

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

ANA CLÁUDIA BRANCHI DURÃES

**TRABALHO E TRABALHADORES NA UNIDADE FABRIL DE QUEIJOS EM
MARECHAL CÂNDIDO RONDON-PR (1989-2010)**

Marechal Cândido Rondon

2011

ANA CLÁUDIA BRANCHI DURÃES

**TRABALHO E TRABALHADORES NA UNIDADE FABRIL DE QUEIJOS EM
MARECHAL CÂNDIDO RONDON-PR (1989-2010)**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado à Banca Examinadora, como requisito básico para a obtenção do título de Licenciatura Plena em História, pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Marechal Cândido Rondon.

Orientador: Prof. Dr. Vagner José Moreira

Marechal Cândido Rondon

2011

ANA CLÁUDIA BRANCHI DURÃES

**TRABALHO E TRABALHADORES NA UNIDADE FABRIL DE QUEIJOS EM
MARECHAL CÂNDIDO RONDON-PR (1989-2010)**

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do título de Licenciatura em História, na Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, campus de Marechal Cândido Rondon, pela seguinte Banca Examinadora:

Dr. Vagner José Moreira
Orientador

Dr. Antônio de Pádua Bosi
Banca Examinadora

Dr. Rinaldo José Varussa
Banca Examinadora

Marechal Cândido Rondon

2011

A todos os trabalhadores, que labutam por um
viver melhor.

AGRADECIMENTOS

Aos professores do curso de História que tanto contribuíram para minha formação. Apontando caminhos, contribuindo tanto para o meu conhecimento quanto para o entendimento da realidade vivida.

Às minhas grandes amigas Ivete Branchi, minha mãe, Juliana Valentini, Karen Loraine Kraulich, Mônica Coutinho Antes, Rúbia Mara Tadiotto e minha gatinha Maluela (também Júlia e Bob que se foram), pelo companheirismo, lealdade e amor, pela atenção e compreensão, alegrias e tristezas compartilhadas durante esses anos.

Ao Dr. Vagner José Moreira, pelo incentivo, aprendizado, paciência e dedicação, compartilhando comigo a perspectiva de um mundo mais justo e igualitário.

Aos trabalhadores da Unidade Fabril de Queijos, Alípio César, Darci F. dos Santos, Jair Sheröder, Juarez da C. Bueno, Marisa P. Baladeli, Michele S. Hoffmann, Onésimo Kaiser, Silvério Abegg e Urbano L. Tenkater, pela amizade e confiança em compartilharem comigo suas experiências de vida.

Aos meus colegas de trabalho na Biblioteca da UNIOESTE, principalmente a Helena S. Bejio, pela compreensão e solidariedade.

À família Branchi, principalmente Angelino, Linda, Osmar, Vera, Odete, Rose, Rucheli e Carmen, por torcerem para que tudo desse certo em minha vida.

Obrigada a todos vocês por me ajudarem a tornar meu sonho possível!

Eu sou letra simples,
Minha caligrafia,
Sou eu um suburbano,
Com fé e rebeldia.
Visionário, estrangeiro de um país,
Operário sem medo de ser feliz,
De olhos castanhos há olhar pro céu,
Panfletando a minha arte e minha raiz.
Por isso a poesia não me abandonou nunca me deixou.
Por isso a poesia não me abandonou.
(Catedral)

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo colocar em perspectiva histórica as experiências sociais e as relações de trabalho dos trabalhadores no interior da empresa Frimesa Cooperativa Central, na cidade de Marechal Cândido Rondon, no período de 1989 a 2010. A pesquisa utiliza como base teórico-metodológica a historiografia marxista inglesa da história do trabalho e dos movimentos sociais, estreitando também no diálogo disciplinar com as ciências sociais e o debate acerca do trabalho com história oral problematizando as relações de trabalho, lutas, resistências e os modos de vida dos trabalhadores da Frimesa, Cooperativa Central em Marechal Cândido Rondon. O diálogo permite que se compreenda as imposições capitalistas, a reorganização do trabalho, como se realizam e não se realizam plenamente. Compreendendo como os trabalhadores significam e interpretam a experiência cotidiana de trabalhar na Frimesa, Cooperativa Central, suas formas de luta, considerando que vivem relações de dominação e subordinação em todas as dimensões sociais vividas, conseqüentemente processos de dominação e resistência.

Palavras-Chave: Trabalhadores, relações de trabalho, Frimesa.

ABSTRACT

This paper aims to put into historical perspective the social experiences and relationships of the employees within the company Frimesa Central Cooperative in the town of Marechal Cândido Rondon in the period 1989 to 2010. The research uses theoretical and methodological basis as the English Marxist historiography of the history of labor and social movements, narrowing disciplinary dialogue with the social sciences and the debate about work with verbal questioning labor relations, struggles, resistances, and the ways of life of workers in the Central Cooperative Frimesa Marechal Cândido Rondon. The dialog allows you to understand the charges capitalist reorganization of work, how to perform and do not fully realized. Understanding how workers interpret the mean and the daily experience of working in Frimesa Central Cooperative, its forms of struggle, considering living relations of domination and subordination in all social dimensions experienced thus processes of domination and resistance.

Keywords: Workers, labor relations, Frimesa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I - “TEVE MUITAS TRANSFORMAÇÕES DO TEMPO QUE EU COMECEI PRA HOJE”: a Frimesa na visão dos trabalhadores	18
CAPÍTULO II - “E TODO MUNDO TEM UM DIA ASSIM QUE NÃO VAI DE JEITO MANERA, NÉ?”: experiências sociais e resistências dos trabalhadores na fábrica Frimesa.....	47
2.1 ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
FONTES.....	72
FONTE ORAL	72
REFERÊNCIAS.....	73

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é refletir sobre as experiências dos trabalhadores da Unidade Fabril de Queijos da Frimesa, Cooperativa Central em Marechal Cândido Rondon com relação à organização e reorganização do trabalho no interior da fábrica. É também objetivo compreender como os trabalhadores interpretam, vivenciam e disputam sentidos e significados e produzem dinâmicas no processo de reorganização produtiva experimentadas pela Frimesa, Cooperativa Central¹.

O recorte temporal do trabalho é justificado por compreender que as transformações na organização do trabalho na fábrica Frimesa iniciaram desde o período de instalação da empresa/cooperativa na cidade de Marechal Cândido de Rondon², o que corresponde aos anos de 1989 a 2010. No entanto, para além de investigar a forma como se organiza o trabalho, dinâmicas, ritmos, a implantação de máquinas, as consequências nas relações de trabalho. Assim, proponho colocar em perspectiva histórica as relações de trabalho dos trabalhadores no interior da Frimesa e também fora dela, como propõe Yara Khoury³, o mundo do trabalho não está separado do mundo dos trabalhadores, eles estão imbricados.

A motivação pelo desenvolvimento desta pesquisa deu-se em 2009, quando estava cursando o segundo ano da graduação e estava trabalhando há dois meses

¹ A Frimesa, Cooperativa Central iniciou suas atividades em 13 de dezembro de 1977, na cidade de Francisco Beltrão, sudoeste paranaense. Formada por cinco cooperativas: Cooperativa Agropecuária Sudoeste Ltda. (Coasul), Cooperativa Agropecuária Capanema (Coagro), Cooperativa Mista Francisco Beltrão (Comfrabel), Cooperativa Agrícola Mista Duosvizinense Ltda. (Coopersabadi), que juntas deram origem a Central Sudcoop, com o objetivo de industrializar e comercializar a produção de seus cooperados. Em 1978 ingressaram no sistema a cooperativa Agrícola Mista de Rondon (Copagril), Cooperativa agroindustrial Lar (Lar), Cooperativa Agrícola Consolata Ltda. (Copacol), Cooperativa Agroindustrial (C.Vale), Cooperativa dos Produtores de Suínos e Leite do Oeste do Paraná (Cooperlac) e a Cooperativa Agropecuária Mista do Oeste Ltda. (Coopagro), hoje extinta, todas localizadas no Oeste do Paraná. Em 1979, a cooperativa adquire o frigorífico Medianeira S/A, onde ocorre a industrialização da carne suína com a marca Frimesa. No mesmo ano, adquirem também a unidade fabril de laticínios Rainha em Marechal Cândido Rondon e Cascavel, industrializando e comercializando produtos lácteos com a marca Rei do Oeste. Em 1989, inaugura a Unidade Fabril de Queijos em Marechal Cândido Rondon. Atualmente, as duas estão reunidas na Br 163, km 2835, Bairro Industrial II, atuando na recepção e industrialização de leite. A indústria destaca-se na produção de queijos, leites longa vida, bebidas lácteas achocolatados longa vida, manteigas, doces de leite, leite condensado e em breve produzirão requeijão, todos com a marca Frimesa. É a 9ª empresa que mais recebe leite no Brasil, ocupando uma posição significativa entre as indústrias nacionais (dados disponíveis no site da Frimesa www.frimesa.com.br).

² Unidade Fabril de Queijos. Este é o nome da fábrica na cidade de Marechal Cândido Rondon. Disponível em: <http://www.frimesa.com.br/br/frimesa_relatorios.php>. Acesso em: 17 out. 2011.

³ Cf. KHOURY, Y. A. Do mundo do trabalho ao mundo dos trabalhadores. In: PORTELLI, A et al. **Mundo dos trabalhadores, lutas e projetos**: temas e perspectivas de investigação na historiografia contemporânea. Cascavel/PR: EDUNIOESTE, 2009. p. 123-140.

na Frimesa de Marechal Cândido de Rondon e também por minha trajetória de trabalho. Comecei a trabalhar aos 14 anos como estagiária devido às condições difíceis em que eu, minha mãe e minha irmã vivíamos. Depois de terminar o magistério, aos 18 anos, meu primeiro emprego com carteira assinada foi em 1999, no frigorífico da Copacol que se localizava em Cafelândia, cidade próxima a Tupãssi, onde morava com minha família.

Trabalhei neste frigorífico e também no da Sadia em Toledo-Pr e na Copagril em Marechal Cândido de Rondon. Ao todo foram 6 anos de minha vida “pulando” de um frigorífico a outro, passando por períodos de desempregos e trabalhos “informais” na procura de melhores condições de vida e de trabalho. Tinha a perspectiva de estudar e comprar uma casa para minha mãe. Algo que não aconteceu. Em todos esses trabalhos, o salário era pouco e trabalhava-se muito, nunca sobrando dinheiro para “poupar” e nem forças para estudar.

Em 2007, estava desempregada, morando com minha mãe em Tupãssi e fazendo “bico” de manicure onde tirava apenas o suficiente para ajudar nas despesas da casa. Voltei a estudar, frequentava um curso pós-médio no colégio estadual da cidade e a biblioteca. No final deste ano, prestei o vestibular para licenciatura em História pelo fato de me identificar com o curso.

Quando verifiquei que havia conquistado uma vaga na Universidade pública, fiquei muito feliz, mas eu tinha consciência de que continuaria a passar por dificuldades, teria que trabalhar para me manter estudando e foi o que aconteceu. No primeiro ano, trabalhei de estagiária em uma creche municipal, no segundo fui auxiliar de produção na Frimesa e no terceiro e quarto anos trabalhei de estagiária na própria Universidade. Foram estes trabalhos que me mantiveram do início até a conclusão do curso.

O primeiro passo deste trabalho aconteceu quando comecei participar do Grupo de Pesquisa “História Social do Trabalho e da Cidade”, Linha de Pesquisa “Trabalho e Movimentos Sociais”, que visa problematizar e investigar experiências históricas dos trabalhadores na região Oeste do Estado do Paraná. Devido a minha trajetória de vida e de trabalho, comecei a me interessar pela temática, iniciei como pesquisadora voluntária e, boa parte das reflexões e discussões historiográficas contidas neste trabalho foi produzida em conjunto nas reuniões do grupo e com as orientações do Dr. Vagner José Moreira.

Para elaboração deste trabalho, desenvolvi diálogos com abordagens e posições variadas como a historiografia marxista da História do Trabalho e dos Movimentos Sociais. Essas referências me permitiram deslocar o olhar para a diversidade de sujeitos que compõe a classe trabalhadora, como para a diversidade de modos de viver dos trabalhadores. Pude compreender, repensar e problematizar as diferentes transformações no mundo do trabalho e como os trabalhadores experimentam tais transformações.

Nesse diálogo com a literatura, Edward P. Thompson⁴ é uma das referências para o estudo da classe operária e reflexão sobre os trabalhadores sem reduzi-los a lideranças sindicais e partidárias, não que esse autor marginalize a capacidade de organização política dos trabalhadores, mas vê nos modos de vida dos trabalhadores modos de luta. Este historiador contribuiu para entender a importância do diálogo interdisciplinar com as fontes, abrindo um leque de possibilidades e perspectivas para pensar a classe trabalhadora da Frimesa. Observando que a classe se insere em um complexo de relações, tradições e rituais que expressam uma cultura de resistência e, ao mesmo tempo de acomodação. Com a experiência da pesquisa, pude entender que “a classe é uma formação tão ‘econômica’ quanto ‘cultural’; é impossível favorecer um aspecto em detrimento do outro, atribuindo-se uma prioridade teórica”⁵, o econômico, o social e o religioso são imbricados. Nesse sentido, procurei compreender o mundo dos trabalhadores da Frimesa, indo além dos muros da fábrica. Entender como esses

sujeitos específicos se significam e interpretam a vida e a eles próprios, nos modos de projetar, trabalhar, morar, se relacionar, se comunicar, festejar, comemorar, etc.; nos modos como se apropriam de e reelaboram valores, sentimentos, experiências, memórias e expectativas [...].⁶

Juntamente com o diálogo da historiografia do mundo do trabalho, surgiam questões com relação à produção do conhecimento histórico como prática política e social. Ao fazer escolhas, o profissional de História pode contribuir para uma

⁴ Cf. THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa I: a árvore da liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997; THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa II: a maldição de Adão**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988; THOMPSON, E. P. **A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981; THOMPSON, E. P. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: UNICAMP, 2001; THOMPSON, E. P. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

⁵ THOMPSON, 2001, op. cit., p. 260-261.

⁶ KHOURY, 2009, op. cit., p. 123 e 124.

transformação social ou manter relações de poder e dominação. Procurei beber das contribuições tanto Jean Chesneaux⁷, Josef Fontana⁸ e Déa Ribeiro Fenelon⁹ em tentar “quebrar os laços” com a “história tradicional” comprometendo construir um conhecimento que dê conta da realidade, que convide à reflexão.

Este trabalho procura dar visibilidade a uma problemática que atinge não só Marechal Cândido Rondon, mas toda a região Oeste do Paraná. Há uns trinta anos, parte significativa da população eram agricultores e trabalhadores rurais. O trabalho no campo passou por transformações nos processos de produção e organização do trabalho, pressionando a maior parte dos trabalhadores a se concentrar nas cidades¹⁰.

Estas transformações são apoiadas em uma narrativa histórica da “modernidade”, carregadas de juízos de valor, que se fazem presentes nos meios de comunicação e em todos os momentos da vida e da rotina dos moradores da cidade. Marechal Cândido Rondon possui um histórico de industrialização recente marcada pela presença das agroindústrias que incorporam o conceito de cooperativa, com a “missão” de agregar valor aos produtos agrícolas, idealizando uma “modernidade” que “anda de mãos dadas” com o campo. Essas indústrias legitimam suas atividades e exploram mão de obra, transformando as relações e experiências sociais dos moradores/trabalhadores no meio urbano e rural.

Nesse sentido, cabe refletir sobre o trabalho do historiador, “que toma sentidos que o tempo vivido por este atribui ao passado. A historiografia é um dos

⁷ CHESNEAUX, J. **Devemos fazer tábula rasa do passado?**: sobre a história e os historiadores. São Paulo: Ática, 1995.

⁸ FONTANA, J. A invenção do progresso. In: _____. **A história dos homens**. Bauru, SP: EDUSC, 2004.

⁹ FENELON, D. R. Cultura e história social: historiografia e pesquisa. **Projeto História**, São Paulo, n. 10, p. 73-90, dez. 1993.

¹⁰ Segundo Mançano Fernandes é durante o período da ditadura civil e militar que começa a “modernização do campo”, ou seja, a modernização tecnológica do campo que valorizava a agricultura capitalista. Com o desenvolvimento do capitalismo no campo, as relações não-capitalistas paulatinamente vão sendo subordinadas e até mesmo eliminadas como, por exemplo, a agricultura familiar. As relações sociais dentro do sistema capitalista se dão de forma desigual e contraditória e sua essência está na reprodução do capital em escala, dessa forma, há a expropriação da terra e dos meios de produção do trabalhador rural para que se criem as condições favoráveis para exploração de sua força de trabalho, ou seja, o capital compra a força de trabalho que é fundamental para sua reprodução e o trabalhador vende sua força de trabalho que é indispensável para sua sobrevivência, criando, assim, a propriedade capitalista e o trabalho assalariado no campo. FERNANDES, Bernardo Marçano. **Questão Agrária, pesquisa e MST**. São Paulo: Cortez, 2001.

campos de luta e, portanto disputada por diferentes classes e projetos sociais”¹¹. A escolha em colocar em perspectiva histórica as experiências dos trabalhadores da Frimesa, bem como suas relações de trabalho e visão de mundo (adaptações, aceitações, resistências), está relacionada à minha trajetória ocupacional de passagens pelas agroindústrias como trabalhadora e de minha posição política e teórico-metodológica por meio da pesquisa e da escrita da História em construir um diálogo com os diversos sujeitos em luta no campo social, alternativas e tendências que se forjam em torno de sentidos atribuídos, muitas vezes conflituosos e contraditórios, apontar questões e relações que são encobertas em favor de hegemonias postas.

Buscando investigar não apenas dimensões vividas pela empresa, mas sim pelos próprios trabalhadores, produziu-se 9 (nove) entrevistas abordando as trajetórias ocupacionais, mudanças percebidas na fábrica Frimesa, a rotina do trabalho e relações de trabalho. As entrevistas foram agendadas no local de trabalho, durante os intervalos. Tendo em vista que também trabalhava na empresa conhecia e mantinha uma relação de amizade com os entrevistados. A escolha dos sujeitos foi pelo tempo de serviço na Frimesa e pela disponibilidade de conceder a entrevista.

Devido ao fato de eu ter trabalhado nesta empresa, tive uma relativa facilidade em conseguir produzir as entrevistas com os trabalhadores. Estando junto com eles todos os dias, compartilhando experiências, todos se mostraram dispostos a me ajudar devido à amizade que fizemos. Então fui bem recebida em suas casas. Mas, por outro lado, ao narrarem suas rotinas de trabalho e as relações sociais de dentro da empresa, suas explicações, a meu ver, não ficaram muito claras, por entenderem que eu já as conhecia, então não seriam necessários muitos detalhes.

As entrevistas foram produzidas nas residências dos próprios trabalhadores, onde fui bem recebida por todos que se mostraram dispostos a me ajudar com a pesquisa. O maior problema que encontrei referente à produção das fontes foi o de acesso a informações presentes nas narrativas, como por exemplo, os manuais referentes às máquinas, padrões operacionais, materiais arquivados sobre a fábrica, o sindicato.

¹¹ BOSI, A.; VARUSSA, R. J. Trabalho e movimentos sociais: refletindo sobre o compromisso social do historiador. **Tempos Históricos**, Marechal Cândido Rondon, v. 12, p. 183-191, 1. sem. 2008.

Em relação ao trabalho com a fonte, procurei ter cuidado ao transcrever as entrevistas. Ao passá-las da oralidade para a escrita, transcrevi de forma fonética, ou seja, como fala o sujeito, isto evidencia sua linguagem. As pontuações indicam o ritmo, as pausas, o silêncio, informando significados e sentidos interpretativos. A perspectiva da História Oral, baseando-se em Alessandro Portelli,¹² é compreender as especificidades desta fonte: oralidade, enredo, subjetividade, memória e produção da entrevista.

