de Vinicius. Ela é também expressão da experiência de milhares de outros trabalhadores que, como ele, pelo menos desde a última década, vem vivenciando nas indústrias alimentícias um trabalho organizado para garantir o lucro do capital à custa da saúde dos trabalhadores. Deste ponto de vista, ela pode até ser entendida enquanto parte da experiência desta classe operária.

Poderíamos ficar tentados a identificar nessa escala indícios de uma “resistência” de classe. Os altos índices de rotatividade alcançados pelo setor alimentício em Marechal Cândido Rondon poderiam, num primeiro olhar, reforçar esta visão. No entanto, tomar essa constatação como uma “resistência” dos trabalhadores frente ao avanço do capital nos parece uma avaliação apressada, uma vez que, o que nossas fontes têm indicado, é que estes trabalhadores, tanto os jovens quanto os mais velhos, aceitam o trabalho manual, industrial, mas recusam o frigorífico. Isso parece apontar muito mais, como dissemos antes, o processo de degradação do universo do trabalho. Os trabalhadores empregados nas linhas de produção das indústrias alimentícias em Rondon não têm articulado uma identidade operária ligada ao trabalho que possibilite a defesa coletiva da própria qualidade de seus postos.

Esta dificuldade em se constituir uma identidade operária ligada ao trabalho nas indústrias alimentícias no Oeste do Paraná é expressão da própria condição do trabalho neste setor, mas também do universo do trabalho degradado no horizonte desta classe operária. A dificuldade em vislumbrar alguma possibilidade de satisfação ou realização no trabalho é expressão de uma mudança histórica do seu sentido. Como apontou Charles Wright Mills (1976) o trabalho não possui nenhum sentido intrínseco, no entanto, com o desenvolvimento do capitalismo no século XX, o trabalho deixou de ter seu sentido enquanto um fim, e passou a ter seu sentido atribuído enquanto um meio. Em outras palavras, o sentido do trabalho passou a ser avaliado de acordo com o que o salário auferido por ele possibilitava ou não consumir em termos de lazer.

Principalmente para a juventude, o sentido do trabalho em indústrias como a Copagril e a Faville é o de conseguir um salário para consumir os símbolos de sua geração. Comprar uma moto, na verdade, financiá-la. Ter dinheiro para frequentar bailes e festas nos finais de semana. São nestes espaços que esta jovem classe operária tem encontrado o sentido para uma semana estafante de trabalho no frigorífico ou na fábrica de biscoitos. A experiência de Rafaela representa bastante do significado que os espaços fora do trabalho assumem para essa jovem classe operária, que, como ela, encontra no trabalho no frigorífico um sentimento de repulsa, de repressão e negação de sua própria humanidade.

**RAFAELA:** Tem um monte de gente que tá assim, bem mal mesmo. O que tem de gente doente lá, olha... A coisa mais normal do mundo é você ouvir alguém falando assim: “ah, tive que fazer uma aplicação no braço”. Isso é uma coisa normal. Então, é porque o trabalho é muito igual, sempre fazendo a mesma coisa. E você nunca pode sair, você não pode sair lá de dentro nem para ir no banheiro praticamente. Você tem que pedi: “posso ir no banheiro?”. Daí você tem o negócio lá, que eles chamam de vareio, que é

quando chega aquele montão de coisa assim, vai acumulando aquele montão de coisas, *daí ninguém sai, você fica, fica, fica lá dentro e não vê o sol, não vê o céu, não vê nada. Você só quer ir embora, só quer ir para outro lugar, fazer outra coisa, qualquer coisa que seja.* (RAFAELA, 2013, p.02).*[grifo nosso]*

Para estes trabalhadores, a necessidade de fugir deste tipo de trabalho degradado bem como a necessidade de tentar se recompor da repressão a si próprios encontrada naquele espaço tem sido buscada em outros espaços de sociabilidade. Jogar futebol ou praticar outro esporte, as festas, os *bailinhos* no interior e até os almoços com os amigos nos finais de semana têm sido os espaços nos quais estes trabalhadores têm tentado se refazer de seu estranhamento com o trabalho.