O desafio está em desvendar a pluralidade da memória, sendo muitas as versões e todas válidas, cabe ao pesquisador buscar as interpretações. Ao elaborar o enredo, o sujeito planeja o que vai falar ou o que quer compartilhar. Esse trabalho da memória é subjetivo, o sujeito narra o que lhe convém, o que dá sentido a sua vida, o que lhe interessa que venha a público. O entrevistador pode “provocar” essas reminiscências, mas o que o sujeito rememora ele só conta se a relação com o entrevistador for de muita confiança. O que o entrevistado não conta deve ser buscado “nas entrelinhas”, nas intenções, nos silêncios, e nos olhares. O ato de narrar é um ato interpretativo, o sujeito está contando a sua versão, ele pode ironizar, dramatizar, satirizar o acontecimento, ele constrói a narrativa.

Na fonte oral, o mais importante não é o conteúdo da entrevista e sim seus significados. O sentido que o sujeito atribui ao conhecimento, suas estruturas simbólicas, aquilo que vai reger o modo de vida do sujeito, que é culturalmente aceito, as experiências vividas e compartilhadas no social. Todas essas implicações devem ser problematizadas, pensando seus significados, sentidos e intenções.

A subjetividade presente no sujeito entrevistado também está presente no entrevistador. É interessante ressaltar que também sou sujeito do processo e que minha experiência também conta na abordagem com os trabalhadores da Frimesa. A pesquisa é subjetiva, o historiador/pesquisador, ao escrever sobre um determinado tema, está produzindo memória, e, dependendo do seu posicionamento, pode legitimar o poder ou quebrar essas barreiras.

A memória é um campo de disputa e instrumento de poder. A memória e a História interagem na vida social a qual pesquisamos, elas se fundem e circulam, são apropriadas e se transformam na experiência vivida socialmente. As narrativas são atos interpretativos, expressões de significados atribuídos e construções da

¹² Cf. PORTELLI, A. A filosofia e os fatos. Narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. **Tempo**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 59-72, 1996.

consciência do sujeito sobre a realidade vivida. A história é uma construção que se dá permeada de disputas entre forças sociais que envolvem valores, sentimentos e interesses. Não podemos perder de vista os modos como os processos sociais criam significações e como interferem na própria história. Muitas vezes, a dominação se faz presente nos meios de comunicação e participa da constituição, formação dos elementos e fatos que expressa e reflete. Silencia, forja valores, constrói simbologias¹³.

Trata-se de pensar como os processos de organização ou de reorganização do trabalho na Frimesa criam significados diferentes e às vezes iguais, pois o “pensamento” dos trabalhadores pode ser igual ao da empresa e cabe à investigação da fonte oral problematizar esses significados e visões de mundo. Perceber nas entrevistas, nas falas dos sujeitos e nas memórias, expressões e linguagens, gestos, comportamentos, costumes, rituais, valores, significados. A maneira como lidar com essas interpretações e com nossas inquietações é uma tarefa bastante complexa, pelo fato de as indagações aparecerem de modo imbricado na reflexão e na pesquisa.

Junto à análise das fontes, desenvolvi leituras que me auxiliaram na produção do conhecimento histórico. Dialoguei com parte da historiografia específica que trata sobre o tema dos trabalhadores. Edmundo Fernandes Dias¹⁴ faz uma crítica construtiva sobre a “reestruturação produtiva”, apresentada para dissimular a luta de classes, dando ao capitalismo condições novas de dominação, liquidando antigas identidades de classe e as vigentes relações de trabalho. Entende este processo como forma de desestabilizar o trabalhador, de lhe tirar o “chão”, fragilizá-lo para que se subordine, objetiva e subjetivamente às leis de mercado. Que desacreditem das lutas, dos direitos, que se conformem com a flexibilização e a precarização do trabalho.

Também dialoguei com monografias que tratam sobre o assunto proposto. Telma Bessa Sales¹⁵, em sua dissertação de mestrado, procura problematizar as

¹³ Cf. KHOURY, Y. A. Muitas memórias, outras histórias: cultura e o sujeito na história. In. FENELON, D. R. et al. **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Olho d' Água, 2004. p. 116-138.

¹⁴ DIAS, E. F. Reestruturação produtiva: forma atual da luta de classes. **Revista Outubro**, São Paulo, p. 45-52, 1998.

¹⁵ SALES, T. B. **Trabalho e Reestruturação produtiva**: o caso da Volkswagen em São Bernado do Campo/SP. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2002.

mudanças no mundo do trabalho, estudando o processo de automação da Volkswagen em Anchieta de SBC-SP, entre os anos de 1980 e 1990.

Na dissertação de Mônica Xavier de Medeiros,¹⁶ é analisado como os trabalhadores metalúrgicos de São José dos Campos vivenciaram suas experiências, e as interpretaram através das transformações que ocorreram tanto na cidade com o processo de urbanização, como no trabalho com o processo de industrialização e reestruturação da produção a partir da década de 70 até os dias de hoje. Fazendo, assim, a relação entre presente e passado.

Samuel Fernando de Souza¹⁷ aborda em seu trabalho uma diversidade historiográfica sobre o tema. Também uma diversidade da atividade do trabalho, que abrange a compreensão do trabalhador no seu local de trabalho, no seu cotidiano, e nas suas relações, percebendo as disputas existentes entre a fábrica e seus meios de disciplinar e controlar o trabalho. E os trabalhadores, não aceitando se curvar a certas subordinações, criando “artimanhas” para burlar as normas, procurando brechas na legislação para lutar por seus interesses. Souza levanta questões importantes, como por exemplo: “Qual é a relação do trabalhador com seu trabalho? Quais os tipos de relações estabelecidas durante a atividade de trabalho? Que papel têm o Estado, os partidos e sindicatos especificamente no que concerne à atividade de trabalho, na vida cotidiana do trabalhador?” São questões que levam a refletir e buscar mais sobre o tema, no intuito de produzir um conhecimento mais lógico, sem perder de vista que a História não está pronta e acabada, mas sempre aberta a novas pesquisas.

A partir do levantamento, leitura e análise dos materiais produzidos para pesquisa, do posicionamento teórico metodológico, das discussões com o grupo de pesquisa Trabalho e Movimentos Sociais, das discussões com o orientador, procurando problematizar a temática em questão, o trabalho foi dividido em dois capítulos.

O primeiro capítulo procura compreender e investigar, através das narrativas dos trabalhadores, o processo do estabelecimento da Frimesa, Cooperativa Central

¹⁶ MEDEIROS, M. X. “**O bom mesmo é ser metalúrgico**”: vivências de trabalhadores metalúrgicos na cidade de São José dos Campos em São Paulo. 2006. 120 f. Dissertação (Mestrado em História Social) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006.

¹⁷ SOUZA, S. F. **Na esteira do conflito**: trabalhadores e trabalho na produção de calçados em Franca (1970-1980). 2003. 143 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

na cidade de Marechal Cândido Rondon, a forma como se organiza o trabalho, dinâmicas, ritmos, a implantação de máquinas e as consequências nas relações de trabalho. Tratando das constantes mudanças no processo produtivo desta empresa.

O segundo capítulo analisa como os trabalhadores da Frimesa elaboram e reelaboram práticas, participaram ou participam das lutas referentes à classe e como demonstram suas opiniões, positiva ou negativamente, sobre o sindicato que os representa, como se articulam em torno de interesses comuns, que, mesmo não sendo mobilizações de massa, podem apresentar um pouco das ações continuadas e comuns da classe.

CAPÍTULO I

“TEVE MUITAS TRANSFORMAÇÕES DO TEMPO QUE EU COMECEI PRA HOJE”: a Frimesa na visão dos trabalhadores

O objetivo deste capítulo é colocar em perspectiva histórica as relações de trabalho dos trabalhadores no interior da Frimesa, na cidade de Marechal Cândido Rondon entre os anos de 1989 a 2010. Procuo, pelos olhares dos trabalhadores, visando problematizar as questões relacionadas às pressões e os limites da reorganização da produção e as consequências nas relações de trabalho, as alterações no processo de produção e as dinâmicas, bem como os ritmos e a rotina de trabalho no interior da empresa Frimesa, Cooperativa Central.

Por tanto, serão utilizados para essa reflexão as narrativas orais sobre as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores da Frimesa, o jornal O Presente, a revista Frimesa e o site da própria empresa. Nesta perspectiva, procuro trabalhar com as mudanças ocorridas no período, as novas aquisições e parcerias com outras empresas/cooperativas, que se expandiram pela região, aumentando sua capacidade de industrialização de produtos agropecuários. Com isso, surgem novas formas de organização do trabalho e, conseqüentemente, novas formas de relações de trabalho.

No que se refere às narrativas orais, é importante destacar uma característica presente em parte dos entrevistados que é a questão dos “deslocamentos em busca de trabalho e a perspectiva do que eles buscam”¹⁸, pois o deslocamento de trabalhadores em busca de trabalho não é um fenômeno recente e sim uma das práticas necessárias à produção capitalista no mundo.

O trabalhador Alípio, 58 anos, na Frimesa há 9 anos, natural de Santana do Livramento no Rio Grande do Sul, ao narrar sua experiência de trabalho, relata sua vinda a Marechal Cândido Rondon, como foi sua “saída” do sítio onde vivia com os pais e a sua iniciação no trabalho:

ANA: E assim, Alípio, conta como você veio pra cá?

ALÍPIO: Bom, eu trabalhava em Santana do Livramento, no Rio grande do Sul, nasci e me criei lá no interior, em 75, o meu avô vendeu o que era dele, meu pai tinha 600 ovelha juntô com meu avô, e trabalhava de graça pro

¹⁸ VARUSSA, José Rinaldo. “Daí eu agarrei o mundo”: experiências e trajetórias de trabalhadores “sem profissão definida” a partir do oeste do Paraná (décadas de 1970 e 2000). **História & Perspectivas**, n. 43, p. 71-102, jul./dez. 2010.

meu avô, mais em compensação não tinha campo e remédio pras ovelha, e daí não achô campo pra arrendá e vendeu as ovelhas e comprou uma chácara na cidade dentro de Livramento, em um bairro, e eu comecei a trabalhá na Swift de Livramento, em 75¹⁹.

Observando a trajetória de Alípio, percebemos que sua experiência é marcada pela perda das condições de sobrevivência de sua família e pelas dificuldades de trabalhar como pequeno agricultor e pecuarista, ocupação na qual possuíam alguma habilidade reconhecendo essa atividade vinculada à identidade da família e que se perdeu a condição de continuar, levando-o a procurar trabalho em um frigorífico.

Nas narrativas de boa parte dos trabalhadores entrevistados para a pesquisa, é possível perceber que grande parte deles também teve seu aprendizado para o trabalho voltado à produção agropecuária. Sendo que as pressões e necessidades não possibilitaram sua continuidade, fazendo com esses trabalhadores se movimentassem em direção às cidades em busca de trabalho, ampliando cada vez mais o chamado “exército reserva” de mão de obra.

O trabalhador Juarez, 43 anos, natural de Caiçara no Rio Grande do Sul, filho de agricultores saiu da “roça” e entrou na Frimesa logo que se casou, permanecendo lá por 16 anos. Sua narrativa enfatiza sua experiência e a dos amigos que entraram na empresa no mesmo período:

ANA: Como era de funcionário de quando você entrou até agora, quais foram as mudanças?

JUAREZ: Mudou bastante. Porque tu sabe que ali é um entra e sai de gente. Ah! Porque aqui não dá pra mim. Ah! O horário é ruim. Entendeu? Que nem nós, o resto da turma que tamo ali de antigamente o Sheroder, Mombeli, o Kaiser também, o Silvério, esses cara vieram tudo da roça, o Clodomir que é chefinho hoje veio da roça também. Tudo esses cara que vieram pra trabalhá. Que nem agora, né? Se a Frimesa hoje contrata dez pião, mas se ficar um, dois, desses dez, mais num fica, sai tudo²⁰.

É importante perceber na narrativa de Juarez que muitos trabalhadores ingressam na Frimesa, mas que não permanecem, o parece significar uma tentativa de valorizar a si mesmos, ou até mesmo de suas origens agrícolas. Porém, em sua fala surgem questões relacionadas às mudanças na organização do trabalho que atingem diretamente os trabalhadores, que serão discutidas nesse capítulo, pois,

¹⁹ Alípio César. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães.** Marechal Cândido Rondon, 14 mar. 2010.

²⁰ Juarez da Costa Bueno. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães.** Marechal Cândido Rondon, 27 mar. 2010.

como ele mesmo aponta, “se a Frimesa hoje contrata dez pião, mas se ficar um, dois, desses dez, mais num fica, sai tudo”. Isso evidencia que a dinâmica de produção da empresa não é suportada por uma parte significativa de trabalhadores, o que gera uma grande rotatividade de trabalhadores nesta empresa. Gostaria de ter entrevistado esses trabalhadores que não permaneceram, mas devido ao pouco tempo disponível para a pesquisa e ao fato de não ter acesso nem contato com esses trabalhadores, isso não foi possível.

Juarez, ao dizer “tudo esses caras vieram pra trabalhar”, dá a entender que há a busca pelo trabalho, que na “roça” o trabalho não contempla de forma suficiente as perspectivas desses trabalhadores ou que a experiência fabril é melhor demonstrando, assim, sua visão positiva desse trabalho. Além da sobrevivência, esses trabalhadores vêm em busca de melhores condições de vida, pautando-se muitas vezes, no ideal difundido na sociedade de que as cidades são lugares de “melhores oportunidades” de emprego e de vida.

Marechal Cândido de Rondon possui em torno de 45 mil habitantes, sendo que aproximadamente 25% moram na zona rural, tem na agropecuária e na agroindústria suas principais atividades²¹. Segundo Varussa, a constituição dessa cidade, no que se refere ao espaço urbano, aponta uma recente concentração da população na área urbana, ocasionada pelo deslocamento dos trabalhadores do campo para a cidade. Mudanças estas que expressam a constituição de um conjunto de formas de trabalhar e de viver, que embora existam há décadas no Brasil, se acentuam entre as décadas de 1980 a 1990 neste município²².

A industrialização recente de Marechal Cândido de Rondon é um dos “atrativos” da cidade. As constantes propagandas do crescimento das agroindústrias na região e da oferta de empregos pelos meios de comunicação parecem ser um dos principais elementos do crescimento populacional na zona urbana. Pois, além dos deslocamentos de trabalhadores do campo para cidade, há também trabalhadores de municípios vizinhos que buscam trabalho e melhores condições de vida nesta cidade.

O agronegócio, como expressão da expansão e intensificação das relações capitalistas no campo, vem transformando as relações de produção e a organização do trabalho na agricultura e nas indústrias alimentícias. Na região oeste do Paraná,

²¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), censo 2000.

²² VARUSSA, op. cit. p. 83.

as agroindústrias têm apresentado um grande “crescimento econômico” alicerçado na exploração do trabalho, pois se constitui na principal possibilidade de inserção no mercado de trabalho para os trabalhadores da região.

Dizendo-se fazer uso dos princípios cooperativistas, essas indústrias incorporam o conceito de cooperativas e se colocam na “missão” de “agregar valor” aos produtos agropecuários, difundindo no social a imagem de “modernidade” associada à idéia de “progresso”, “desenvolvimento” e emprego e “oportunidade” para todos. Assim, essas cooperativas/empresas legitimam suas atividades e exploram mão de obra, transformando, não só o meio urbano e rural, mas também as relações e experiências cotidianas dos trabalhadores da cidade.

Visando apresentar o avanço da indústria e os “benefícios” desta para a região, a imprensa local estampa em suas páginas a construção de narrativas de cunho dominante de “modernidade”, “progresso”, que visam difundir na sociedade a perspectiva e o projeto hegemônico. Como vemos a seguir, “Oeste é a maior produtora e processadora de leite no PR”²³. Esse é o título da matéria do dia 02 de dezembro de 2010. Nesta matéria, são expostos dados do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES). Dados esses apontando o avanço significativo na indústria de laticínios no Paraná devido à implementação de políticas públicas de financiamentos à pecuária leiteira e ao programa Leite das Crianças do governo. O que estimula os investimentos feitos pelos laticínios na compra de maquinários, equipamentos e na promoção de cursos de capacitação para trabalhadores nos últimos anos.

Os dados também revelam uma forte concentração empresarial no Oeste paranaense, sendo que apenas 14 empresas da região produzem 50% do volume de leite processado no Paraná. Deste conjunto de empresas que processam e industrializam produtos derivados do leite está a Unidade Fabril de Queijos da Frimesa em Marechal Cândido Rondon.

Esta empresa se apresenta no meio social com “princípios cooperativistas”. Em seu site na internet constrói sua legitimidade dizendo-se “promotora da agroindustrialização do campo” em parceria com os produtores, que ela chama de “associados”. Mas toda sua lógica de organização e reorganização do trabalho é

²³ OESTE é a maior produtora e processadora de leite no PR. **O Presente**, Marechal Cândido Rondon, p. 16, 02 dez. 2010. Esse jornal é de circulação diária e é financiado pelo empresariado da cidade de Marechal Cândido Rondon, distribuído em 28 municípios.

pautada no modelo empresarial de produção capitalista, de divisão e exploração do trabalho que impõe regulamentos, padrões produtivos, rotina e ritmos de trabalho, para os trabalhadores da fábrica e do campo:

Para consolidar nossa qualidade, todos os processos para industrialização dos produtos têm procedimentos padronizados, com linhas auditadas periodicamente, formalizando um processo integrado e contínuo na qualidade dos produtos Frimesa²⁴.

A Frimesa, Cooperativa Central, instalada em Marechal Cândido Rondon, produz queijos, leites, bebidas lácteas e achocolatados longa vida, manteigas, doces de leite, leite condensado, creme de leite e requeijão, todos com a marca Frimesa. Os produtos derivados de carnes como os frios, o iogurte, o leite “barriga mole” (saquinho plástico) e a nata são fabricados na unidade de Medianeira, os demais produtos em outras unidades espalhadas pelo Brasil²⁵.

Atualmente, a Frimesa em Marechal Cândido Rondon emprega aproximadamente 450 trabalhadores em três turnos de funcionamento, somando 24 horas diárias de produção. A maioria dos setores trabalha em escalas de folgas, com exceção dos setores de doce de leite, almoxarifado e requeijão, que folgam todo domingo e o administrativo, os recursos humanos que folgam aos sábados e aos domingos.

Os trabalhadores têm plano de saúde privado, sendo que uma porcentagem é descontada em folha de pagamento, vale para compras em mercado, que para recebê-lo, o trabalhador não pode faltar ao trabalho e nem apresentar atestados médicos no mês. Todos os trabalhadores possuem registro em carteira, férias uma vez por ano e décimo terceiro salário – o básico dos direitos trabalhistas. Na entrada da fábrica, há um relógio automático que registra as entradas e saídas dos trabalhadores. As horas extras acumuladas são jogadas em um banco de horas, que após quatro meses são pagas ou cobradas.

Cada trabalhador possui um crachá com foto, nome e número de registro que deve ser apresentado toda vez que passar pela portaria da fábrica. Sem esse crachá, o trabalhador não entra na fábrica. Além de identificar o trabalhador, o crachá tem como objetivo registrar a frequência ao trabalho, ao passá-lo no relógio-

²⁴ FRIMESA. Qualidade e Tecnologia. Disponível em: <www.frimesa.com.br>. Acesso em: 20 jul. 2011. Neste site há a “história oficial da Frimesa”, receitas com produtos da empresa, “crenças e valores”, relatórios anuais, entre outros.

²⁵ Esses dados estão disponíveis no site da empresa (www.frimesa.com.br).

ponto fica registrada não só a presença, mas também os horários de entrada e saída, as faltas e os atrasos de cada funcionário.

Esta empresa/cooperativa comercializa diversos produtos, tendo como base o leite fornecido por seus “associados” que o produzem em suas propriedades rurais. Para produzirem essa matéria prima, os produtores são pressionados a aderirem a normas e regulamentos, as chamadas “boas práticas de produção”, impostas pela própria empresa com seus técnicos e veterinários. A Frimesa utiliza sua “Revista Frimesa” para divulgar novos produtos e difundir o seu “ideal” de produção leiteira.

O trabalhador Urbano, 49 anos, veio do Rio Grande Sul para esta cidade em 1987, após ter vivenciado sua primeira experiência de emprego assalariado na Suíça, onde trabalhava em uma fábrica de queijos²⁶. Há 18 anos trabalha na Frimesa, não experimentou o trabalho na antiga instalação, mas conheceu alguns colegas que trabalharam e narra um pouco desse período:

ANA: E como que era Frimesa quando você entrou? O que você fazia?

URBANO: Ela era, Frimesa era todas as cooperativas, chamava SUDCOP e o nosso produto nos primeiros anos era com o nome de Reggio não era Frimesa era com o nome de Reggio, daí o leite nem era descarregado lá em cima ainda, o leite vinha aqui de uma laticínia aqui perto da vila Gaucha mesmo, então depois tinha um caminhão que trazia esse leite dessa laticínia pra cá, aí com o passar dos anos foi melhorando, a partir de 95 começô a receber o leite lá em cima também, lá na Frimesa²⁷.

Urbano conta que a recepção do leite não era feita no mesmo local da industrialização do produto, dando a entender que a empresa ainda não tinha uma planta definida e que comercializava suas mercadorias com outra marca, “o nosso produto nos primeiros anos era com o nome de Reggio”. A Frimesa, Cooperativa Central em Marechal Cândido Rondon, teve seu início com o nome de SUDCOP, que se localizava dentro da cidade, na Avenida Rio Grande do Sul, onde era produzido apenas doce de leite e queijo. A fala de Urbano traz elementos compartilhados com a empresa, “o nosso” faz parte da narrativa da empresa de construir uma imagem da cooperativa em que todos são “colaboradores”.

²⁶ O senhor Urbano explicou assim seu primeiro emprego: “Aconteceu assim, né? Que vinha de uma ordenação Suíça, de intercâmbio com agricultores, filhos de agricultores da região sul, né? Principalmente os que sabe falar o alemão, o italiano, ou o francês, daí sabendo que primos meus e outros amigos que tavam lá, né? Eu também me interessei, um dia eu pensei vou me escrevê quem sabe vai dá certo também, graças a Deus consegui, daí lá eu trabalhava numa fábrica de queijo”. Entrevista concedida no dia 28 de Março de 2010.

²⁷ Urbano Luis Tenkater. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães.** Marechal Cândido Rondon, 28 mar. 2010.

Estes valores parecem ter sentido, pois durante a entrevista, Urbano diz ter orgulho de estar tanto tempo trabalhando na Frimesa e que tudo que tem (casa e carro) conseguiu com esse trabalho, atribuindo suas melhores condições de vida ao trabalho na empresa.

Em 1989, inaugura a Unidade Fabril de Queijos em Marechal Cândido Rondon, na rodovia BR 163 km 2835, no Parque Industrial II, que, segundo o senhor Urbano aponta em sua fala, a partir de 1995, esse local passou receber e processar o leite, sendo assim até os dias atuais.

O leite vem de várias regiões dentro de caminhões isotérmicos próprios para esse transporte. O caminhão é identificado e pesado na portaria da empresa, logo após passa por um processo de limpeza na parte externa. O caminhão chega ao setor de recepção, onde são coletadas amostras para as análises laboratoriais. Dependendo do resultado das análises, o leite pode ser descarregado e depois é feita a limpeza completa na parte interna do caminhão²⁸. Conforme Juarez, que trabalhou neste setor, narra:

ANA: Você acha que é mais fácil do que antes?

JUAREZ: Mais fácil do que antes. Pra começa ali na frente onde eu trabalhava antigamente o CIP era tudo manual, tinha que fazê CIP num balão numa linha tinha que abri o vapor, entendeu? Tinha que abri o vapor, hoje não, hoje é tudo automático.

ANA: E pode explicar o que você faz na Frimesa?

JUAREZ: É por ali, agora tu sabe né? Que nem na balança, o CIP na balança, CIP na linha agora é tudo automático, tu vai lá digita CIP na linha, liga as válvulas que têm que liga, é tudo no seu momento, entra 120 segundo de água, daí entra soda, acaba a soda, aí entra mais 120 segundo de água de novo enxágua. É tudo programado no painel lá, é tudo facim, facim! Depois que a pessoa aprendeu a fazê, tu vai lá sabe quando tem que apertá F1, F2, tá sabendo tudo.

ANA: Você acha que antes tinha mais ou menos funcionários?

JUAREZ: Antigamente menos, a produção era menos, né? Hoje tem UHT, tem embalagem, tem manteiga, tem tudo. Tem recepção, que não tinha. Antigamente, quando em 93, não tinha o laboratório, de noite era até sete, oito hora da noite, até eu entrava lá quando tava ali era tudo deferente, entendeu?

ANA: Explica como era?

JUAREZ: Eu tinha que fazê análise no leite, se o leite tava bom, normal, entendeu? Soro? Eu carregava soro pra SOORO, entendeu? Tinha que fazê a acidez coisa assim.

ANA: Você recebia o leite e analisava?

JUAREZ: Sim, sim porque não tinha laboratório de madrugada, eu só recebia o leite, entendeu? Depois que foi mudando tudo, que fizeram o laboratório lá em cima, daí foram contratando gente.

ANA: E o ritmo desse trabalho era rápido? Era lento? Como que era?

²⁸ Esse processo de limpeza ou higienização é chamado por todos na empresa de CIP, sigla em inglês que significa um sistema de limpeza interna de tubos a base de soda caustica.

JUAREZ: Era mesma coisa, vai da questão de cada um querer trabalhar, né? Do jeito de cada um trabalhá.

ANA: Você acha que aumentou ou diminuiu o ritmo de trabalho?

JUAREZ: Aumentou²⁹.

A narrativa de Juarez indica como foram sentidas as mudanças no local de trabalho, apontado que “antes” a recepção e descarregamento do leite tudo era “manual” atribuindo a essa forma de trabalho inicial, uma fase difícil, pois o funcionário desempenhava vários serviços que lhe exigiam um maior esforço físico. Outro elemento marcante em sua fala é o sentido atribuído ao “automático” como “fácil”, narrativa difundida na sociedade e pela empresa (capital) da necessidade de novas tecnologias para maior produtividade, para melhor qualidade, para concorrer no mercado, entre outros.

Por outro lado, o senhor Juarez se contradiz ao dizer que com as mudanças o ritmo do trabalho não mudou, continuando a “mesma coisa” e, depois afirma que “aumentou” parecendo associar a intensificação do ritmo de trabalho à diversificação de mercadorias e à criação de novos setores. Há diversos setores citados pelo senhor Juarez que “antes” não existiam na Frimesa, mas o Laboratório é mais evidenciado por ele, por dois motivos, primeiro: no início, o laboratório de análises não funcionava em seu turno de trabalho (madrugada); segundo: ele era o responsável de fazer as análises e descarregar o leite, e higienizar o caminhão.

Desse modo, o entrevistado entende que seu início na empresa era mais difícil devido ao fato de exercer mais que uma função, a de análise do leite e o descarregamento e a limpeza que “era tudo manual” e “hoje é tudo automático”. Porém, o senhor Juarez indica em sua fala que houve uma intensificação do trabalho na recepção do leite, mesmo com a contratação de mais trabalhadores para ocupar cargos nos novos setores, como por exemplo, o laboratório.

No laboratório, o trabalho consiste em analisar se o leite não vem “adulterado”, com conservantes, antibióticos ou doenças presentes nas vacas. Os procedimentos são acompanhados por um manual de instruções que, segundo a empresa, são as recomendações fundamentais para que a Frimesa possa “satisfazer” as exigências sanitárias e garantir sua concorrência no mercado.

Após ser descarregado, o leite é armazenado em silos que comportam 460.000 litros no setor chamado de Pasteurização, local em que o leite é aquecido

²⁹ Juarez da Costa Bueno, op. cit.

em alta temperatura e logo em seguida resfriado em baixa temperatura. Esse processo é feito por apenas um trabalhador, que executa todo o trabalho por um painel, que também separa a quantidade de leite que é deslocada para cada setor específico da fábrica, como a gordura que é utilizada para fabricar creme de leite ou manteiga. O trabalhador Silvério, 50 anos, natural de Três Passos, no Rio Grande do Sul, trabalha na Frimesa há 17 anos, narra as transformações na empresa desde seu início na empresa:

ANA: Silvério, como que é o trabalho lá na Frimesa?

SILVÉRIO: Antes quando eu entrei lá, em 93 era tudo manual. Mas bastante manual. Tinha pouca coisa automática, tinha mais ou menos 3 vezes mais funcionários, que nem onde trabalham agora 5 ou 6 pra fazê queijo, né, hoje, trabalhavam 14, 18 cada turno. Daí entrô, começô a trocá a chefia, né? Daí veio trazê a modernidade junto. O primeiro que entrô mandou a metade dos peão embora, daí foi de 14 que tinha no nosso turno ficou 7. E daí mudô os tipo de fazê os queijo, era tudo manual também, só que mudou o jeito de fazê, de manusear ele. Que nem quando nós começamos, pnhava o pano, a forma, aí pnhava o queijo dentro da forma, daí pnhava na prensa, depois daí tirava, dava uma virada pnhava na prensa de novo, depois tirava da prensa tirava a tampinha de cima, né? Cortava as beradinha, tirava o pano, voltava pra prensa de novo, daí ajeitava ele mais um pouco e botava nas gaiola. Depois que quando aquele, o seu Felício entrou né? Daí ele tirou numa virada só, daí diminuiu duas virada, é se ele diminuiu duas virada, eu acho que fica só a metade de gente, né? E assim foi indo, até que eu trabalhei 6 anos no queijo né? Aí fui transferido pra manteiga no horário da noite, e tô lá até hoje, faz 14 ano.

ANA: E o que você faz na manteiga?

SILVÉRIO: A agora eu faço manteiga. Tipo a pasteurização, faz o creme e manda lá pra mim, aí de lá eu tiro e passo pra batedeira, daí jogo na batedeira, ligo ela e deixo ela batendo, leva em torno de 3 horas pra fazer uma batida de manteiga, 1300 kg de creme pra dar uns 700 kg de manteiga e daí passa ela pro silo lá. E de manhã quando a turma entra de manhã começa o envase né? E os dois turno também e assim vai até a meia noite de novo, meia noite eu entro de novo faço a limpeza, aquela rotina.

ANA: E assim nesse tempo que você trabalhou na Frimesa você acha que melhorou, que piorou, o que você acha desse tempo que você tá lá?

SILVÉRIO: Em questão de trabalho melhorou, melhorou uns 80%, no começo a gente trabalhava muito, meu Deus como trabalhava! Era muito apurado o serviço, a agora não, agora é mordomia pra trabalhar. E na época que eu entrei lá não tinha o leite, era só queijo, né? O doce era separado era lá em cima perto da delegacia. O queijo ralado também era lá em cima. Agora tá tudo aqui embaixo, tá tudo junto, né? Ah! Agora é bom de trabalhar lá. Sossegado.

ANA: E mudou muito as máquinas, tem mais máquinas?

SILVÉRIO: Mudou tudo. As máquina antiga não tem mais, tiraram as queijo-matic, as queijo-matic nova, a prensa pequena ainda tem lá, mas tem a prensa nova, a salga mudou, [...] agora é grande e as máquina lá de trás, não tinha. E aquilo lá pra nós é uma modernidade, que tá loco. Eu nunca vi funcionar só ali mesmo³⁰.

³⁰ Silvério Abegg. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães.** Marechal Cândido Rondon, 28 jul. 2009.

A narrativa de Silvério traz elementos importantes para reflexão sobre a reorganização do trabalho na Frimesa. “Antes quando eu entrei lá, em 93 era tudo manual”, o entrevistado trabalhou no setor de fabricação de queijos logo que este teve início na “nova” empresa, sua fala indica que desde seu início a empresa vem organizando e reorganizando produção. Percebe-se que, aos poucos, acontecem trocas de gerências, mudam as maneiras de fabricar a mercadoria, reduzem o quadro de trabalhadores, remanejamos outros para outros setores.

Ao narrar, o entrevistado indica as transformações na forma de fabricação do queijo, reduzindo as etapas, intensificando o ritmo de trabalho, aumentando a produtividade e demissões de trabalhadores. Contudo, ao comparar o antes e depois da empresa, o trabalhador atribui à “modernidade” as mudanças ocorridas, como um processo natural.

Silvério trabalhou na empresa no período em que a planta ainda não estava definida, como também narrou Urbano. Estes trabalhadores iniciaram na fabricação de queijo no local onde é a Frimesa hoje, mas provavelmente mantinham algum contato com trabalhadores dos setores de queijo ralado e doce de leite que se localizavam perto da “delegacia”, onde as mercadorias eram comercializadas com outra marca.

Para Silvério, o início na empresa foi difícil devido à intensidade da rotina de trabalho, “no começo, a gente trabalhava muito, meu Deus como trabalhava!”. A abertura de novos setores produtivos, a implantação de novas tecnologias no setor em que se fabrica o queijo, “as máquina lá de trás, não tinha. E aquilo lá pra nós é uma modernidade, que tá loco!” referindo-se às máquinas da Tetra Pak, no setor de “longa vida”. Percebe-se que sua narrativa é mesmo construída pela Frimesa, o trabalhador elabora a concepção de que a reorganização do trabalho, a “modernidade” trouxe benefícios a todos os trabalhadores, pois facilitou o trabalho que “agora é mordomia”.

Esta forma de pensar que aparece nas narrativas dos trabalhadores da Frimesa, “se faz” presente em todos os momentos da vida e da rotina dos trabalhadores, a “modernidade” que, segundo sua narrativa, cortou pela metade o número de trabalhadores. Parece que a reorganização do trabalho, além de aumentar a produtividade, diminuiu custos, dispensando boa parte dos trabalhadores e exercendo um maior controle sobre aqueles que restaram.

Silvério trabalha na manteiga, sua rotina de trabalho, segundo ele, consiste em fazer a limpeza e fabricar a mercadoria. O “envase” consiste em colocar o produto dentro da embalagem, isto é feito por máquinas, e o único contato manual com a mercadoria é o de armazenamento em caixas de papelão, que é feito pelos trabalhadores dos outros turnos.

O trabalhador Onésimo Kaiser, 38 anos, natural de Céu Azul no Paraná, trabalha na empresa há 18 anos, no setor que fabrica queijos, chamado de coagulação. Nunca mudou de setor. Iniciou trabalhando como auxiliar de produção, na circunstância em que foi produzida a entrevista, Onésimo é queijeiro³¹ e líder do setor no primeiro turno. Ele explica como é o seu trabalho hoje e como era quando ele começou:

ANA: Como funcionam as máquinas? Como é o trabalho lá no queijo? Pode explicar do seu jeito.

ONÉSIMO: Na verdade, a etapa que eu trabalho eu já pego o leite pasteurizado. Aí eu adiciono o leite aos tanques, são tanques grande, industrial, dezesseis mil litro onde eu adiciono os ingredientes, como o cloreto de cálcio, fermento lácteo. Pra cada tipo de queijo tem um tipo de fermento e por último o coalho, onde vai formá a coalhada, que depois é cortada, dessorada, e faz o queijo.

ANA: Quando você começou na Frimesa, como era? O que você fazia?

ONÉSIMO: Eu comecei na produção também, mas como auxiliar de produção. E o serviço era um pouco mais artesanal que hoje. Hoje já tá um pouco mais automatizado. Que nem você ainda tem contato manual com o produto, mas menos que na época que eu entrei.

ANA: Mas como era quando você entrou?

ONÉSIMO: O processo era o mesmo. Só que os tanque de fabricação eram menores e a etapa seguinte, após a coalhada do queijo onde o queijo é enformado, era mais manual que hoje, tinha um contato manual maior que hoje.

ANA: Esse tempo que você está lá, pelo o que entendi, você ficou praticamente só no queijo? Quais foram as mudanças que você percebeu nesse tempo?

ONÉSIMO: É. E quando eu entrei na Frimesa, só se fabricava queijo. Quanto que hoje já existe leite longa vida, leite condensado, doce de leite, creme de leite, bebidas lácteas, como o achocolatado. Na época que eu entrei, só se fabricava queijo. Então essa foi a mudança maior, aumentou o tamanho da empresa e diversificou mais os produtos³².

A narrativa de Onésimo é semelhante a dos outros trabalhadores, evidencia, em sua rotina de trabalho, que as alterações no ambiente de trabalho foram acontecendo aos poucos, as mudanças em relação à fabricação do queijo “era um pouco mais artesanal” hoje é mais “automatizado”. Para este trabalhador, as

³¹ Senhor Onésimo fez curso profissionalizante de fabricação queijos pela Frimesa.

³² Onésimo Kaiser. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 28 mar. 2010.

mudanças mais significativas foram o aumento da estrutura da fábrica e da variedade de produção dos derivados do leite.

Onésimo vê as transformações de modo que não geraram desligamentos de trabalhadores da empresa, pelo contrário, aumentaram as contratações. Segundo ele, quando iniciou na Frimesa, eram menos funcionários porque “o volume total era menos também, a quantidade”, ou seja, o entrevistado entende que quanto maior a produção de mercadorias, maior o número de trabalhadores, narrativa difundida pela empresa (o capital) na tentativa de convencer os trabalhadores da “necessidade” de mudanças e inovações.

Quando Onésimo iniciou, não havia outros setores produtivos na empresa, como exemplo, o UHT, o setor de “longa vida”, onde os diversos tipos de produtos são embalados pelas “máquinas assépticas da Tetra Pak”.

A trabalhadora Marisa, 33 anos, natural de Santa Catarina, que cresceu e viveu por muitos anos em Cafelândia, veio morar em Marechal Cândido Rondon por causa do marido que trabalha na Frimesa há 9 anos como mecânico. Segundo ela, seu primeiro emprego foi de babá, depois de empregada doméstica e por último na Frimesa. Marisa trabalhou um ano na empresa na seção do UHT e explica a rotina de trabalho neste setor:

ANA: Explica como era a máquina com a qual você trabalhava o que ela fazia?

MARISA: A máquina que eu cuidava ela colava a tampinha. É a Tetra Kep, ela colocava a tampinha na caixinha de leite. Que é o leite envazado com tampinha que a Frimesa fabrica. Daí eu preparava as tampas, colocava a cola e ficava ali na frente da máquina. Se desse algum problema, o alarme indicava, você ia lá e via o que que era, se era uma tampinha atravessada, ou não tava do lado certo.

ANA: Era difícil esse trabalho?

MARISA: Não. No começo foi, mas depois, vixei! Eu gosto de cuidar da Tetra Kep.

ANA: Você já começou fazendo isso quando entrou lá?

MARISA: Não. Eu montava palite, fiquei 10 meses, revezava entre os palites e as máquinas.

ANA: E o que é montar palite?

MARISA: Ixe! É uns palite de madeira quadrado. Você pega as caixas que vêm numa esteira e monta. Naquela vez que eu trabalhava era o leite da TBA8, que era 90 caixas 12 quilos cada. E depois era a do friminho e creme de leite que eram 180 caixas. Uma em cima da outra, trançada, uma em cima da outra. Aí depois era a da 3 flex, que era 75 caixas, colocava tudo em cima de um palite.

ANA: Esse trabalho era um trabalho difícil?

MARISA: Olha, eu não achei difícil não, era pesado. Mas quando eu entrei lá você montava palite uma hora e depois ia lá pra dentro aprender. Não era como é hoje que tem as paliteira que só fazem isso, né? Quando eu

trabalhei não era assim. Daí trabalhei assim, o que? Eu entrei em setembro, outubro, novembro eu fui lá pra dentro, nem chegou a dar dois meses³³.

A narrativa de Marisa evidencia as rotinas de trabalho dos trabalhadores que operam máquinas e dos que montam palite. Os operadores são responsáveis pelas máquinas que fazem a maior parte do processo de fabricação da mercadoria. Para cada máquina é necessário um operador e alguns auxiliares que abastecem as máquinas com caixas, tampas, cola, fazem a limpeza, no caso de surgir problemas com a máquina, retiram as “caixinhas” das esteiras e substituem o operador se esse precisar sair para ir ao banheiro, beber água ou para fazer o intervalo de refeição.

Os paliteiros ou auxiliares de produção são os trabalhadores que montam palites. O trabalho consiste em retirar as caixas com doze litros de leite de cima de uma esteira e organizar em um palite (estrado de madeira). Um trabalhador faz isso por uma hora seguida sem parar, depois vai auxiliar os operadores. Segundo a senhora Marisa, este trabalho não era “difícil não, era pesado”.