A partir das entrevistas que realizamos com os trabalhadores das indústrias Copagril e Faville pudemos localizar alguns dos espaços frequentados por estes trabalhadores. Estes espaços às vezes se localizam nos bairros em que eles residem, mas geralmente são compostos pelas ruas centrais da cidade ou então em locais abertos mais distantes dela. Nestes espaços, nos finais de semana os trabalhadores têm buscado se refazer das consequências de um trabalho degradado vivenciado durante a semana, embora não estejam tendo muito sucesso nessa busca. Neste sentido, a fala de Vinicius expressa bastante do significado que estes espaços fora do trabalho têm para os trabalhadores.

**GUILHERME:** Você estava falando da piscina<sup>7</sup> e eu fiquei interessado. Você falou que saíam às vezes do trabalho, aquela coisa de só trabalho e trabalho, e iam pra lá como uma forma de descontrair também. E eu fiquei curioso, sobre o que é que então vocês conversavam quando vocês estavam ali na piscina ou nesses espaços de churrasco, enfim?

**VINICIUS:** Acabava conversando mais sobre o serviço mesmo. [risos] Nós íamos lá, mas conversava de tudo e sobre o serviço também.

**GUILHERME:** Mas por que será que conversava sobre o serviço também?

**VINICIUS:** Então, que nem lá, a gente falava “*vamos fazer um churrasquinho, alguma coisa, e vamos esquecer do serviço*”, mas chegava lá e acabava falando de um assunto do trabalho do mesmo jeito. Mas era bom, descontraía também.

**ANTÔNIO:** E o que é que vocês conversavam? Você lembra ou não?

**VINICIUS:** Ah, sobre o que é que acontecia no trabalho. *Sobre qualquer coisa que acontecia.*

**GUILHERME:** Você conseguiria lembrar, assim, uma situação que entrava nesse “o que acontecia no trabalho” ou então nesse “qualquer coisa” que vocês acabavam conversando?

**VINICIUS:** *Ah, pra lembrar assim é difícil.* Mas a gente conversava sobre o que acontecia, um fazia alguma coisa errada ou alguma coisa assim,

<sup>7</sup>Trata-se de um lugar afastado alguns quilômetros da cidade de Marechal Rondon e conhecido como “Piscina do Alê”. Segundo Vanderlei, seria um local bastante frequentado por ele e seus colegas nos finais de semana, quando queriam descansar.

brincadeira, esses assunto assim a gente ia (VINICIUS, 2012, p.05).*[grifo nosso]*

O sentido das atividades ou dos momentos passados por Vinicius e seus amigos neste espaço parecem se encerrar em si mesmo. A reação dos trabalhadores quando os questionamos acerca destes espaços frequentados por eles é de estranhamento. Discutindo o tema da recusa do trabalho nos frigoríficos do Oeste paranaense, Antônio Bosi (2013) apontou estes outros espaços de sociabilidade como espaços nos quais a cultura da classe operária empregada neste setor industrial tem se formado. O autor destacou como as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores nestes espaços muitas vezes têm sido descritas, até pelos próprios trabalhadores, como um “fazer nada”. Sobre esta cultura do “fazer nada” escreve Bosi que

Entre os trabalhadores jovens empregados nos frigoríficos, o “fazer nada” pode ser interpretado como uma expressão dos sentimentos de desapontamento e frustração vividos no trabalho. Os espaços onde não se “faz nada” são públicos e se distinguem dos espaços da família e da escola, pois não são vigiados e nem aborrecidos. Assim, os espaços selecionados por esses trabalhadores são, principalmente, os bares do bairro, os bailes e as vias centrais da cidade (BOSI, 2013, pp. 327.328).

Vinicius não é exatamente um trabalhador jovem. Mas o espaço descrito por ele e o significado das atividades realizadas por ele e seus colegas naquele local em grande medida se aproximam muito deste elemento da cultura da classe operária apontado por Bosi. Mas a trajetória dele não é a única que remete a esses elementos.