Os operadores recebem salários maiores que os paliteiros, porém é interessante perceber na narrativa da entrevistada, que todos realizam as mesmas funções, “revezava entre os palites e as máquinas”. Os paliteiros aprendem a operar máquinas, exercem tal função na rotina de trabalho, no entanto, não recebem como tal. Marisa não diz nesse momento da entrevista se há conflitos no setor devido a esta forma de organização, mas ao narrar “não era como é hoje que tem as paliteira que só fazem isso” indica a possível existência de conflitos e disputas entre os trabalhadores no setor do UHT que levou a empresa a reorganizar o trabalho neste espaço.

Ligado ao UHT fica o queijo ralado, o requeijão, o doce de leite, o leite condensado e a expedição. A produção do leite condensado é muito semelhante a de outros produtos longa vida. O trabalhador Alípio explica como é o trabalho em seu setor:

ANA: E como que são as máquinas lá?

ALÍPIO: A máquina que eu trabalho é uma máquina de tecnologia alemã. Máquina de leite condensado, de evase de leite condensado. É uma máquina muito boa de trabalhá, porque ela tem uma tela, essa tela ela faz toda a função da máquina. O que eu precisá da máquina, eu vô ali, e clico em cima de um item e ela vai e me dá o resultado. Então é uma máquina muito boa de trabalhá, qualquer defeito da máquina ela aparece na tela.

³³ Marisa Pereira Baladeli. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães.** Marechal Cândido Rondon, 02 fev. 2011.

ANA: E essa máquina como ela funciona?

ALÍPIO: Essa máquina tem assim um setor anterior a ela. Tem a formulação do condensado, que essa formulação é feita 18 mil e poucos litro de leite por 3600 quilos de açúcar e aí ela vai parar em um evaporador. Desses 18 mil e poucos litro de leite e 3600 quilos de açúcar ela passa pelo formulador. Torna-se 7 mil e 800 Kg de leite condensado e daí vai pra linha de máquina propriamente. E aí a gente parte a máquina a 50%, né? Em 50% da capacidade, a hora que ela estabiliza o peso das caixinhas que é 395g as caixinhas, né? E aí ela vai aumentar para 75% de e daí para 100%. Ela trabalha em quatro linha de enchimento, mas a gente parte a máquina sempre em duas linha de enchimento. E aí né? Depois dela estabilizar o peso das caixinhas parte parar 75% em 3 três linhas e depois parte parar 4 linhas.

ANA: Você gosta do seu trabalho?

ALÍPIO: Eu gosto do que eu faço. E eu gosto e faço com responsabilidade, e visto a camisa da empresa. Tô trabalhando para a empresa e visto a camisa da empresa.

ANA: Quando o senhor entrou para trabalhar na Frimesa como era o trabalho?

ALÍPIO: Ele era mais difícil porque era tudo manual, né, Ana? Tudo manual, desde o leite da caixinha, por exemplo. Não existia a tecnologia que existe hoje. É hoje pode se parar uma TBA. TBA é a máquina que bate o leite tu sabe disso? Pode preparar uma TBA que ela não dá CIP, antigamente não dava pra parar a TBA, por que se desse problema nas caixa ali onde encaixota o leite, ele tinha que pegá manual, tudo na mão. Por que daí não podia parar a TBA. O queijo era a mesma coisa, gente! Era tudo manual. Aquele carrossel que faz o queijo do da mussarela 4 quilos era tudo manual. Então hoje em dia a tecnologia tá muito avançada, muito avançada, avançada mesmo³⁴.

Alípio narra como funciona a máquina com que trabalha, ao mesmo tempo evidencia como é o processo de organização e reorganização da Frimesa. O vivido por ele ganha significados e sentidos, apresentando, em sua fala, elementos semelhantes à narrativa da empresa atribuindo à “tecnologia” as melhorias na maneira de trabalhar, pois “o que eu precisá da máquina, eu vô ali, e clico”. O entrevistado iniciou trabalhando no UHT, em um momento em que “não existia a tecnologia que existe hoje”, já no leite condensado onde trabalha, o contato com a mercadoria é mínimo, acontecendo na colocação dos ingredientes para a formulação e na montagem dos palites.

O trabalho com as máquinas é aprendido em cursos ofertados pela empresa, mas a grande maioria dos trabalhadores aprende durante a rotina de trabalho. Para tornar-se um operador de máquinas na Frimesa, não é obrigatório ter cursos, a não ser no caso dos operadores de empilhadeiras, que para trabalhar precisam ter Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e curso próprio de empilhadeiras. O trabalhador Urbano é operador de empilhadeira no setor de expedição, narra que

³⁴ Alípio César, op.cit.

depois dos palites montados, seu trabalho consiste em guardar os palites na estocagem:

ANA: Qual é seu trabalho lá na Frimesa?

URBANO: Eu sou operador de empilhadeira na expedição.

ANA: Você pode me explicar como é o trabalho?

URBANO: Bom, lá o meu serviço mais é na parte do leite longa vida. O pessoal que faz acabamento nos palite, então o meu serviço é pegar e guardar no estoque do leite longa vida.

ANA: Com a empilhadeira?

URBANO: Com a empilhadeira.

ANA: Você acha difícil o serviço que você faz? Foi difícil de aprender?

URBANO: Eu confesso que no início foi um pouco difícil, né? Porque eu nunca tinha visto uma empilhadeira eu fui o primeiro operador, em 95 começou isso e daí eu tinha, logo no início claro foi um pouco difícil. Mas depois com o tempo a gente pegô prática e agora pra mim é superfácil. Só apura um pouco quando a gente tá meio sozinho nos intervalo e tem todas as máquinas produzindo né? Daí apura um pouco.

ANA: Quando você começou na Frimesa como que era o trabalho?

URBANO: Ah! era bem mais devagar, só tinha uma máquina. As máquinas de encaixamento de leite não era assim, era tudo manual ainda, não era passado plástico, não era shirinkado nada. A máquina produzia e o pessoal pegava tudo na mão e colocava nas caixas né? Aí eu só pegava e guardava, mas não tinha muita coisa pra fazer não.

ANA: Você achava mais fácil ou mais difícil que agora?

URBANO: Era mais difícil porque as caixas ficavam mais abertas então era ruim de guardar isso nos drive, né? Por outro lado, ia mais devagar porque só tinha uma máquina. Depois que foi comprado a outra máquina, veio esse equipamento junto que faz o encaixamento do leite, aí melhorou, né? A parte de guardar no estoque.

ANA: Quais máquinas que são?

URBANO: As cardibo, depois a shirink, né? Que passa o plástico ao redor da caixinha e depois o palite final que é a palitizadeira, né? Que enrola o plástico ao redor e o leite fica mais bem acomodado no palite.

ANA: Mas eu gostaria que você me explicasse como que funciona desde o começo lá na máquina até onde você guarda?

URBANO: (ficou confuso)

ANA: Do jeito que você sabe, o que você percebe, vê?

URBANO: Bom, então começa lá dentro já, né? Fora da parte de expedição. E o leite vem das máquinas, né? As TBA, né? Que são as máquinas que fazem a caixinha que envasa o leite. Através de uma esteira, eles vêm pra uma máquina que tem o encaixamento do leite, né? Em cada caixa vai doze litro. Daí, ele passa por uma máquina que coloca cola, depois ele corre por uma esteira até chega numa shirink, que passa o plástico. Dali o pessoal pega ele, coloca num palite, noventa caixa cada palite e dali em diante já é o meu serviço. Daí, retirar daquele local com a empilhadeira, passar plástico ao redor dele, cobertura também e daí guardar no estoque³⁵.

Urbano, em sua narrativa, indica que algumas mudanças no setor produtivo causam estranhamento: “nunca tinha visto uma empilhadeira”. O entrevistado apresenta certo orgulho por ser o primeiro operador de empilhadeira, mas aponta que teve dificuldades para aprender a trabalhar com a máquina. A empilhadeira é

³⁵ Urbano Luis Tenkater, op. cit.

uma máquina que possui três rodas e dois “garfos”, que suportam mover toneladas de um local para outro. Para ser operador de empilhadeira, o trabalhador tem que saber dirigir e utilizar todos os comandos dos “garfos” (encaixar, levantar, abaixar).

Em seu setor trabalham dois operadores de empilhadeiras, nesse sentido, ao dizer que “só apura um pouco quando a gente tá meio sozinho” indica que os trabalhadores elaboram práticas coletivas a partir de suas experiências de trabalho, criando “artimanhas” que possibilitam facilitar o trabalho ou ganhar um tempo para si, “com o tempo a gente pegô prática”.

Urbano narra que quando iniciou na estocagem dos “longas vida” o trabalho “era bem mais devagar, só tinha uma máquina”, parece que a aquisição de novas máquinas é a mudança mais significativa para o entrevistado, por exemplo, as Cardboard que encaixotam em sequencia as “caixinhas”, a Shirink, máquina que envolve as caixas com plástico, permitindo que a mercadoria não se solte e “palitezadeira”, que envolve todo o palite montado com plástico firme, para que este fique bem “amarrado” até a saída para o mercado .

Essas novas aquisições exigiram a reorganização do trabalho neste setor, porém a narrativa de Urbano evidencia que o ritmo de trabalho se intensificou após as mudanças. O trabalhador compara que antes das novas máquinas era difícil, o trabalho era mais manual, “era ruim” guardar as caixas que ficavam abertas. No entanto, aponta que o ritmo era mais devagar, que “não tinha muita coisa pra fazer não”. Percebe a complexidade das máquinas implantadas na Frimesa, que o próprio trabalhador do setor tem dificuldade de explicar o processo de produção.

O trabalhador Jair, 40 anos, natural de Três Passos, no Rio Grande do Sul, trabalha há 18 anos na empresa, explica como é a rotina de trabalho no UHT e como funcionam as máquinas pelas quais se diz “responsável”:

ANA: E o que você faz na Frimesa. No que você trabalha na Frimesa?

JAIR: Sou responsável por uma sala pela parte de envase do UHT e opero as máquinas quando precisa.

ANA: E como que são essas máquinas?

JAIR: São máquinas modernas, que envasam o leite longa vida.

ANA: Pode explicar pra mim como que são essas máquinas? O processo delas?

JAIR: Ah, é uma máquina que ela recebe um papelão. E esse papelão vai ser transformado em uma bobina e vai ser fechado e vai ser injetado leite dentro. É esterilizados a embalagem e o leite também é esterilizados antes de entrar na máquina. E ali é fechado e isolado do ar e da luz pra não contaminar o leite. O principal componente da embalagem é o alumínio.

ANA: E como que eram as máquinas quando você entrou? Quais foram as mudanças?

JAIR: Quando eu comecei, a parte de longa vida não existia. Eu comecei a trabalhar no queijo. Era tudo bastante manual. Nós começamos com UHT com TBA 8 e hoje em dia já tem TBA 19 e a 3. A 3 é mais moderna, ela fura a embalagem, aplica alumínio, põem tampa, ela é bem mais moderna, mais completa. Ela faz troca automática de bobina, faz troca automática de fita. Só que ela é mais complicada, porque cada vez mais, ela é mais automatizada, ela exige mais é por, a TBA 8 tem certas coisas que você pode chegar lá e fazer na hora, ela não tem que esperar dar o passo dela³⁶.

Jair se diferencia um pouco dos demais trabalhadores, pelo fato de ser graduado em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE) e possuir alguns cursos oferecidos pela empresa Tetra Pak, estudou quando já trabalhava na empresa. É um trabalhador do “chão da fábrica”, mas na rotina de trabalho é respeitado por todos, inclusive por seus chefes. Na circunstância da entrevista, o senhor Jair diz que recebeu propostas para trabalhar em outras empresas da região como administrador, mas, segundo ele, os salários ofertados não eram satisfatórios, optando, então, por permanecer na Frimesa, indicando que o mercado de trabalho na região não oferece muitas possibilidades de melhores ganhos.

A narrativa de Jair evidencia sua perspectiva em relação à empresa, na questão dos valores difundidos. Atribui como sua responsabilidade o “bom” funcionamento da produção, ou seja, se coloca como “colaborador”, aquele que resolve os problemas, se compromete com o que faz.

Percebe-se que, ao narrar como são as máquinas, enfatiza que “são máquinas modernas”, “automáticas”, mas também aponta que elas (as máquinas) “exigem mais” indicando uma intensificação no ritmo de trabalho, parecendo mais cansativo. Outro elemento é que a máquina controla o tempo do trabalho, “tem que esperar ela dar o passo dela”, evidenciando que, além da produtividade, as máquinas implantadas pela Frimesa impõem e controlam o ritmo do trabalho.

De acordo com os trabalhadores entrevistados, há décadas a Frimesa vem sofrendo uma série de transformações em seus setores de produção e com isto trazendo desdobramentos na própria vida dos trabalhadores, nas relações de trabalho dentro e fora da fábrica. As transformações no processo de organização e reorganização da produção são vividas, sentidas e disputadas diferentemente por cada trabalhador. Jair narra como percebeu estas transformações:

³⁶ Jair Sheröder. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães.** Marechal Cândido Rondon, 27 mar. 2010.

ANA: Nesse tempo que você está lá o que mudou? Quais foram as transformações nesse tempo que você está lá?

JAIR: Ah! Teve muitas transformações, no tempo que eu comecei pra hoje, a empresa é totalmente diferente, tanto na parte estrutural como na parte de pessoal, contratação é diferente.

ANA: Como assim?

JAIR: Ah, quando eu entrei lá fui trabalhar, num dia conversei com o cara lá e no outro dia comecei a trabalhar. Hoje em dia, você vai lá conversar e faz entrevista, passa por psicóloga e faz como é que chama aquele com é? Integração. Não tinha nada disso, hoje em dia é mais complicado pra você começar, exige muito mais.

ANA: E assim, como era a organização dos funcionários na época, e hoje como é que ela está, como você percebe essas mudanças, como era a organização antes, entre funcionários a questão da empresa como é que era, e hoje?

JAIR: Ah, antigamente era tudo mais simples, hoje em dia é tudo mais complicado e cheio de 9 horas, questão de aumento você tem que brigar bastante pra conseguir, e antigamente chegava lá e ó, você vai ganhar 100% de aumento você vai ganhar 80% de aumento, hoje em dia pra você ganhar 50 real, 100 real, então mudou e muito [...] ³⁷.

Jair vivenciou as mudanças físicas da fábrica e os processos de transformação das estruturas administrativas que a princípio pareciam “paternalistas”, mas aos poucos foram adquirindo “novas” formas gerenciais. Apontando as formas atuais como burocráticas, e entendendo que já foi mais “fácil” e mais “simples” de se conseguir um trabalho, hoje as “exigências” são maiores, é preciso fazer um currículo, passar por entrevista com psicólogo, fazer exame médico e, antes de iniciar no trabalho, tem um dia de “integração” para aprender as “boas práticas de fabricação” da empresa.

A “nova” gestão alterou as relações entre os colegas de trabalho com as chefias. Os “líderes” de setores são comuns dentro da Frimesa, cada setor possui um líder que obedece a um supervisor, que obedece a outro e assim por diante. Onésimo fala de como era sua relação com seu superior que estava sempre presente e desaprova a forma implantada recentemente:

ANA: E o seu relacionamento com a chefia? O que você acha que mudou?

ONÉSIMO: Mudou muito. É como quando eu entrei era menor, você tinha um contato mais direto. Na nossa época, quando nós entramos lá, o único encarregado que a gente tinha era o quejero, que era o quejero chefe, que era o seu José Benedito. Então a gente tinha um contato mais próximo com ele. Isso piorou em relação, hoje existe, pra cada horário existe um líder, esse líder responde a um superior, mas no outro sistema era melhor, é tava mais próximo da chefia. ³⁸

³⁷ Idem, ibidem.

³⁸ O senhor Onésimo é líder da seção do queijo no turno da madrugada, seu superior trabalha no turno do dia.

Estas “estratégias” gerenciais exigem que os trabalhadores também mudem, mas também permitem que eles elaborem e reelaborem comportamentos e formas de pensar suas relações dentro da empresa.

A trabalhadora Michelle, 25 anos, natural de Marechal Cândido de Rondon, morava em um sítio com os pais no distrito de Novo Horizonte. Sua trajetória de trabalho como assalariada teve início como babá e diarista, por um curto período, trabalhou no laticínio Mix, localizado no município de Mercedes e em uma padaria. Iniciou na Frimesa na seção do UHT, foi transferida para o laboratório e está na empresa há 2 anos e 11 meses. Veja o que ela diz sobre sua relação com a chefia no seu setor:

ANA: E a chefia como é a relação?

MICHELE: Ah! Sem comentários! Eu me dou bem com todo mundo, eu sou aquela pessoa que você pode falar, você pode conversar, você pode pedir, você pode cobrar desde que seja com educação, você consegue tudo com educação, a partir do momento que você for grossa ou for mal educada você tá dando o direito pra outra pessoa agir do mesmo modo com você, se você der tudo com educação você vai receber tudo com educação também³⁹.

As empresas oferecem “cursos de capacitação” com o intuito de “educar” o trabalhador para as “novas” formas de produção que atendam os interesses da empresa com o mercado, causando mudanças não só nos modos de produzir dos trabalhadores, mas também nos modos de pensar. Urbano, ao falar dos treinamentos oferecidos pela Frimesa, entende isso como “melhora” nas condições de trabalho:

ANA: E nesse tempo que você está o que deu pra perceber de mudança, a organização, as máquinas a chefia, o que mudou?

URBANO: Quando a gente começou a trabalhar lá, era meio, tinha bastante coisa que era levado assim no bruto né, mas depois foi feito aqueles treinamento de 5s (cinco esses) e daí já foi melhorando foram também orientados pra fazer os curso da CIPA, né, pra o pessoal não sofrer acidente, cada vez foi melhorando, até hoje, todo ano, sempre tem alguma coisa nova pra gente aprender.

ANA: O que você acha desses treinamentos?

URBANO: Ah! É muito legal, isso aí faz parte, né, eles precisa se não a gente acaba ficando pra trás né, e, também por causa dos ISOs, né. As empresas hoje em dia precisam se aperfeiçoar cada vez mais.⁴⁰

³⁹ Michele Shirlei Hoffmann. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães.** Marechal Cândido Rondon, 02 fev. 2011.

⁴⁰ Urbano Luis Tenkater, op. cit.

O setor administrativo e recursos humanos da Frimesa foram reorganizados. As formas gerenciais, os setores de produção, as relações de sociabilidade, as alterações de ritmo, a introdução de novas de novas tecnologias, a exigência de novos saberes desqualificando os antigos, desarticulam as maneiras encontradas pelos trabalhadores de minimizarem a exploração. Essas características são denominadas por alguns autores de “reestruturação produtiva” e que, segundo estudos, no Brasil, se intensificaram nos fins da década de 80 e início de 90 do século XX, período esse de grandes lutas e organizações de trabalhadores.

É possível perceber, na narrativa de Jair, que a empresa busca continuamente métodos de reorganização da produção, visando ter o controle de todos os trabalhadores da fábrica, incluindo também o controle geral das “Frimesas”:

ANA: E o que você acha que melhorou e o que você acha que piorou nesse tempo que você está lá?

JAIR: Que melhorou? Acho que melhorou de modo geral. O que piorou na verdade, é que hoje em dia é muita burocracia. Qualquer coisa, né? Até pra marcar férias, a gente marcava na hora, antigamente. Agora é no cartão. Tem que passar o cartão pra poder entrar. De primeiro não tinha esse cartão pra entrar, era tudo naquele relógio ponto que batia.

ANA: Por que você acha que tem tanto controle? Tem tanta burocracia hoje? E antes não precisava tanto.

JAIR: Na verdade, a empresa ela está se tornando uma empresa muito centralizada. E Medianeira está centralizando todo o controle. Um pouco acontece, por que acontecia muito a questão, por exemplo, de centralizar a parte de controle de estoque, por muito roubo. De primeiro o pessoal aqui, andou roubando, em muitos deram uma limpa no pessoal da expedição, mandam embora, sempre volta e meia acontece. E daí hoje em dia o controle do estoque está no computador lá em Medianeira, cada litro que sai o pessoal de Medianeira sabe, e de pessoal também. Antes o pessoal fazia hora, o chefe fazia na caneta, por que não tinha o banco de horas. O pessoal ficava devendo 40, 50, 60 horas, o chefe dele ia lá, pra alguns que eram chegado deles, passavam na caneta.

ANA: Então você acha que todo esse controle é mais pra ter controle dos funcionários, de não acontecer esses tipos de coisa?

JAIR: Acho que é pra ter um controle maior sobre a função do funcionário, pra não faltar, pra não chegar muito atrasado. Então na realidade o pessoal começa a avisar, começa a controlar. E como sempre tem um chefe que quer puxar pro lado, ou do outro. Daí, pra não ter distorção eles controlam por lá.⁴¹

Jair entende o sistema de controle implantado na Frimesa como “burocracia”, ele usa esse termo para dar sentido a sua narrativa em que aponta que “tudo é controlado no sistema de cartão”. O trabalhador se refere ao crachá de identificação que possui foto, nome, número de registro e código de barra. Ao passar o cartão no

⁴¹ Jair Sheröder, op. cit.

relógio eletrônico, o sistema “reconhece” o trabalhador; o uso do crachá é obrigatório dentro da empresa.

O entrevistado justifica e reconhece que a Frimesa Central, localizada na cidade de Medianeira, no Paraná, implantou esse sistema para evitar roubos no estoque, que burlem as horas trabalhadas abonando os saldos negativos ou acrescentando saldos positivos para que o trabalhador receba mais. E também uma forma de controlar a frequência no trabalho, os atrasos e a função de cada trabalhador.

A reorganização do trabalho, a necessidade constante de mudanças na política de produção, a implantação de novas máquinas, para além de buscar maior produtividade, é também estrategicamente uma necessidade do capital de “recriar” o trabalhador, a “velha” forma de disciplinar, de fazer com que o trabalhador “vista a camisa da empresa”.

O processo de reorganização do trabalho na Frimesa foi formulado de modo que os trabalhadores se “individualizem” cada vez mais. Para que a classe trabalhadora não se identifique como classe. Percebe-se que a direção controla e vigia os trabalhadores impedindo-os de se articularem e se comunicarem no espaço da produção. O que é feito através da observação, produzindo conhecimentos sobre os subordinados, cronometrando o tempo de execução da atividade e individualizando os salários, introduzindo a competição entre os trabalhadores.

A empresa-cooperativa busca, de todas as formas, “educar” os trabalhadores para que atendam aos seus interesses empresariais sem se insubordinar. São diversas as estratégias. Entre as já elencadas, os cursos de liderança, de prevenção de acidentes, de boas práticas de fabricação, entre outros que impõem um “perfil” de trabalhador, o flexível, o engajado, o comprometido, aquele exerce várias funções.

As mudanças no mundo trabalho vêm acontecendo desde o século XVI com as formações pré-capitalistas. O capitalismo, desde seu início, sempre precisou ser fragmentando, reorganizado, transformado, automatizado, com intuito de não só aumentar a produtividade, mas de expropriar constantemente os trabalhadores em relação aos instrumentos de produção, ao conhecimento, a sua identidade e a sua condição de existência enquanto classe.

Essas tecnologias, cada vez mais sofisticadas, são divulgadas pela mídia e pelos programas governamentais como positivas e naturais, ocultando a exclusão de uma grande parte da população, que nesse processo muitos postos de trabalho são

eliminados, destruindo o trabalho coletivo, produzindo um trabalhador inteiramente subordinado ao capital. Sendo aquele trabalhador que tem medo de perder o emprego, que defende a produtividade do capital e a demissão de seus companheiros (“antes eles do que eu”).

Grande parte dos trabalhadores tem medo do desemprego, o que significa a perda de sua subsistência. Isto muitas vezes faz com que os trabalhadores “policiem” e cobrem a si mesmos e aos companheiros. A trabalhadora Michele narra que as cobranças estão relacionadas à boa qualidade da mercadoria, veja:

ANA: Por que tem tanta cobrança assim, por parte da empresa e até por parte do trabalhador em cobrar a si mesmo e muita vezes o colega do lado também?

MICHELE: Porque se não for assim sei lá, até a própria questão da qualidade do produto, você tá trabalhando com alimentos se você não cobrar como é que você vai garantir que pro consumidor vá fazer bem, então se você não se cobrar é complicado, você sabe que se você fizer uma análise e ela não tiver boa, quando ela após cinco dias for feito análise pra liberar o produto pro mercado teu colega lá na frente vai analisar, vai dizer aquele leite não tá bom, vai contar o horário da produção em cima e vai ver que é no teu horário a cobrança vai vir pra você, porque é uma coisa que você tá fazendo pro consumidor, é alimento não é uma brincadeira de criança, então sabe automaticamente você vai ter que se cobrar, você não vai querer ir no mercado e comprar um produto de má qualidade, você não vai querer tomar um leite com gosto de azedo, então você vai se cobrar e você é cobrado em cima disso⁴².

A narrativa da entrevistada é permeada de elementos difundidos pela Frimesa, seus valores pautados na “qualidade do produto”, na preocupação com a saúde “garantir que pro consumidor vá fazer bem”. Michele narra, tentando legitimar seu trabalho no laboratório, evidenciando que seu trabalho não é “brincadeira de criança”, por isso precisa ser cobrado, controlado.

Muitas vezes, as narrativas construídas pela empresa são filtradas e reelaboradas pelos próprios trabalhadores. A trajetória de trabalho anterior ao trabalho na Frimesa de Marisa era o de doméstica e babá. Para ela, o trabalho na empresa significou a conquista de um novo saber e de novas amizades:

ANA: Marisa o que foi pra você trabalhar na Frimesa, quais experiências você adquiriu com esse trabalho?

MARISA: Eu gostei de trabalhar na Frimesa, foi bom porque lá eu fiz amizades, aprendi a operar máquina, coisa que eu nunca tinha trabalhado na vida, eu adorei trabalhar na Frimesa.⁴³

⁴² Michele Shirlei Hoffmann, op. cit.

⁴³ Marisa Pereira Baladeli, op. cit.

O fato de trabalhar coletivamente, “as amizadas” e a de “operar máquinas” é expresso por Marisa, como um trabalho melhor que o antigo, pois é algo que ela nunca tinha feito e lhe “pareceu” uma melhora de condição de trabalho. A entrevistada indica que o trabalho em casa como doméstica e babá são atividades sem “valor”, sem importância, desqualificadas. O trabalhador Juarez parece ter a mesma perspectiva ao narrar sua experiência:

ANA: E o que foi para você trabalhar todo esse tempo na Frimesa?

JUAREZ: Foi muito bom e a experiência muito boa. Um conhecimento que a gente nunca vai esquecer, do que fazia, que a gente aprendeu a fazê, aprendeu trabalhá, é uma grande experiência. Que nem pra mim, que veio da roça tá, né? A gente veio da roça aprendeu que, tu viu o que é hoje a Frimesa, o que era a Frimesa há quinze ano atrás, a seis ano atrás? Hoje a Frimesa tá lá em cima, tipo o maquinário dela, né? Que é hoje o que era em 93, que eu entrei lá na filage, a antiga filage, era tudo manual, hoje é tudo automático. Antigamente, a gente tinha que cortá a massa, virá a massa tudo na mão, entendeu? Tudo na mão, ponha nas beliche, tinha que cortá com a faca e colocá nas beliche aqueles quejão. Pra dá o negócio do PH, essas coisa tudo. Até tinha o João Carlos, que o apelido dele era PH entendeu? Porque ele entrou na Frimesa meia noite só pra tirá o PH das massas. Naquele tempo não tinha o UHT era tudo queijo, só queijo, trinta e cinco, quarenta lote de queijo. Então era queijo e queijo! Tinha noite que a gente tinha que fazê duas horas de intervalo pra dá tempo da outra turma entrá pra gente i embora. Que nem eu tê falo, hoje tá fácil, quem não trabalha na Frimesa hoje, é por que não qué trabalhá, hoje é tudo beleza.

ANA: O que você fazia lá, que era tudo beleza?

JUAREZ: Beleza? É bom né? Que é de bom. O trabalho fácil, tudo automático, tem que trabalhá muito com a cabeça, com válvula, com registro, sabe esse tipo de coisa. É trabalhá com a cabeça⁴⁴.

Para alguns trabalhares como Juarez, sua experiência significou uma melhora no que diz respeito ao saber técnico das máquinas industriais superior ao saber da “roça”, insinuando que o trabalho manual é “atrasado” e “penoso”. Nesse sentido, para o trabalhador, o trabalho automatizado ofereceu melhores condições de vida e trabalho. Narra sua experiência como um aprendizado que “nunca vai esquecer”, parece orgulhar-se de ter participado do “crescimento” da empresa ao se referir à rotina de trabalho quando iniciou no setor de queijos “antiga filage”⁴⁵.

Juarez se refere às mudanças tecnológicas como algo que beneficiou não apenas a Frimesa, mas a si mesmo “hoje é tudo beleza”, para este trabalhador, o trabalho com “a cabeça” é mais fácil, menos cansativo que o trabalho “manual”. Estas atribuições ganham sentidos através da experiência de trabalho vivida por

⁴⁴ Juarez da Costa Bueno, op. cit.

⁴⁵ Filagem é o nome que alguns trabalhadores atribuem ao setor de fabricação de queijos, filar é cortar as beiras do queijo que sobram na forma.

Juarez durante os anos de trabalho na empresa. A fala do entrevistado indica elementos de valores difundidos na sociedade que são hegemônicos “tu viu o que é hoje a Frimesa, o que era a Frimesa há quinze ano atrás, a seis ano atrás?” a construção da imagem de crescimento das empresas/cooperativas na região é disputada constantemente nos meios de comunicação.

A Frimesa passou por um processo de organização da produção, isso trouxe implicações que geraram novas formas de se relacionar com o trabalho, com a empresa, com os colegas e com a cidade. A “visão” do crescimento econômico das agroindústrias, as novas tecnologias de produção, geradoras de emprego, muitas vezes mascaram problemáticas concretas vividas por outra parte de trabalhadores da cidade de Marechal Cândido de Rondon, como o desemprego.

A implantação de novas máquinas apresenta-se para alguns trabalhadores da Frimesa de maneira contraditória. Para o trabalhador Urbano, o processo de organização e reorganização da fábrica Frimesa é sentido da seguinte maneira:

ANA: Você acha que tem mais funcionários ou menos funcionários daquela época pra cá?

URBANO: Olha, funcionário praticamente tem a mesma quantia. Só com o avanço da tecnologia de máquinas, muitas máquinas substituíram os funcionários, não foi preciso contratar tantos funcionários assim. Se não tivesse as máquinas, deveria contratar bem mais funcionários, porque o queijo lá ficou tudo diferente né? As máquina lá, antigamente era tudo mais manual, mas hoje em dia é tudo, as máquina⁴⁶.

Urbano interpreta que as máquinas “substituíram” os trabalhadores, logo, não permitiu novas contratações. Para aumentar sua produção de derivados de leite, a fábrica aumentou sua estrutura física, para dar lugar a novos setores produtivos. No entanto, isto não desdobrou em novas contratações, ao que parece, o intuito da empresa é o de diminuir custos e aumentar a produtividade, para isso ocorreu uma reorganização fabril e “novos empregos”.

Os investimentos em novos setores produtivos, as máquinas “modernas”, as mudanças administrativas e produtivas nas indústrias procuram aumentar a produtividade, mas também exercer um “controle” sobre os trabalhadores. A máquina impõe o ritmo, a velocidade, o tempo, mudando as relações estabelecidas anteriormente, tornando mais difícil o contato com o colega, as brincadeiras, as conversas.

⁴⁶ Urbano Luis Tenkater, op. cit.

No entanto, muitas vezes, o trabalhador atribui sentidos a essas mudanças elaborando um discurso semelhante ao difundido pela empresa ou que é difundido socialmente como “pensamento hegemônico”, estes elementos são perceptíveis na fala do trabalhador Alípio:

ANA: Como eram os funcionários antes?

ALÍPIO: Quando eu comecei os funcionários era pouco. No UHT, por exemplo, eram em 7, 6 e um relevo, né, 6 e um folgador, né? Agora, tem 16, 18 por turno. Mais a produção também triplicou. Então é a tecnologia vai aumentando o serviço, mais vai aumentando a tecnologia, vai aumentando o pessoal, contingente de pessoal, certeza, né?

ANA: Você acha que aumentou bastante?

ALÍPIO: Bastante, bastante⁴⁷.

A narrativa de Alípio diverge da de Urbano, pois aquele percebe que a “tecnologia”, referindo-se às máquinas, fez a produção “triplicar” e com isso aumentando o número de trabalhadores, aponta que “a tecnologia vai aumentando o serviço” indicando sua percepção em relação à intensificação do trabalho. Alípio sentiu na rotina de trabalho que a “tecnologia” impõe o tempo, a velocidade e o ritmo do trabalho, mas para este trabalhador, as novas máquinas não “substituíram os funcionários”.

A empresa trabalha no sentido de “convencer” os trabalhadores de que a reorganização do trabalho e a implantação de máquinas é necessária para o crescimento da empresa como um todo, quanto maior a produtividade, maiores serão as oportunidades de emprego. As filas de desempregados nas portas das agências de emprego não são associadas ao modo de produção que busca eliminar o máximo possível de trabalhadores dos seus postos de trabalho. A imprensa local favorece o discurso empresarial, Urbano expressa sua visão sobre o desemprego:

ANA: E o desemprego. O que você acha que gera esse desemprego?

URBANO: Eu acho que na realidade não tem muito desemprego. Tem pessoal que não quer trabalhar. Porque, se você prestá atenção na rádio, toda semana eles tão convocando um monte de gente pra trabalhar na Favile, no frigorífico, até em outros lugares, né? Só que o pessoal acha que é ruim trabalhá em escala revezamento, que nem eu já tô há dezoito anos. O salário inicial não é aquilo que eles acha que deveria de ser, né? Por isso tem muita gente desempregada. Mas, emprego se a pessoa quer mesmo trabalhá, tem.

ANA: Você acha que as pessoas desistem por causa das imposições que tem na empresa?

⁴⁷ Alípio César, op.cit.

URBANO: É. Principalmente por causa do salário inicial e trabalhar em escala, em sábado, domingo ou à noite principalmente. As pessoas acabam esperando uma outra chance que talvez demore a acontecer⁴⁸.

Urbano aponta, em sua narrativa, o papel da imprensa local em promover a divulgação das ofertas de trabalho, difundindo e legitimando no social a imagem de que as indústrias da cidade são geradoras de empregos, que não trabalha quem “não quer trabalhar”, sem colocar o outro “lado da moeda”, as condições de trabalho ofertadas pelo empresariado da região. O senhor Urbano elabora, em sua narrativa, uma fala semelhante à difundida como “hegemônica”, mas se contradiz em seguida, indicando os diversos motivos pelos quais os trabalhadores não procuram esses trabalhos: “trabalhar em escala, em sábado, domingo ou à noite” e o salário. Aos poucos, essas construções da memória que rodeiam os trabalhadores da cidade vão influenciando seus modos de pensar, de agir em relação ao trabalho e vão impondo valores que beneficiam o projeto empresarial.

Devido ao baixo salário oferecido pela empresa, alguns sujeitos procuram outras maneiras de aumentar os rendimentos no final do mês, como por exemplo, buscando alternativas fora da fábrica, fazendo os chamados “bicos”, jardinagem, carpinteiro, pedreiro, entre outros. Veja a narrativa de Alípio:

ANA: E assim fora da Frimesa o senhor exerce outro trabalho, porque você faz?

ALÍPIO: Bom, na verdade por que eu quero viver um pouco melhor e a gente ganha pouco na Frimesa. E hoje em dia não é só na Frimesa. Em todos lugar que você for trabalhá em empresa tu vai ganha pouco. Então se tu qué vivê um pouco melhor tem que fazê serviço de terceiro. Serviço de terceiros, a gente tem que faz. É o que eu faço. Por que serviço tem, tem muita gente que, “ah, não tem o que comê”. Mas pera aí, não tem o que comê porque não qué. Serviço aqui em Rondon tem, é só a gente querê trabalhá. Tem eu, o Vilso, bom que eu conheço cinco ou seis pessoa que trabalham na empresa e trabalham fora, porque serviço tem. Mas que o pessoal que passa fome não quer trabalhá, qué escolher serviço, qué ganhá rio de dinheiro, e a coisa não é bem assim.⁴⁹

O entrevistado afirma que ganha pouco na empresa, e, como quer “viver um pouco melhor” faz outros serviços. Alípio trabalha no primeiro turno, o que lhe proporciona partes do dia para realizar “bicos” e ganhar um dinheiro extra, não só ele, os bicos parecem uma prática comum entre estes trabalhadores. Percebe-se que Alípio constrói uma narrativa em torno do trabalho semelhante à difundida pelos

⁴⁸ Urbano Luis Tenkater, op. cit.

⁴⁹ Alípio César, op.cit.

meios de comunicação e apontadas na narrativa do senhor Urbano. “Serviço aqui em Rondon tem, é só a gente querê trabalhá”, atribui a miséria de alguns à falta de “vontade”, à preguiça.

As narrativas do senhor Alípio, do senhor Urbano e de muitos outros trabalhadores são elaboradas a partir de perspectivas historicamente construídas. O meio social é permeado de embates, entre as classes, e, em diferentes campos, envolvidos entre relações de poder. O projeto político dos donos do capital dissemina no social “pensamentos” que os promovem e beneficiam através da manipulação dos meios de comunicação, escolas, eventos culturais, entre outros. A tentativa de “educar” os sujeitos aos “moldes” capitalistas é constante e permanente. No entanto, os projetos, muitas vezes, não se efetivam por completo, porque os trabalhadores são sujeitos pensantes e atuantes, não são passivos ao processo, lutam pela sobrevivência, disputam espaços dentro da fábrica, negociam, consentem a partir do que eles acreditam como sendo justo para si mesmos.

A empresa/cooperativa Frimesa, ao comemorar seus 32 anos, “convocou” 32 trabalhadores com mais tempo de trabalho na empresa para que narrassem o “orgulho e a satisfação” em trabalhar em uma empresa “vencedora”. A partir dessa perspectiva, a Frimesa se posiciona, afirmando-se como um lugar que gera oportunidades de crescimento profissional e pessoal, preocupada com seus trabalhadores, provedora de laços fraternais, nos quais todos os envolvidos formam uma grande família unida, que traz consigo a consciência da importância econômica e social da empresa e os trabalhadores são considerados “colaboradores”⁵⁰.

A publicação da Revista Frimesa constitui-se numa prática social que nos permite problematizar que a prática da comemoração⁵¹ pela Frimesa, envolvendo e utilizando de narrativas dos trabalhadores tem o objetivo de difundir certos valores e defender seu projeto político.

A Frimesa, por meio da revista, se diz porta-voz de todos e destaca “A cooperativa na visão de seus colaboradores”. O enunciado que confere título à matéria deixa evidente o interesse em legitimar um sentido comum, formulando uma imagem positiva do trabalho e da empresa, construindo o silêncio sobre as diversas

⁵⁰ RECURSOS humanos: 32 anos Frimesa. **Revista Frimesa**, Marechal Cândido Rondon, n. 39, p. 26-27, nov./dez. 2009.

⁵¹ CRUZ, H. F. No avesso das comemorações: memória, historiografia e o bicentenário da imprensa. **História & Perspectivas**, Uberlândia, n. 39, p. 11-36, jul./dez. 2008.

lutas e conflitos cotidianos vividos no interior da Frimesa. O projeto sintetizado na revista Frimesa defende a valorização do “progresso”, do “crescimento”, do “cooperativismo para todos”. Quais os significados desses termos na composição do projeto político da Frimesa?

Na revista, os trabalhadores “convocados” para prestarem seus depoimentos sobre a Frimesa narraram o seguinte: Vilson Danaleti, admitido em fevereiro de 1982: “Quando ingressei na Frimesa, ela era como uma árvore pequena, reguei, acreditei e ela cresceu. Eu cresci junto, colhendo saborosos frutos.” Salete Maria Gnoatto, admitida em setembro de 1983: “A Frimesa abriu as portas da minha realização profissional. Tenho orgulho de fazer parte dessa empresa”. Frase de José Ferreira, admitido em abril de 1980: “A Frimesa cresceu e se tornou uma grande empresa. Sinto-me honrado de fazer parte da equipe que se transformou em referência de alimentos de qualidade”⁵².