Sandro tinha 25 anos quando nos concedeu uma entrevista. Apesar da idade, sua trajetória de trabalho já era relativamente longa e atravessada por todo tipo de ocupações precárias e degradadas. Começou a trabalhar ainda na adolescência ajudando seu pai em uma pequena mecânica de automóveis em Toledo. Depois de perder a mãe, Sandro veio morar em Marechal Cândido Rondon junto com a irmã e o irmão. Inicialmente, trabalhou pouco mais de um ano em uma fábrica de macarrão, depois passou algum tempo como pedreiro, e, mais tarde, chegou a trabalhar uns poucos meses na expedição de uma indústria de confecções. Como não se adaptou a este último trabalho, voltou a se ocupar como pedreiro enquanto aguardava a resposta de outras indústrias nas quais havia deixado um currículo, dentre elas a Copagril e a Frimesa.

Quando chamado pela Copagril, Sandro foi trabalhar na mesa de cortes e, posteriormente, como chairador, o responsável por afiar as facas para os demais operários da



linha de cortes. Não permaneceu muito tempo no frigorífico. Mas a sua percepção sobre o trabalho ali ficou marcada pelos intensos ritmos que os trabalhadores tinham que alcançar. Quando o cansaço começava a fazer com que os trabalhadores não alcançassem mais esses ritmos, a gerência buscava reprimir e enquadrar qualquer tentativa de se conseguir alguns minutos ou até segundos de descanso. A percepção de Sandro sobre aquele trabalho não destoa de percepções como a de Rafaela e a de outros trabalhadores: um trabalho estranho a própria condição humana destes trabalhadores. Por isso “a hora de ir embora parecia uma alegria, parecia que estavam indo numa festa. O pessoal sai exausto de lá, imagine. Porque você ficar oito horas lá, no mesmo...” (SANDRO, 2011).

Quando conversamos faziam apenas alguns meses que ele tinha deixado o emprego na linha de produção da Copagril para trabalhar fazendo gesso. Mesmo assim, ainda mantinha contato com as diversas amizades que tinha construído no tempo em que trabalhou na Copagril.

**SANDRO:** Ah, que nem eu falei, a gente se conheceu lá dentro e se achava nos bailes por aí da região, festa do município, alguma balada no centro, algum barzinho, chopperia, qualquer lugar que você passe andando de carro dando uma volta o pessoal cumprimenta, a pessoa convida para ir na casa dela tomar um chimarrão, comer um churrasco, *conversar*. *Conversar* como é que está lá, *conversar* como é que está a vida nova, *conversar* como é que está as coisas, *conversar* alguma curiosidade que a pessoa tenha. Conhece lá dentro... (SANDRO, 2011, p.13). [*grifo nosso*]

Trabalhadores como Sandro e seus colegas têm procurado nestes espaços fora da Copagril se recompor de um dia ou de uma semana de trabalho. Um trabalho que lhes é alheio, que afronta cotidianamente a condição humana dos trabalhadores ocupados ali. Neste contexto, o ato de conversar, de expor sua experiência em meio a própria experiência de conversar, expressa a tentativa de recompor-se deste trabalho. Conversar é um ato humano, trabalhar no frigorífico não é. O ato de conversar compõe a cultura desta classe operária. Uma cultura que tem se formado em relação direta com o antagonismo de classes que orienta esse processo recente de industrialização no Oeste do Paraná. Ao longo dos dez últimos anos deste processo muito embora tenha se constituído um sentimento de rejeição a determinados postos de trabalho na indústria alimentícia de Marechal Cândido Rondon, como é o caso principalmente do frigorífico da Copagril, o horizonte desta classe não tem colocado possibilidade de trabalhos melhores. Os trabalhadores podem até se negar e rejeitar em maior ou menor grau o trabalho no frigorífico, mas aceitam o trabalho manual, degradado e precário. O universo de possibilidades dessa classe operária muitas vezes baliza entre as ocupações

informais e desprotegidas, ou então, o emprego em indústrias alimentícias como a Faville, a Frimesa ou a Sooro, por exemplo.

Se retomarmos a trajetória de Rafaela uma última vez talvez agora seja possível entender seu sentimento de estranhamento, mas também de frustração frente a esse processo, não apenas com relação ao trabalho, mas também fora dele.

**RAFAELA:** Então, eu acho que é uma promessa meio assim, não sei, “ah, vamos pegar esse aí para trabalhar e a gente fala que vai dar...” Sabe? E aí no final não é nada disso. Quando você vai trabalhar lá não é isso que eles te prometeram. É muito difícil você conseguir subir lá dentro. Tem gente lá que trabalha desde que abriu o frigorífico na mesma coisa. Então o pessoal não para trabalhando lá, num lugar como aquele. Eu não sei se é porque elas sempre foram assim ou se é porque já vai perdendo um pouco de ilusão, de ficar sempre naquilo e ver que não melhora. Não sei muito bem, mas as pessoas vão ficando acostumadas com isso e depois de um tempo só querem saber de esperar a semana acabar e irem fazer qualquer outra coisa (RAFAELA, 2013, p.07).

Todos estes elementos levantados a partir da experiência dos trabalhadores nos permitem desacreditar da perspectiva de que a industrialização no Oeste do Paraná é uma estrada certa rumo ao “desenvolvimento”. O que a experiência desta jovem classe operária tem apontado é que este processo histórico vivido nos últimos dez anos tem sido marcado pela degradação do universo do trabalho e pela exploração da mão-de-obra empregada nas indústrias alimentícias.

Se, por um lado, o sentimento de exploração e até mesmo de que foram “enganados por uma mentira” traduz uma experiência vivida por estes trabalhadores enquanto classe e expressa um sentimento de estranhamento ao trabalho industrial, por outro lado, os valores e modos de viver que tem se formado nesse processo têm também limites. Eles expressam o desespero de uma classe trabalhadora que tem seu senso comum saturado pelos valores da classe dominante, e que, não encontrando satisfação alguma no trabalho, procura na esfera do consumo o sentido para suas vidas. Assim, a identidade de classe construída por esses trabalhadores tem sido informada pela falta de opções no mercado de trabalho, pelo sofrimento e cansaço determinados por suas ocupações, pela restrição e empobrecimento da sociabilidade fora do trabalho, e, condensando todos esses elementos, pelo estranhamento face ao que se faz e a si mesmo.

## CONCLUSÃO

Os trabalhadores empregados nas indústrias alimentícias na cidade de Marechal Cândido Rondon ao longo da década de 2000 – 2010 vivenciaram um conjunto de transformações no mundo do trabalho e em suas vidas. Sua experiência da industrialização, como tentamos discutir ao longo deste trabalho, não pode ser traduzida em conceitos de “desenvolvimento” e “progresso”. Antes disso, o que estes trabalhadores nos apontaram foram outros marcos para entendermos esse processo histórico.

Quando começamos a pesquisa tínhamos a hipótese de que o trabalho nessas indústrias era marcado pela intensidade dos ritmos, a monotonia da repetição dos mesmos movimentos, o cansaço e as dores. De fato, os trabalhadores apontaram todos estes elementos, mas não somente eles. E desse ponto de vista enriqueceram a análise desse processo histórico com suas percepções sobre o conjunto de transformações que a intensificação da atividade industrial provou em suas vidas.

Suas trajetórias de vida nos permitiram entender como a degradação do trabalho foi experimentada por eles. Esta degradação do trabalho não está apenas nos empregos na Copagril ou na Faville. O que as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores nos evidenciaram é a experiência de um processo de degradação do universo do trabalho. Frente a esse processo, empregar-se nas indústrias alimentícias é muitas vezes a única opção para trabalhadores que têm um campo de possibilidades bastante restrito.

A experiência dos trabalhadores com os quais conversamos evidenciou também a fiscalização e a repressão dentro da fábrica. Apontou-nos como os relógios não são apenas instrumentos para o monitoramento do tempo do ponto de vista técnico, mas são também instrumentos de poder e de repressão. Controlar o tempo dos trabalhadores com estes instrumentos é também um exercício de poder, de domínio ou autoridade sobre eles. Junto a isso, os trabalhadores também evidenciaram o estranhamento frente a um ambiente de trabalho que agride sua própria condição humana. Trabalhar na linha de produção da Copagril ou da Faville é ocupar-se em um trabalho degradado.