As narrativas atribuídas aos trabalhadores e publicadas na Revista Frimesa tentam inculcar em seus leitores, trabalhadores e consumidores contemporâneos imagens que afirmam uma trajetória empresarial de sucesso para todos. Dizendo-se fazer uso dos princípios cooperativistas, a empresa posiciona-se como um ambiente de crescimento mútuo, em que um depende do outro para se desenvolver. Dessa forma, intenta convencer, por meio de sua narrativa histórica, que sua política e gestão administrativa (regulamentos, normas, práticas disciplinares) beneficiam a todos.

A produção de narrativas construindo imagens positivas das fábricas, como um lugar de conquistas, realizações e crescimento, mostrando um trabalhador feliz, saudável e bem afeiçoado tem se tornado comum. Mas sabemos que as coisas não são bem assim, existem as pressões do mundo do trabalho, as doenças, a instabilidades, a exploração, as insatisfações e o desemprego. É necessário problematizar esse outro lado da realidade vivida, aquilo que não é dito pela fábrica e não aparece em sua revista.

É bom enfatizar que essas imposições capitalistas não se realizaram e não se realizam plenamente, devemos levar em conta toda a experiência humana, as lutas de classe. Entender e valorizar a força política dessa luta, considerando a história real produzida por sujeitos reais, que vivem relações de dominação e subordinação

⁵² RECURSOS humanos, op. cit.

em todas as dimensões sociais vividas, conseqüentemente, processos de dominação e resistência.

Cada trabalhador da Frimesa viu e sentiu as transformações no seu local de trabalho de maneiras variadas. As narrativas nos permitem perceber como essas mudanças são sentidas de forma fragmentada. A mudança não se deu de uma hora pra outra, elas foram acontecendo paulatinamente. Da mesma forma, os modos de vida e visões de mundo vão sendo transformados, reelaborados e apropriados por esses trabalhadores.

CAPÍTULO II

“E TODO MUNDO TEM UM DIA ASSIM QUE NÃO VAI DE JEITO MANERA, NÉ?”: experiências sociais e resistências dos trabalhadores na fábrica Frimesa

O objetivo desse capítulo é investigar, problematizar e interpretar os modos de vida e práticas sociais de lutas dos trabalhadores no interior da fábrica Frimesa em Marechal Cândido de Rondon, que, desde seu início, passou por muitas transformações no mundo do trabalho, vivenciadas e significadas pelos trabalhadores de maneiras diversas.

Como foi discutido no capítulo anterior, a Frimesa passou por mudanças na sua estrutura física, ampliando sua planta para dar origem a novos setores de produção e também por mudanças na organização do trabalho, como por exemplo, a implantação de máquinas, a automação, intensificação do ritmo de trabalho e aumento da produtividade, entre outros. Este processo trouxe desdobramentos, e acredito que o principal é o aumento da produção dos derivados do leite e os investimentos em novas máquinas, exigindo um perfil de trabalhador flexível que exerça diferentes atividades nos diversos setores e seja capaz de operar mais que uma máquina ao mesmo tempo.

Contudo, é preciso perceber e problematizar as consequências das mudanças para a vida desses trabalhadores e os sentidos atribuídos por eles, bem como os embates construídos nesse processo. Tentar interpretar as “novas” formas de organização, incluindo os ritmos, rotina e os modos de trabalho que existem, mas atentar também para as práticas “antigas” dos trabalhadores que permaneceram no “chão da fábrica”.

É interessante perceber como esse processo ganha sentidos diferentes para os trabalhadores, para alguns significa “modernidade” e “evolução”, para outros, o sentimento de medo do desemprego. Outros ainda atribuem um valor positivo ao trabalho, acreditando que esse é o único caminho para melhorar as condições de vida. Diversos são os motivos que justificam o fato de o trabalhador se subordinar e se manter em determinados empregos. No entanto, o trabalhador não está passivo neste processo, ele busca “saídas”, encontra brechas, procurando se “qualificar” fazendo os cursos ofertados pela empresa como forma de melhorar de posição no trabalho ou almejar outro melhor futuramente. Preocupa-se com a educação dos filhos para que esses não passem pelas mesmas dificuldades. Os trabalhadores

mais jovens buscam os cursos técnicos para se especializar, o que talvez lhes possibilite novas conquistas. Como enfatiza Antônio de Pádua Bosi e Rinaldo José Varussa:

[...] a luta dos trabalhadores faz-se pontualmente, em diferentes conjunturas e contra adversários diversos. Nesta luta, podem se apresentar, por vezes, vitórias pontuais ou individuais, mas, viver situações de perda e expropriação, é uma dimensão da classe que, enquanto classe, se apresenta irresoluta pela própria lógica que fundamenta a sociedade capitalista, qual seja a preponderância do mercado como referência da produção e organização do trabalho⁵³.

As mudanças nas formas de produzir e de comercializar se fazem presentes constantemente na vida dos trabalhadores, sendo essa a própria razão de ser do modo de produção capitalista. Porém, as mudanças não são unilaterais, se fazendo rodeadas de tensões, conflitos e relações de embate entre as classes, os trabalhadores são sujeitos e interferem na constituição e definições do processo produtivo. Interferências essas que podem apresentar perdas ou conquistas para os mesmos.

A reorganização da produção para os trabalhadores é experimentada como “moderno”. As transformações em relação ao trabalho, incluindo ritmos, produtividade, maquinários, práticas de fabricação, chefias, entre outras dimensões cotidianas da fábrica, são entendidas como uma noção determinada de “progresso”, de “desenvolvimento”, valorizando a ideia do “crescimento mútuo”, pois se a empresa está crescendo o trabalhador também deve buscar seu crescimento.

Nesse sentido, percebe-se que há uma tentativa de a Frimesa incutir nos trabalhadores o pensamento cooperativista, no qual todos são “colaboradores”. Mas, o que emerge nas narrativas são disputas, conflitos entre os trabalhadores e a empresa. A Frimesa, por meio de regulamentos, meios disciplinares, tenta exercer o controle do trabalho e dos trabalhadores. Esses, de forma individual ou coletiva, elaboram e reelaboram suas práticas de lutas.

A questão das mudanças no interior da empresa é interpretada pelo trabalhador Juarez, 43 anos, que trabalhou 17 anos na Frimesa, de maneira ambígua. Em sua narrativa, há elementos que convergem com os valores transmitidos pela empresa e outros que divergem quando se depara com sua experiência de trabalho:

⁵³ BOSI; VARUSSA, 2008, op. cit., p.184.

ANA: Juarez o que você acha que melhorou ou que piorou esse tempo que você trabalhou na Frimesa?

JUAREZ: Não, cada dia que passa sempre vai evoluindo né? A tendência é sempre melhorá, tanto para o funcionário tanto para empresa, entendeu? A gente sempre tenta o dia de amanhã ser melhor né? Isso serve pra qualquer um né?

ANA: Mas você acha o que, melhorou, piorou?

JUAREZ: Não, ela melhorô com certeza. Tanto pros funcionários quanto pra ela, não é ela né? Tipo assim ali é uma cooperativa né? Não é o Nelson o dono, ninguém é dono ali, ali é o grupo, uma cooperativa né?

ANA: Mas você não acha que em dezessete anos você fez tanta coisa pela empresa, agora por causa de um erro eles tê manda embora.

JUAREZ: Eles pensa em si, eles pensa do jeito deles entendeu? Se sabe a firma quer o melhor pro lado dela, pro lado do funcionário nada, você mesmo sabe né? Ela qué sabe de tudo, hoje fazê uma planilha, tipo tá em dez linha, eu vô marca um CIP num caminhão e eu errar a placa, errar o nome de um motorista, tem que passá todas aquelas linha tudo a limpo eles não querem uma borração, eles não querem, e o cara que errô, tipo eu fiz CIP num caminhão às três horas da manhã errei a placa, borrei lá, no outro dia o Denilson entra ele vai vê ah! “o Juarez fez isso, errou vai ter que passá tudo a limpo, vai tê que passar toda aquela folha a limpo”, agora lá tá assim.

ANA: Por que você acha que eles fazem isso?

JUAREZ: Por causa do controle de qualidade que cobra deles né? E eu acho que eles tão certo, por que, porque é muita borração, entendeu? Bem no fim ninguém entende nada de nada, se todo mundo leva certinho as coisa dão certo, vão certo. Que nem eu falo pros piá, falava pros piá, quando vocês vão fazê é tudo na ponta da caneta, fazê e fazê bem feito marcá bem pra não tocá de retocá depois, antes de fazê pensa que vai fazê, o que vai ponhá pra não retocá depois, é bunito fazê uma coisa bem feitinha, chega oh! Planilha bonita limpinha é bunito⁵⁴.

Juarez constrói uma narrativa semelhante à da empresa, destacando os princípios cooperativistas, o crescimento mútuo entre empresa e “colaboradores”. A empresa, para esse trabalhador, é uma cooperativa, narra isso com propriedade de quem trabalhou na empresa por dezessete anos. É interessante como o entrevistado se expressa para legitimar sua fala, “a tendência é sempre melhorá”, “isso serve pra qualquer um”, entendendo que sua forma de pensar é comum no meio social, é aprovada socialmente. Mas, esse “melhora” é vivenciado pelo sujeito como “pressão”, o que se percebe quando o funcionário comenta, “A gente tenta o dia de amanhã ser melhor, né?”. Ao dizer que “tenta” pode significar que nem sempre se consegue, que nem sempre dá pra “acompanhar” as imposições da empresa, percebendo que dentro da “cooperativa” há tensões, conflitos.

Num outro momento da entrevista, Juarez se contradiz ao dizer que “a firma quer o melhor pro lado dela” deixando transparecer sua indignação para com as exigências e a exploração do trabalho. Esse trabalhador foi demitido por um erro

⁵⁴ Juarez da Costa Bueno, op. cit.

operacional uma semana antes de a entrevista ser realizada. Antes da gravação, Juarez contou rapidamente da sua demissão. Diante disto, apresentou um sentimento de perda do trabalho e do convívio com os amigos, principalmente, sentiu-se lesado pela empresa por perder o emprego e não receber tudo que lhe era de direito, então entraria na justiça para consegui-lo.

Segundo Juarez, a empresa possui formas de controle que permitem identificar qual trabalhador executou a tarefa, a que horas e como foi o processo, através do preenchimento de uma “planilha” de dados, como se fosse um relatório completo da atividade exercida em cada processo de trabalho e quem o executou. Esses dados são preenchidos pelos próprios trabalhadores e acompanhados pela supervisão dos líderes de cada turno.

Os dois turnos que funcionam durante o dia possuem um líder para cada seção. O “Denilson”, citado pelo senhor Juarez, é o líder do setor de recepção. Esses líderes, na sua grande maioria, não trabalham em horários fixos, por vezes trabalham durante o dia, por vezes à noite, o que permite supervisionar as seções nos três turnos. Ou seja, as jornadas de trabalho desses trabalhadores são adaptadas de forma que a empresa não precise contratar mais trabalhadores. Quando o líder não está presente, fica a cargo dos trabalhadores supervisionar a seção. A narrativa de Juarez evidencia a relação de tensão com o líder, pois ele, sendo um dos trabalhadores que estava mais tempo no seu setor, ficava encarregado de ensinar os mais novos na iniciação desse trabalho, recaindo sobre ele todas as responsabilidades de organizar sua seção.

A tentativa da empresa de ter sob controle o processo de produção e os trabalhadores nele envolvidos, gera conflitos entre os funcionários, tendo em vista que um exige do outro o preenchimento da “planilha” sem “borração”, pois por mais que evidencie o “responsável” pelo erro também é cobrado dos demais por não tê-lo corrigido.

A trabalhadora Michele, 25 anos, trabalha na empresa há 2 anos e 11 meses, vê a questão das imposições da Frimesa como um dever a ser cumprido para se manter no emprego, mas evidencia, em sua narrativa, que a subordinação às normas é questionada:

ANA: Quando vocês não estão de acordo com alguma imposição da empresa como vocês fazem pra expressar que não concordam?

MICHELE: Em primeiro lugar é conversar com o encarregado. Eu acho que essa relação de funcionário subordinado com o encarregado tem que existir

da melhor maneira possível, se você não tiver um diálogo, não tiver assim um entrosamento com o encarregado o seu trabalho não vai tá bem, num vai ter um confiança no outro. Quando ele vem e passa alguma coisa pra nós a gente questiona por quê? E pra que? Daí ele fala não, isso é norma do ministério a gente vai ter que fazer, a gente tem que cumprir, então tá! A gente acata né? Porque é uma norma, quando é norma você tem que seguir, se não você tá indo contra o que a empresa implantou, e se você fizer isso automaticamente você vai ganhar a conta. Não tem como você fugi disso, cada vez vai ser mais cobrança, uma marcação muito maior, vai ser cada dia assim mais difícil, porque você vai se cobrar também além de você ser cobrado você vai se cobrar.

ANA: Todo mundo que você observa no trabalho faz tudo corretinho como mandam as normas?

MICHELE: Sempre tem aquele que quer dar uma de espertinho, né? Sempre tem, mas a maioria das pessoas eu vejo que estão comprometidas com aquilo que fazem.

ANA: Por que algumas pessoas querem dar uma de espertinho?

MICHELE: Talvez pra fazer mais rápido ou pra dizer eu fiz mais eu fiz melhor, acho que seja por causa disso não vejo outro por que, né?⁵⁵

A narrativa da entrevistada mostra a presença de questionamentos em seu setor sobre normas impostas pela empresa, que muitas vezes, segundo ela, “isso é norma do ministério a gente vai ter que fazer”. Michele parece se referir ao Ministério da Agricultura, órgão responsável por fiscalizar e controlar a exportações e importações dos produtos de origem animal. Entendidas por ela, como ordens inquestionáveis de superioridade muito maior, que devem ser “acatadas”. Essas normas, ao que parece em sua fala, não se apresentam de maneira clara, o que evidencia uma suposta estratégia da empresa em legitimar suas normas e regulamentos em nome do ministério.

Percebe-se que esta trabalhadora entende que de certo modo é necessário subordinar-se em alguns momentos para que possa manter-se no emprego, “norma você tem que seguir”, pois “não tem como você fugir disso”. A trabalhadora, em sua narrativa, afirma que sua visão em relação ao trabalho é comum no social, que as normas, regulamentos e cobranças não são uma característica só da Frimesa, mas de outras empresas também. Porém, em outros momentos de sua narrativa, Michele indica que as normas da empresa podem ser negociadas. Evidencia isso quando fala da sua perspectiva em relação à chefia, que para ela deve ser de diálogo e confiança.

A entrevistada aponta algumas estratégias criadas pelos trabalhadores de driblar a normas impostas pela empresa, quando se remete a “aquele que quer dar uma de espertinho”, uma vez que indica que os trabalhadores não seguem à risca o

⁵⁵ Michele Shirlei Hoffmann, op. cit.

que é solicitado e que o tempo da produção é disputado. O “fazer mais rápido” pode significar uma sobra de tempo que o trabalhador usa pra si, podendo dar uma volta, conversar com o colega, entre outros, Michele evidencia essas estratégias em outro trecho de sua narrativa:

ANA: Michele, quando que você e outros que você conhece não estão muito dispostos pra trabalhar, sabe? Como faz pra dar aquela “enrolada” no trabalho?

MICHELE: Sei lá! Você tem que ter um jogo de cintura enorme, porque tem dias que você sabe que você não quer trabalhar, e todo mundo tem um dia assim que não vai de jeito manera né? Mais, sei lá, você tenta conversar com um, conversar com outro, dá uma espairecida nas idéias e depois vai embora, o começo é complicado, mas depois vai embora.⁵⁶

Percebe-se na fala de Michele que ter “jogo de cintura” significa uma forma de minimizar o cansaço da rotina e do ritmo acumulados por dias ou horas de trabalho. Enfatiza que é uma ação coletiva, ela legitima essa prática justificando que “todo mundo tem um dia assim que não vai de jeito manera”. Outro elemento que Michele aponta é o fato do diálogo entre os trabalhadores, as conversas que, segundo ela, ajudam a “espairecer”, a minimizar a rotina do trabalho, a exploração. Os trabalhadores disputam um tempo livre pra conversarem e nessas conversas podem ser abordados variados assuntos, como a casa, a família, diversões, problemas emocionais e pessoais e também o próprio trabalho e a empresa. A narrativa do trabalhador Alípio, 52 anos, que trabalha na empresa há 9 anos, aponta para estas práticas cotidianas de disputas no interior da fábrica:

ANA: O que você faz lá? Qual o seu trabalho?

ALÍPIO: Nosso serviço agora atualmente o meu cartão ponto tá como operador de máquina um, mas é, a gente faíz qualquer serviço que precise fazê né? Que trabalho lá tu sabe né? Que a gente, tu é laboratorista, mas tu entrô no UHT, a gente sabe, o meu contrato de trabalho, inclusive eu tava comentando com os colega lá, o meu contrato de trabalho, eu tava lendo tá assim, ó eu li bem certinho, a hora que a empresa me precisa em qualquer setor eu sô obrigado a i pra qualquer setor. Não é porque a carteira tá assinada como operador de máquina que eu vô me nega i, tem que i⁵⁷.

Alípio dá indícios de uma discussão com o colega em torno do trabalho exercido por cada um, segundo o trabalhador, a empresa impõe certa flexibilidade por parte dos funcionários, podendo ser deslocados para outros setores sempre que necessário, enfatiza isso ao dialogar comigo, tentando legitimar e que diz é verdade.

⁵⁶ Idem, ibidem.

⁵⁷ Alípio César, op.cit.

Percebemos em sua fala indícios de resistência, pois parece que existe uma possível negação por parte de alguns trabalhadores de sair de sua função para exercer outra, o que gerou a discussão entre os colegas de trabalho.

A estratégia dos trabalhadores de descansar alguns minutos pode ser vista como uma questão de recuperar forças para retornar ao trabalho, bem como formas de criar espaço para conversar sobre o funcionamento da empresa, discutir reivindicações, elaborar críticas sobre organização da empresa, entre outros. A trabalhadora Marisa, 33 anos, trabalhou um ano na empresa na seção do UHT, sua narrativa traz evidências de como os trabalhadores driblam o tempo, mas que ao fazerem isso, sobrecarregam os demais:

ANA: Explica Marisa, como você fez, ou se não fez, já viu os colegas fazerem quando estão naquele dia que não está a fim de trabalhar, sabe? Como fazer pra “matar o tempo”? Vamos dizer assim.

MARISA: (risos) Os nós (muitos risos)

ANA: É isso como funciona o tal do “nó”?

MARISA: Eu, graças a Deus não era muito de dar nó, eu não era de dar nó não, eu era difícil dar nó, tava sempre procurando alguma coisa pra fazer, mas quando tinha esses, né, lá hum! Aí eu ficava fudida quando tinha.

ANA: O que eles fazem?

MARISA: [...] aí tava as pessoas das outras máquinas lá paradas ao em vez de ajudar ficavam olhando, até que eles viam eu começar a bater as portas, via que eu tava lá puta da cara, daí que ele vinham lá por bandeja, porque se não ficava lá dando o nó, e a gente não era assim, eu pelo menos não era dessa de ficar lá falando, “olha chefe fulano tá dando o nó”, de ficar dedando.

ANA: Mas tem os “dedos duros” então?

MARISA: Tem, tem dedo duro sim, principalmente uma pessoa que tinha lá, aquela que qualquer coisa leva pro chefe, mas o resto do pessoal se acontecia alguma coisa a gente conversava e resolvia entre a gente mesmo, tinha nada que ficar levando pro chefe.

ANA: Então dar o nó é ficar parado?

MARISA: É, dá o nó que a gente fala é isso, ficar lá, o bicho tá pegando lá e os caras fica olhando, vão no banheiro, beber água, fica meia hora, uma hora no banheiro ou bebendo água. (risos)⁵⁸.

Segundo a entrevistada, “os nó” são aquelas práticas de trabalhadores que em seu posto não têm o que fazer, então eles descansam e não vão ajudar em outro posto, mesmo que a empresa o imponha, comportamento que gerou a discussão anterior entre um colega e Alípio. O “dar o nó” constitui na luta constante do trabalhador de ganhar um pouco de tempo para si, de descansar uns minutos, de minimizar a intensidade da exploração sofrida pela intensificação do trabalho.