Assim, o trabalho industrial ao longo dos últimos dez anos também alterou as sociabilidades dos trabalhadores. Trabalhar em indústrias como a Copagril se tornou sinônimo de cansaço e sofrimento. Os minutos fora destas ocupações significavam momentos de liberdade, mas uma liberdade passageira, que se encerrava com o término do final de semana. Frente este tipo de trabalho, estes trabalhadores têm buscado satisfação e sentido para suas vidas em outras esferas que não a do trabalho. Nestes espaços, esta classe operária tem

tentado se recompor do estranhamento encontrado no trabalho. No entanto, o trabalho nas indústrias tem restringido e empobrecido esta sociabilidade fora do trabalho. O cansaço de um dia de trabalho, por exemplo, passou a redefinir os espaços de sociabilidade desses operários fora do fábrica.

A construção de identidade de classe por parte destes trabalhadores têm se dado informada por todos esses elementos. A degradação do universo do trabalho, que reduz as opções no mercado de trabalho e coloca o emprego nas indústrias como a “única opção” para estes trabalhadores. Pelo sofrimento e o cansaço estabelecidos por suas ocupações. Pela restrição e empobrecimento da sociabilidade fora do trabalho. E, por fim, mas em grande medida articulando todos esses outros elementos, a identidade dessa classe operária tem sido informada pelo sentimento de estranhamento frente ao trabalho e pelo sentimento de estranhamento de si próprio nesse processo.

## FONTES ORAIS

AMANDA. 29 anos. Solteira. Mãe de uma filha. Trabalhadora do frigorífico da Copagril. **Entrevista concedida a Aparecida Darc de Souza, Fagner Guglielmi Pereira e Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, fevereiro de 2011.

ALISSON. 44 anos. Solteiro. Pai de um filho. Trabalhador da fábrica de biscoitos da Faville. **Entrevista concedida a Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, janeiro de 2013.

DIOGO. 26 anos. Solteiro. Trabalhador do frigorífico da Copagril. **Entrevista concedida a Fagner Guglielmi Pereira e Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, fevereiro de 2011.

DOUGLAS. 29 anos. Solteiro. Trabalhador da fábrica de biscoitos da Faville. **Entrevista concedida a Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, setembro de 2012.

LAÍS. 26 anos. Solteira. Mãe de um filho. Trabalhadora do frigorífico da Copagril. **Entrevista concedida a Fagner Guglielmi Pereira e Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, fevereiro de 2011.

LUCAS. 41 anos. Solteiro. Trabalhador da fábrica de biscoitos da Faville. **Entrevista concedida a Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, dezembro de 2012.

RAFAELA. 35 anos. Casada. Mãe de uma filha. Trabalhadora do frigorífico da Copagril. **Entrevista concedida a Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, dezembro de 2012.

SANDRO. 25 anos. Solteiro. Trabalhador do frigorífico da Copagril. **Entrevista concedida a Fagner Guglielmi Pereira e Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, março de 2011.

VINICIUS. 40 anos. Casado. Pai de um filho. Trabalhador da fábrica de biscoitos da Faville. **Entrevista concedida a Antônio de Pádua Bosi e Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, setembro de 2012.

VITOR. Casado. Pai de um filho. Trabalhador da fábrica de biscoitos da Faville. **Entrevista concedida a Guilherme Dotti Grandó.** Marechal Cândido Rondon, janeiro de 2013.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSI, A. P. “Juventude e trabalho industrial no Oeste Paranaense: o futuro que não se realiza”. In: **Temas & Matizes**. Número 16. Segundo semestre, 2009.

\_\_\_\_\_ “Um ensaio sobre industrialização, desenvolvimento econômico e trabalho degradado no Oeste do Paraná” In: **Precarização e intensificação do trabalho no Brasil recente**. Cascavel: Edunioeste, 2011. (p. 79-120)

\_\_\_\_\_ **A cultura da classe: a recusa do trabalho em frigoríficos do Oeste paranaense (1990-2010)**. Marechal Cândido Rondon, 2012. Trabalho inédito.

\_\_\_\_\_ **História das relações de trabalho na cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2010)**. Marechal Cândido Rondon, 2013. Trabalho inédito.

BOSI, A. P; VARUSSA, R. J. “**Daí virei pau pra toda obra**”: discutindo a qualificação profissional a partir da agroindústria do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon, 2013. Trabalho inédito.

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no Século XX. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987.

CAGED. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **Perfil do município de Marechal Cândido Rondon**. Disponível em: [http://perfildomunicipio.caged.gov.br/seleciona\\_uf\\_consulta.asp?entrada=&uf=pr](http://perfildomunicipio.caged.gov.br/seleciona_uf_consulta.asp?entrada=&uf=pr). Acessado em 10 de junho de 2013.

COPAGRIL. **Relatório Anual das Atividades do ano de 2007**. Disponível em: <http://www.copagril.com.br/web/relatorioanual/07/index.html>. Acessado em: 12 de abril de 2013.

\_\_\_\_\_ **Relatório Anual das Atividades do ano de 2008**. Disponível em: <http://www.copagril.com.br/web/relatorioanual/08/index.html>. Acessado em: 12 de abril de 2013.

\_\_\_\_\_ **Relatório Anual das Atividades do ano de 2009**. Disponível em: <http://www.copagril.com.br/web/relatorioanual/09/index.html>. Acessado em: 12 de abril de 2013.

\_\_\_\_\_ **Relatório Anual das Atividades do ano de 2010**. Disponível em: <http://www.copagril.com.br/web/relatorioanual/10/index.html>. Acessado em: 12 de abril de 2013.

DADAM, Ulisses José. **Banco de Horas, aplicabilidade e aspectos gerais**. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em Direito. Itajaí. Universidade do Vale do Itajaí. 2008.

GRAMSCI, Antônio. “Americanismo e Fordismo” In: **Obras escolhidas**. São Paulo: Martins Fontes, 1978. (p.311-339)

HECK, Fernando; THOMAZ JÚNIOR, Antônio. “Territórios da degradação do trabalho: os impactos na saúde e na vida dos trabalhadores de aves e suínos no Brasil” In: VIII Seminário

de Saúde do Trabalhador e VI Seminário “O Trabalho em Debate”. **Anais do VIII Seminário de Saúde do Trabalhador e VI Seminário “O Trabalho em Debate”**. UNESP, Franca – SP, 2012.

MARX, Karl. “Cooperação”, “Divisão do trabalho e manufatura” e “Maquinaria e grande indústria” In: **O Capital**: crítica da economia política. Coleção Os Economistas. Vol. 1. Livro 1. 2ª Edição. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

\_\_\_\_\_. “Trabalho estranhado e propriedade privada” In: **Manuscritos econômico-filosóficos**. Coleção Marx-Engels. São Paulo: Boitempo, 2010.

\_\_\_\_\_. **O 18 Brumário**. 1ª ed., São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

NEWMAN, Katherine. “Conseguir um emprego em bairros decadentes: experiências de jovens trabalhadores no Harlem”. Tradução de Antônio de Pádua Bosi. In: **Tempos Históricos**. Vol. 14. Número 1. Ano XII. 1º Semestre, 2010.

PEREIRA, Fagner Guglielmi. **Entre a propaganda do progresso econômico e a experiência dos trabalhadores**: um estudo sobre o trabalho agroindustrial em Marechal Cândido Rondon (2000-2010). 2011. 60 f. TCC (Graduação) - Curso de História, Departamento de Centro de Ciências Humanas, Educação e Letras, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon.

PORTELLI, Alessandro. “Forma e significado na História Oral. A pesquisa como um experimento em igualdade”. In: **Revista Projeto História**. Número 14. Fevereiro de 1997. São Paulo: EDUC, 1997.

\_\_\_\_\_. “Esporte, trabalho e política em uma cidade industrial” In: **Ensaio de história Oral**. Coleção Ideias. São Paulo: Letra e Voz, 2010

THOMPSON, Edward P.. **A formação da classe operária inglesa**. 3 volumes. Coleção Oficinas da História. São Paulo: Paz e Terra, 1987.

\_\_\_\_\_. “Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial” In: **Costumes em comum**: estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. (p. 267-304)