As tentativas de controle dos trabalhadores por parte da Frimesa são diversas, mas diversas também são as formas de resistir. Os conflitos travados no

⁵⁸ Marisa Pereira Baladeli, op. cit.

chão da fábrica, diariamente, nos mostram as lutas, por parte dos trabalhadores, para, de alguma maneira, melhorar sua condição dentro da fábrica. Ou dando uma de “espertinho” e dando “o nó” para cansar o mínimo possível, ou tendo “jogo de cintura” para buscar alternativas de distração, ou entrando no jogo da empresa submetendo-se às regras e às ordens da chefia os chamados “puxa saco”, como narra a trabalhadora Marisa:

ANA: E o que é ser “puxa saco” na Frimesa? Ser “puxa saco” de chefe?

MARISA: (risos) Ai chefe, oi tudo bem chefe? Ai chefe fulano lá falou isso e isso do senhor, mas eu falei que não magina, tinha uma lá que não posso citar o nome né.

ANA: Pode, sem problema a gente não coloca o nome.

MARISA: Aquela lá era assim que Deus o livre com o Carlos Humberto, daí o Carlos Humberto por ela ser assim puxar o saco dele, defender ele e não pode ver ele lá que já o Carlos Humberto tudo que ela fala ele acredita por isso que o pessoal detesta ela, porque ela tem uma moral com chefe lá. E tipo assim, o chefe não tá, então posso dá nó. O chefe chegou, vamo limpá aquele chão, vomo junta aquele palite, juntá aquela caixas do chão, vamo jogar uma aguinha aqui. Esse é o tal do puxa saco, o chefe não tá não faz nada, o chefe chegou, né? Isso é o que mais tinha lá, trabalhava só quando o chefe tava e, ai se falasse mal do chefe né?

ANA: Lá dentro da empresa tem muito desse tipo de briga?

MARISA: Toda firma tem né? Sempre tem aquele que acha que sabe mais que o outro, que gosta de se aparecer ou que gosta de falar mal, fazer fofoca, isso tudo aí vai ter.

ANA: Por que as pessoas agem assim será?

MARISA: Eu sei lá. Acho que tem pessoas que quer subir as custas dos outros, eu penso assim, tem gente que não faz nada e quer levar os créditos dos outros, os que trabalha por ele e ele fala que foi ele, ou se surge algum problema e ele resolve fica se vangloriando, o fulano cê viu eu arrumei aquilo lá cê viu, só pra ficar se engrandecendo, então acho que toda firma sempre vai ter isso, as pessoas invejosas, as mal amadas.

ANA: Quando se trata de subir de cargo, a Frimesa é “justa” com as pessoas?

MARISA: Alguns casos sim, alguns casos não, uns só sobe de cargo porque é meio puxa saco lá, que tanto muitos o chefe sobe de cargo e daí vê que a pessoa não tanto o que parecia era na frente dele. Daí o que que acontece muitas vezes? Como não pode ser rebaixado o que que acontece? Dão a conta né? Muitos no ano passado aconteceu isso.

ANA: E como era a relação com essas pessoas?

MARISA: Era boa.

ANA: Boa como?

MARISA: A gente conversava se dava bem, tinha dialogo, dúvidas? Uma perguntava pra outra, se ajudava, era assim, pelo menos comigo, assim que me comportava lá dentro⁵⁹.

Marisa diz que há trabalhadores que buscam uma posição de destaque estando ao lado chefia, delatando os companheiros de trabalho, seguindo as normas impostas pela empresa, mas apenas nos momentos em que algum chefe se faz

⁵⁹ Idem, ibidem.

presente no setor procurando “mostrar serviço”, colocando-se como superior aos outros por trabalhar “mais e melhor”. Situação que sem a presença da chefia não se sustenta, pois também procuram alternativas para que possam descansar um pouco. Na narrativa de Marisa, percebe-se um tom de desaprovação por parte de alguns trabalhadores na questão dos “puxa saco”, pois justifica que esses levam vantagens quando surge alguma oportunidade de ascensão profissional ou uma mudança de posto de trabalho.

Um ponto forte na narrativa de Marisa é a questão do companheirismo ao dizer “dúvidas? Uma perguntava para outra, se ajudava”, evidenciando uma divisão entre os trabalhadores, aqueles que se ajudam e aqueles que são “puxa saco”, dificultando a união de todos para alguma reivindicação. Para a trabalhadora, não há necessidade de querer se “mostrar” para o superior porque independente de ele estar presente ou não no setor a produção continua e cada um tem sua função. No entanto, Marisa aponta que há uma mudança de comportamento na presença do chefe, para uns, ele representa uma oportunidade de “mostrar-se” e para outros é indiferente.

A trabalhadora Michele apresenta, em sua narrativa, elementos que convergem com os de Marisa. Segundo a depoente, as relações de trabalho são tensas e há conflitos constantes entre os trabalhadores, denunciando que a harmonia difundida pela empresa não é experimentada na rotina da produção da mesma maneira por todos os funcionários:

ANA: Era difícil esse trabalho?

MICHELE: Não, era gostoso. Era difícil a convivência com as pessoas, porque sempre tem aquele. Porque você tem as amizades, porque você faz as amizades muito mais rápido, seja com colega, seja com encarregado, querem puxar o seu tapete, porque não conseguem não procuram fazer melhor, não querem ser melhor, não querem que o colega se dê bem, essa é a maior dificuldade de você trabalhar com povo, né? Muitas pessoas num setor. [...]

ANA: Você falou que no UHT as pessoas queriam “puxar seu tapete” porque elas fazem isso?

MICHELE: É aquela coisa, não querem trabalhar, não querem fazer a parte que lhes é devida e tem inveja quando alguém vai e faz. Por que aquele que vai e faz é reconhecido, aquele que vai e faz é por mais que diga não é mais chegado do encarregado sim, o encarregado vai puxar mais pro lado desse, mas porque esse tá fazendo a parte dele, mas como os funcionários, no caso o seus colegas, não todos claro, salva alguns, tem inveja porque não querem fazer e não querem que você faça, sempre, sempre vai existir aquela questão da rivalidade, da inveja. Eu fui muito questionada quando eu fui pro laboratório, muitos vieram me perguntar “como você em tão pouco tempo foi pro laboratório?” Eu só fiz a pergunta “como você em tanto tempo não conseguiu melhorar, não conseguiu mudar, é por que não tem objetivos?”

ANA: Dentro da Frimesa tem “oportunidades” pra todos?

MICHELE: Pra aqueles que querem, aqueles que não querem vão continuar sempre no mesmo lugar, sempre fazendo a mesma coisa e sempre reclamando de tudo, porque não, não procuram melhorar, não querem melhorar, não vão melhorar vão continuar sempre naquela rotina diária.⁶⁰

Percebe-se que na questão da “oportunidade” de mudar de posto, as ideias divergem. Michele, a partir de sua experiência vivida no local de trabalho, ao ter conseguido uma “oportunidade” de mudança de posto em pouco tempo, evidencia que sua ascensão se deu por conta da sua facilidade de comunicação e de fazer amizades, mas principalmente pelo seu “bom” desempenho no trabalho, estando sempre “interessada” em aprender, em melhorar. A narrativa de Michele indica que, por parte das chefias ou “encarregados”, há “preferências” entre um trabalhador e outro, que pode possibilitar regalias e ascensão. Os “puxa sacos”, para a entrevistada tem outro sentido e significados, ela fala de relações de “amizades” estabelecidas com a chefia e do crescimento individual em relação à empresa baseado no “interesse” por parte de cada um. Nesse sentido, os “desinteressados”, ou seja, aqueles que não fazem ou não seguem completamente o que é estabelecido pela empresa tentam “puxar o tapete” daquele que faz o que indica a existência de embates dentro da Frimesa, tanto entre a empresa e trabalhadores, quanto entre os próprios trabalhadores.

As perspectivas de o trabalhador mudar de função, ou por que ganha mais, ou por que é menos cansativa é apresentada pela empresa como “oportunidades”, porém isso pode ser entendido como uma estratégia da empresa de exercer o controle do trabalho e dos trabalhadores. Michele evidencia isso ao dizer: “sempre, sempre vai existir aquela questão da rivalidade, da inveja”, tentando justificar sua visão de inexistência de solidariedade entre os trabalhadores.

As narrativas parecem informar uma ausência de solidariedade entre os trabalhadores, devido às formas como se estão estabelecidas a organização e as relações da produção. O que pode significar que a Frimesa disputa os valores e a cultura da classe trabalhadora para o exercício da hegemonia. De certa forma, cada trabalhador tenta resolver do seu modo os problemas enfrentados no cotidiano do trabalho, o que dificulta o entrosamento e as reivindicações. As resistências cotidianas travadas no chão da fábrica são mais comuns, bem como as lutas

⁶⁰ Michele Shirlei Hoffmann, op. cit.

individuais, disputando melhores postos de trabalhos, melhores condições, aumentos salariais, folgas.

2.1 ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Segundo algumas narrativas de trabalhadores algumas reivindicações coletivas foram criadas pelos trabalhadores da Frimesa. A primeira foi a luta dos trabalhadores do primeiro turno que inicia à 00h00min e termina às 07h45min reivindicando o pagamento do adicional noturno que não era pago. A segunda aconteceu em 2010, em que alguns trabalhadores do laboratório resolveram fazer uma “greve”⁶¹ reivindicando melhores salários. Das falas emergem questões como a atuação do sindicato e o significado do mesmo para os trabalhadores da Frimesa.

O trabalhador Darci, 49 anos, natural de Toledo, trabalha na Frimesa há 17 anos, iniciou trabalhando no setor de queijos, atualmente trabalha no UHT estocando mercadorias. Narra que ele e sua “turminha” tentaram reivindicar melhor salário, mas que a ação não se efetivou por medo:

ANA: Nesse tempo que você está na Frimesa, você já presenciou alguma greve, ou protesto por parte dos funcionários para reivindicar algo?

DARCI: Uma vez nós fizemo isso, mas não adianta nada.

ANA: Mas o que vocês fizeram?

DARCI: Uma vez nós, a turminha nossa, fomos no sindicato pra vê se fazia algum baixo assinado pra vê se conseguia alguma coisa né? Nós queria fecha a Frimesa lá né?

ANA: Mas o que vocês queriam?

DARCI: Nós queria aumento, né?

ANA: Vocês se reuniram pra reivindicar aumento de salário e não deu certo? Porque você acha que não deu certo?

DARCI: Ah! O pessoal tem muito medo né? Tem muito né? Num adianta, eu vô fazê a frente os outro num vai, sobra pra gente né? Num deu certo, mas não corri mais atrás.

ANA: Medo de que, Darci?

DARCI: Medo de perdê o emprego, né?⁶²

O medo está relacionado à demissão, perda do emprego. Isso tem sentido significativo na vida dos trabalhadores de Marechal Cândido Rondon, pois o mercado de trabalho na cidade não traz melhores e mais opções. Estar desempregado pode significar um período de privações, endividamentos. Para

⁶¹ A greve não aconteceu da forma tradicional, os trabalhadores pegaram atestados todo nos mesmo dia, desfalcando o setor, mas a ação é chamada de greve pelos trabalhadores.

⁶² Darci F. dos Santos. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães.** Marechal Cândido Rondon, 15 mar. 2011.

Darci, talvez o emprego na Frimesa seja melhor que outros existentes na cidade, pois oferece certa “estabilidade” que é valorizada por ele e por outros trabalhadores.

Um elemento interessante que emerge da fala de Darci é a questão do sindicato. O trabalhador narra a tentativa de mobilização e a busca pelo sindicato, mas deixa claro “não adiantou nada”. O sindicato para os trabalhadores da Frimesa é apenas mais um desconto na folha de pagamento, pois estes não têm confiança nenhuma na instituição que os representa, e fazem críticas severas sobre o mesmo. Isto demanda uma pesquisa mais aprofundada que poderá ser realizada futuramente, pois, segundo algumas narrativas, o sindicato não se faz presente.

As diferenças nas formas de relações, as “preferências” por um determinado perfil de trabalhador em detrimento de outro acentua ainda mais os conflitos e impede a união e a solidariedade dos trabalhadores em torno de interesses comuns, como melhor remuneração salarial, por exemplo. A narrativa do trabalhador Alípio traz esses elementos:

ANA: Por que o senhor acha que é tão difícil para os trabalhadores se organizar pra (não terminei a pergunta, e ele respondeu)?

ALÍPIO: Falta de União, só falta de união.

ANA: E por que dessa falta de união?

ALÍPIO: Na verdade 60, 70 % é inveja, uns têm inveja dos outros. Então, “ah, não vô fazê por que fulano ganha mais do que eu. Não vô fazê por que fulano não precisa”. E aí gera essa discórdia⁶³.

A “inveja” para este trabalhador pode ser entendida como a falta de uma solidariedade que deveria existir entre os trabalhadores e que não existe, segundo ele, na maioria das vezes. O medo do desemprego, as cobranças e o controle da empresa, a possibilidade de perderem o único ganho que promove seu sustento e o de sua família levam os trabalhadores a se subordinarem a uma série de imposições. Os motivos pela falta de união entre os trabalhadores ocorrem porque as formas de organização e gerência estabelecidas na empresa são elaboradas para além da maior produtividade, para a desarticulação e controle dos trabalhadores.

Em 2010, os trabalhadores do laboratório, não satisfeitos com seus salários, debateram entre si uma forma para reivindicar melhores salários para o grupo. Todos concordavam que o salário dos “laboratoristas” precisava melhorar e que para que isso ocorresse, seria necessária uma greve, mas quanto a forma de como seria

⁶³ Alípio César, op.cit.

organizada a ação, o grupo entrou em discordância. Parte do grupo aceitava paralisar as atividades de trabalho se recebessem o apoio do sindicato, a outra parte queria paralisar sem entrar em contato com o sindicato. Não fica muito claro se realmente os trabalhadores que queriam o apoio do sindicato se dispuseram a ir até ele. Mas, é evidente que houve um conflito na forma de encaminhar o movimento, o que gerou uma divisão do grupo. A trabalhadora Michele era uma das componentes do grupo e narra sua versão do acontecimento:

ANA: Nesse período que você está na Frimesa aconteceu uma greve e foi justamente com o pessoal do laboratório. Como foi que aconteceu?

MICHELE: Foi. Então é o seguinte, o salário do laboratório ele não tinha um salário base, era você ganha tanto porque você tem tanto tempo de serviço. Que uma vez a Frimesa possuía um sistema assim, você entra na firma após os três meses você tem o reajuste normal, aí com seis meses você tinha um aumento, com um ano você tinha aumento e com dois anos de novo, dentro desse período havia o dissídio. Esses benefícios foram tirados, porque a empresa passou por dificuldade então eles resolveram tirar esses benefícios dos funcionários.

ANA: Que tipo de dificuldades?

MICHELE: É assim, é que houve uma queda muito grande no consumo sabe, caiu o consumo dos produtos do laticínio, então eles acabaram por cortar esses benefícios dos funcionários, depois eles implantaram o visa vale, mas assim então, como que o salário tava muito defasado e a gente estava realmente desanimados, nós estávamos ao todo em doze pessoas fazendo greve no laboratório. Nós queríamos, eu e as outras pessoas que estavam comigo, fora os que ganharam a conta depois, a gente queria ir pelo sindicato, porque quando você vai fazer uma greve e você busca o sindicato, o sindicato, o sindicato te dá o escorio, mas os seis que acabaram saindo eles não queriam, eles disseram: “não, vamos simplesmente parar, não vamos trabalhar na segunda, não vamos aparecer na terça, vamos aparecer na quarta com um atestado”. E foi o que aconteceu. Aí nós não participamos, nós largamos a greve porque a gente queria o escorio do sindicato, pra gente não correr o risco de ganhar a conta, pra gente não perder benefício, pra não ser descontado alguma coisa do salário e eles não concordaram, então a gente falou: “não, vamos parar por aí nós não vamos seguir sem o sindicato, se vocês quiserem continuar vocês que sabe.” O que aconteceu eles não vieram na segunda, não vieram na terça apareceram na quarta feira de manhã todos com atestado, por incrível que pareça, com o mesmo médico, todos ficaram doentes digamos assim. Lógico que a firma sabia! Então esses dois dias que a gente teve que se virar em vinte pra atender, né? Que parou todo o laboratório de físico químico que é análise do produto final que é liberado pro mercado né? Então parô, nós, que nem eu que trabalhava no matéria prima tive que trabalhar no físico químico pra poder liberar produto pro mercado, aí eles trabalharam na quarta-feira de manhã, não comentaram nada, entregaram o atestado tudo beleza, trabalharam normal, quando chegou onze horas que é o horário deles almoçarem, eles foram convidados a irem até o RH, passaram no RH assinaram os papéis de demissão, foram demitidos, mas é, sem justa causa, sem nada né? E daí a diretoria percebeu que o salário tava realmente defasado e então optou por fazer um salário base aí no caso foi pra R\$ 720,00 o salário do laboratório, após eles saírem, eles saíram em fevereiro, no mês de março já veio esse salário pra nós, aí foi pra R\$ 720,00 o salário base e agora tá em R\$ 781,00, mas foi algo extremamente difícil, complicado e trabalhoso, principalmente trabalhoso.

ANA: Por que trabalhoso?

MICHELE: Porque foram seis pessoas que deixaram de vir ao trabalho, né? Então os outros depois, né? Tiveram que trabalhar muito mais por que todos os laboratórios ficaram defasados, porque foi tirado três do matéria prima, um do processos pra ajudar no físico químico.

ANA: Você participou por um período dessa greve, como foi essa experiência, você participaria de outra? Houve uma “marcação” em cima de quem participou?

MICHELE: Não houve marcação, bem pelo contrario, nós ganhamos um voto de confiança, até o nosso próprio encarregado falou se tivessem ido buscar pelo sindicato eles não teriam ganhado a conta, não seriam demitidos, pois estariam escorado pelo sindicato, mas como foi por rebeldia mesmo, por mania dos funcionários, achar que só eles tem razão, né? Então eles ganharam a conta e nós não, nós pelo contrario, ganhamos uma relação muito boa com nosso encarregado, ele depositou um voto de confiança em nós, pelo fato da gente ter feito as coisas de maneira correta, né? De ter chegado e comunicado é assim, assim e assim, nós não participamos até o fim porque foi sem o escorio do sindicato⁶⁴n

A estratégia criada pelo grupo de trabalhadores que aderiram à paralisação foi recorrer, através de um meio legal, que é o atestado médico, para justificar frente à empresa a sua insatisfação diante da baixa remuneração, esse recurso lhes garantiria que não haveria desconto no pagamento salarial por faltas.

Por meio da narrativa, pode-se perceber que os trabalhadores utilizaram como ferramenta de mobilização o recurso do atestado, que é experimentado entre os trabalhadores no dia-a-dia, devido à intensidade do ritmo de trabalho e a lesões causadas que levam os funcionários a buscarem no consultório médico uns dias de “descanso”. Como já citado anteriormente, a empresa utiliza como método para controlar os atestados e faltas o “benefício” do visa-vale.

Embora com a utilização de um direito, que é o uso do atestado, isso não impediu os funcionários que aderiram à paralisação de serem demitidos. O que se torna nítido na fala de Michele é a presença de uma narrativa que é hegemônica no social, que considera que as reivindicações não se dão com embates e sim com negociações. Atribuindo aos trabalhadores que paralisaram uma atitude de “rebeldia”, ou na fala de Michele “mania dos funcionários achar que só eles têm razão” e afirmando em sua versão que a empresa “percebeu” que os salários eram baixos, “então optou por fazer um salário base” para os trabalhadores do laboratório.

A estratégia de luta destes trabalhadores não foi sentida como o que pressionou a empresa a “optar” por estabelecer um salário “base”. Na conjuntura apresentada por Michele, a “concessão” de melhores salários para os funcionários que permaneceram e a demissão dos trabalhadores que paralisaram suas

⁶⁴ Michele Shirlei Hoffmann, op. cit.

atividades nos indica o embate e os conflitos travados no interior da fábrica. Havendo uma preocupação da empresa em desarticular a organização coletiva que poderia ganhar maiores proporções, optando por demitir os funcionários que não vieram trabalhar e, simultaneamente, utilizaram como estratégia de impor uma “lição” para os demais trabalhadores, o atestado médico.

Percebe-se, na narrativa de Michele, que na organização no modo de fazer a paralisação entre os trabalhadores do laboratório, que mesmo sendo poucos, ocorreram divergências, pois a “classe trabalhadora não é uma abstração, ela se compõe de indivíduos com experiências múltiplas e cada um se apresenta de maneira distinta”⁶⁵. O que possibilitou a “greve” foi primeiramente o interesse que tinham em comum em reivindicar melhor salário para os trabalhadores do laboratório, mas a forma de fazer a reivindicação dividiu o grupo, pois para uns a luta precisa ter “escorío” do sindicato, ou seja, o apoio da entidade que os representa no intuito de evitar consequências, como por exemplo, as demissões. Para outros, a luta dos trabalhadores pode se realizar a partir de uma organização autônoma, fora da organização sindical.

Os modos como a “greve” foi interpretada pelos trabalhadores da Frimesa foram variados, como também os sentidos que o sindicato apresenta para eles. O trabalhador Jair, que trabalha há 18 anos na empresa, narra que todos os trabalhadores da Frimesa eram representados pelo sindicato dos trabalhadores nas indústrias de alimentação, mas que houve mudanças há alguns anos com a imposição da associação a outro sindicato, o Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias, Agro-industrial de Palotina e região (SINTRASCOOPA). Desta maneira, todos trabalhadores da Frimesa são representados por ele:

ANA: Jair, você já participou ou participa de algum sindicato?

JAIR: Sindicato nunca participei só participei das reuniões, na época que era o outro sindicato aí nós sempre ia na reunião, tinha até um cara da Frimesa que fazia parte da diretoria. Aí depois que aquele sindicato assumiu, daí eles entraram na justiça por que nós tínhamos que mudar e ligaram pra nós mudar e nós nem sabemos nada de sindicato, vieram no começo e falaram “a vai ser assim, não sei o que vai ser bom pra vocês”, depois nunca mais deram as caras, teve uma época que nós fizemos, que eles cortaram esse novo turno que nós recebia 40% e cortaram pra 20%, aí nós fomos no sindicato e fizemos o protesto lá, daí o presidente do sindicato

⁶⁵ Frase pronunciada por Alessandro Portelli na Oficina: Memória e Globalização: o debate sobre as lutas dos trabalhadores. Atividade do Laboratório Trabalho e Movimentos Sociais no dia 23 set. 2011 na UNIOESTE campus de Marechal Cândido Rondon-Pr.

apareceu lá e conversamos lá e negociamos e jogaram no nosso salário as perdas, não totalmente, eu mesmo recebi apenas 50% do que eu perdi naquela época.

ANA: O que você acha que falta nesse sindicato daqui, o que você acha que precisa melhorar?

JAIR: O sindicato daqui não somos mais filiado nele, por que assim, esse é o sindicato da alimentação e nós era filiado a eles, aí o sindicato das cooperativas do Paraná entrou na justiça contra esse sindicato pra eles ser o nosso representante e daí a justiça deu o ganho de causa a eles. Se a Frimesa não mudasse ela ia receber uma multa, não sei quantos mil lá na época, daí eu já vi que era um bando de sem vergonha, por que esse presidente quando veio ele chegou com uma Mitsubishi, que nem o chefão da Frimesa tem, e ele é um safado, só quer nosso dinheiro, faça a conta na Frimesa são quase 4 mil funcionários, desconta aí 14 ou 18 reais por mês de cada um, quanto que não volta isso?

ANA: E vocês não tinham como ir contra isso?

JAIR: Não, é nós aceitar ou aceitar.

ANA: Por que mudou e qual era o sindicato que vocês tinham antes?

JAIR: Sindicato das indústrias de alimentação aqui de Rondon.

ANA: Ah, ele era daqui, daí agora ele é de onde?

JAIR: Agora é lá de Medianeira, o sindicato das cooperativas, um bando de ladrão só querem o dinheiro da gente.

ANA: E o que você acha do sindicato?

JAIR: Hoje em dia eu acho uma bosta⁶⁶.

Segundo o depoente, houve uma disputa judicial entre o sindicato dos trabalhadores nas indústrias de alimentação e o SINTRASCOOPA, que reivindicava o direito de representar os trabalhadores da Frimesa e que ganhou a causa. Para Jair, esse sindicato não o representa, são “um bando de ladrões que só querem o dinheiro da gente” demonstrando total descrédito e revolta. É compreensível entender os motivos do descontentamento de Jair, pois como ele mesmo aponta na fala, os representantes do sindicato “nunca deram as caras” nem para explicar o porquê da mudança e como seria dali em diante.

O SINTRASCOOPA tem um escritório em Marechal Candido Rondon, mas de difícil acesso devido à distância, estando bastante afastado do centro da cidade e devido ao fato de haver um único funcionário, o estagiário da recepção, o que inviabiliza a tentativa de conseguir marcar uma conversa. No entanto, o sindicato possui um site⁶⁷ no qual percebe-se a pouca combatividade, suas páginas virtuais trazem informações sobre visitas em outros escritórios espalhados pelo Estado, propostas de implantação do sindicato em outras cidades, possui uma página com chamada “direito do trabalho”, que mostra algumas lutas judiciais de trabalhadores, mas não referentes à “categoria” que representa. Em nenhum momento este

⁶⁶ Jair Sheröder, op. cit.

⁶⁷ www.sintrascoopa.com.br. Acesso em: 27 set. 2011.

sindicato aborda a precariedade das condições de trabalho existentes dentro das empresas/cooperativas da região.

A insatisfação pelo sindicato que representa os trabalhadores da Frimesa é presente nas falas de outros trabalhadores, a falta de credibilidade e indignação se manifestam de diversos modos. O trabalhador Urbano, 48 anos, trabalha na empresa há 18 anos, interpreta o sindicato com indiferença:

ANA: E o que você acha do sindicato?

URBANO: Olha, mim praticamente eu não sinto falta de sindicato, eles fazem muita pouca reunião com nós, né? Explica muita pouca coisa, assim sobre o nosso salário, mas já eles se reúne entre eles e só decide eles nem convocam os funcionários da empresa pra decidi sobre o salário.

ANA: Você acha isso certo?

URBANO: Eu acho que não, acho que devia ser diferente, fazê uma reunião com os funcionários, pelo menos alguns não precisava ser todos, pra entre eles discuti, qual a saída melhor que dá pra fazer.

ANA: Nesse tempo que você está lá, você presenciou algum tipo de greve, protesto, alguma reivindicação de funcionários?

URBANO: Não, até hoje não, não houve protesto, nem greve de funcionário, uma vez aí, tem um ano e pouco teve um pessoal quizeru fazê tipo uma greve, um protesto e não vieram trabalhar um final de semana, mas na segunda-feira foram todos dispensados (risos)⁶⁸.

A fala de Urbano evidencia a atuação do sindicato junto aos trabalhadores, não fazem reunião com os funcionários para discutir os problemas e reivindicações dos trabalhadores, transparecendo que seu posicionamento político não é combativo, contribuindo intencionalmente ou não com os projetos políticos e econômicos do empresariado.

Este movimento grevista ganhou significados de maneiras variadas, Urbano fala da greve como um episódio engraçado, pois como o resultado foi a demissão dos trabalhadores que faltaram, deixando entender que isso era óbvio que aconteceria e que os companheiros foram inconsequentes. A fala de Jair não é muito diferente, aponta o episódio como uma “tentativa” e não como uma reivindicação efetiva:

ANA: E assim no tempo que você está na Frimesa, você já falou que vocês reivindicaram o adicional noturno e tal, já teve alguma greve ou alguma coisa assim na Frimesa no tempo que você trabalha?

JAIR: No tempo que eu estou lá nunca houve greve.

ANA: Aquela do laboratório?

JAIR: Aquela foi uma tentativa, por que na verdade aquilo não foi uma greve, foi seis bestas que ganharam a conta, que greve você só pode fazer pelo sindicato, você não pode fazer por conta, que nem aquela uma que nós

⁶⁸ Urbano Luis Tenkater, op. cit.

fizemos, nós não paralisamos nada só fomos no sindicato por que este tem que intermediar né? Mas se eles não entrassem em acordo nós íamos paralisar. Mesmo o pessoal da noite, por que o pessoal do dia não perdeu nada, só à noite⁶⁹.

Jair entende que a “paralisação” dos laboratoristas não foi válida porque uma greve necessita do intermédio do sindicato, evidenciando seu entendimento sobre a função do sindicato. Outro elemento interessante na narrativa o trabalhador é a mobilização de que participou. Segundo Jair, a reivindicação pelo adicional noturno foi mais legítima pelo fato de terem buscado o sindicato.

O adicional noturno não foi pago por inteiro, o que mostra que a mobilização não atingiu uma vitória completa. No embate entre a empresa e os trabalhadores chegou-se a um acordo em que os trabalhadores receberam apenas parte do que lhes era de direito, mostrando que o sindicato atuou como “conciliador”, não defendeu o pagamento completo do adicional noturno, sendo que este é direito dos trabalhadores.

Ao serem indagados sobre o que os trabalhadores pensam do sindicato, eles se mostraram bem conscientes sobre a sua necessidade e função, mas também decepcionados com a falta de atuação do sindicato que os representa. O trabalhador Onésimo, 38 anos, trabalha na Frimesa há 18 anos, narra o acontecimento da greve como uma causa legítima, mas organizada de forma errada, por não ter buscado o apoio do sindicato. Ele diz que já participou de reuniões, mas que hoje só participa com o pagamento descontado em folha de pagamento como o restante dos funcionários, reforçando a fala dos outros trabalhadores:

ANA: Você participa ou já participou do sindicato?

ONÉSIMO: Não participo, eu sou sócio como todos são, mas eu não faço parte de diretoria, nunca participei, já até participei das reuniões.

ANA: O que você acha do sindicato?

ONÉSIMO: Eu acho, bom eu acho interessante ter sindicato, apesar que o nosso sindicato é pouco atuante na nossa área, mas é bom ter.

ANA: E do tempo que você está lá já presenciou algum tipo de greve ou reivindicação por parte dos funcionários?

ONÉSIMO: Teve um caso não faz muito tempo, o pessoal lá resolveu para por conta própria uma meia dúzia e que acabou com o pessoal sendo demitido.

ANA: O que você achou dessa greve?

ONÉSIMO: O que eles exigiam não era injusto, era certo, mas o modo que eles fizeram foi errado.

ANA: Por quê?

ONÉSIMO: Talvez se eles tivessem procurado o sindicato, tentado negociar por meios legais, que a greve não é simplesmente você parar, ah, vou pará,

⁶⁹ Jair Sheröder, op. cit.

you have to have a negotiation first, if it fails in this negotiation you have various other arguments for you to use, if you can't negotiate with the company, then the union that takes care of organizing this paralysis, it's not simply called a dozen of employees⁷⁰.

A fala de Onésimo apresenta certa ironia ao apontar para a obrigatoriedade da filiação ao sindicato: “eu sou sócio como todos são”. Também evidencia que o sindicato tem significado importante para os trabalhadores, mas que o deles é “pouco atuante na nossa área”, os trabalhadores compreendem que o sindicato que os representa não os representa efetivamente. A falta de representatividade do sindicato leva os trabalhadores a não procurá-lo quando precisam reivindicar melhores salários ou melhores condições de trabalho. Essa atitude faz com que os trabalhadores não se unam coletivamente, pois quando fazem reivindicações as fazem individualmente e diretamente com a gerência da empresa. Isto acontece devido à experiência de lutas coletivas que para esses trabalhadores não foi de grandes conquistas, Alípio dá a entender que o sindicato que os representa não é “organizado” no sentido de não ser combativo:

ANA: E o que o senhor acha do sindicato?

ALÍPIO: Acho que o sindicato deve existir, tem que existir desde que seja bem organizado. Por que o nosso, por exemplo, aqui tá meio deixando bastante a desejar né?

ANA: O sindicato dos alimentos? O que o senhor acha dele?

ALÍPIO: Aqui em Rondon agora faz no mínimo uns 3 anos que eu não vou, que não participo, mais deixava bastante a desejar o tempo que estava o seu Elias Boreli ele era bem organizado, agora depois que o seu Elias largô tá bastante desorganizado, não briga pelo empregado pra mim não faz diferença, sindicato agora hoje em dia não faz diferença, a gente negocia direto com a empresa.

ANA: O senhor já presenciou algum tipo de recusa, protesto, manifestação de funcionário, greve?

ALÍPIO: Nesses nove anos que eu estive na empresa eu só vi uma reviravolta acho que até que você já tava na empresa, ano passado, ano retrasado, do pessoal do laboratório, acho até eram poucos e que ganharam a conta, né? Acho pra fazê algum movimento deve ser bem organizado e apoiado pelo sindicato. Lá em Livramento a gente, por exemplo, quando precisava fazê, era difícil fazê um movimento, mas quando precisava a gente primeiro ia no sindicato, daí o sindicato organizava o movimento.⁷¹

Alípio se refere à greve como uma “reviravolta”, atribui ao acontecimento um significado de movimento contrário ao o que estava estabelecido, como algo novo e que realmente foi, pois, como narra o sujeito, durante esses anos em que trabalha

⁷⁰ Onésimo Kaiser, op. cit.

⁷¹ Alípio César, op.cit.

na empresa não tinha ouvido falar de outra mobilização parecida. O acontecimento repercutiu na fábrica de forma variada, para alguns a mobilização foi legítima, para outros as demissões seriam óbvias. No entanto, será que os trabalhadores que queriam o apoio do sindicato iam mesmo até o sindicato? Ou foi “sugerido” pela empresa depois do ocorrido? E se tivessem buscado o sindicato, será que encontrariam apoio para uma greve? São questões que ficam em aberto, devido à complexidade do conflito entre os trabalhadores.

O sindicato também é pensado pelos trabalhadores de modos diferentes. Alguns falam com insatisfação e desprezo da atuação do SINTRASCOOPA, outros acreditam que o sindicato os apoia. A trabalhadora Marisa entende que “eles tão lá pra defender os nossos direitos”. Para ela, o sindicato representa a luta por aumento de salário, essa visão expressa a experiência que passou dentro da fábrica:

ANA: Nesse tempo que você esteve lá, o que você entende por sindicato, qual é o papel que o sindicato tem dentro da empresa?

MARISA: Olha o sindicato pelo o que eu entendi quando eu tava lá é assim, tipo, eles lutavam pelo dissídio da gente lá, o aumento, que todo ano tem um aumento, normalmente eles pediam assim, até 15% mas a empresa normalmente sempre pagava a metade, daí conversa vai conversa vem normalmente eles entrava como um acordo e a empresa dava a metade do que eles tinham pedido, né? Se eles pediam 15 a Frimesa pagava 7 ou 8%, e daí quando eu pedi a conta que eu saí e tive que ir lá eles falaram: “ó se você foi discriminada, se você foi humilhada ou se você acha que você não recebeu o que tem direito você procura a gente”. Até eles me deram um cartãozinho do advogado deles representantes deles. Eu disse: “não, não, não, eu não tenho nada contra a empresa não, eu saí porque eu quis mesmo”. Então eles são bem assim eles tão pra defender os nossos direitos, se você acha que tá ganhando pouco, por exemplo, uma coisa que eu devia ter ido atrás e eu não fui, eu era operadora, mas eu não ganhava como operadora nem era registrada como operadora, porque se eu quisesse metê a Frimesa na justiça eu ganharia porque teve uma colega nossa que fez isso, trabalhou três anos na manteiga como operadora lá, não era registrada e não ganhava como operadora e ela ganhou a conta e o que ela fez, ela meteu a Frimesa no pau, e ela recebeu tudinho⁷².

Na opinião da trabalhadora, o sindicato cumpriu seu papel diante de sua demissão e as irregularidades em seu salário aconteceram porque ela mesma não “foi atrás”. Deste modo, surge mais uma evidência de que o sindicato não atua no sentido de fiscalizar as empresas e cobrar melhores condições de trabalho e salários. Outro elemento importante que aparece na fala da Marisa, que demanda pesquisa, e que não será aprofundado nesse trabalho, mas em um próximo, é a procura da Justiça do Trabalho por parte dos trabalhadores. “Meter a firma no pau” é

⁷² Marisa Pereira Baladeli, op. cit.

uma prática experimentada por alguns trabalhadores que se sentem lesados pela empresa no momento do acerto de contas.

Segundo Fernando Mendonça Heck,⁷³ ao analisar 26 processos contra a Frimesa encontrou ilegalidades praticadas pela empresa no que se refere à legislação trabalhista. As principais reivindicações são os pagamentos de horas extras, pagamentos do adicional insalubridade, demissão sem justa causa, verbas rescisórias, ressarcimento das despesas de lavagens de uniformes, assédios/danos morais e materiais, FGTS, descontos indevidos, equiparação salarial, aviso prévio, adicional noturno, reversão do motivo de dispensa, seguro desemprego e vale transporte.

A pesquisa de Hech destaca que as horas extras são com mais frequência reivindicadas. A empresa não paga as horas extras trabalhadas, essas vão sendo acumuladas no banco de horas para que sejam “compensadas”⁷⁴. No entanto, as horas de troca de roupa para entrar na fábrica não são computadas na jornada de trabalho, levando os trabalhadores a reivindicá-las na Justiça do Trabalho.

A reivindicação por insalubridade também é rotineira, segundo o autor, pois esta deveria ser paga aos trabalhadores expostos a produtos químicos, calor, umidade, ruídos, entre outros. Mas, na Frimesa, apenas alguns trabalhadores recebem o adicional por insalubridade, como por exemplo, os “laboratoristas”, que demoram três meses para recebê-lo, a empresa justifica que esse período é de “experiência” para saber se o funcionário irá se adaptar ao setor.

Porém, na fala da senhora Marisa, percebemos que essa estratégia da empresa é empregada em outros postos de trabalho, no caso dela que, “eu era operadora, mas eu não ganhava como operadora nem era registrada como operadora”. Essa narrativa evidencia que a empresa, na busca por mais lucratividade, burla os direitos trabalhistas e que muitos trabalhadores têm conhecimento disso, mas acabam “deixando quieto” por receio de perderem seu emprego. Por outro lado, ao serem demitidos, recorrem à Justiça do Trabalho para serem ressarcidos do que é devido.

⁷³ HECK, F. M. **Dinâmica territorial do capital e a expansão das indústrias alimentícias no oeste do paranaense**: relações de trabalho precárias e ilegalidades frente à legislação trabalhista em Marechal Cândido Rondon/PR. 2010. 109 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2010.

⁷⁴ A palavra “compensar” é a atribuição que os trabalhadores fazem sobre os dias de folga que são obrigados a tirar para descontar o acúmulo de horas extras, o termo também é utilizado pela gerência da empresa.

Em síntese, as narrativas analisadas nesta pesquisa evidenciam que os trabalhadores permitem e se subordinam a algumas situações de exploração devido às pressões sofridas dentro da empresa e fora dela, como por exemplo, o medo do desemprego, a perda das garantias de ter carteira assinada, salário mensal, plano de saúde, as possibilidades de desenvolver uma carreira dentro da empresa, entre outros.

Contudo, os trabalhadores da Frimesa elaboram e reelaboram algumas práticas que revelam tendências que apoiam, questionam ou subvertem a organização do trabalho. Os trabalhadores não se submetem ao processo passivamente, lutam por espaços e direitos, apropriam-se de elementos culturais hegemônicos de nossa sociedade, ao mesmo tempo em que preservam e refazem elementos de “sua própria cultura”⁷⁵. Pois a classe trabalhadora é formada por trabalhadores que vendem sua força de trabalho por um salário que alcance o sustento desejado. Quando isto não acontece, os trabalhadores questionam, resistem e reverterem imposições e regulamentos da empresa, buscam seus direitos, demonstrando ter consciência da exploração do seu trabalho, se fazendo sujeitos nesse universo de disputas e, ao mesmo tempo, vivenciando o seu fazer-se como classe trabalhadora.

⁷⁵ Na busca de produzir “um conhecimento que valorize os sujeitos históricos nos conduz a estudar a cultura como dimensão de todas as dimensões sociais. Buscamos apreender como sujeitos específicos significam e interpretam a vida e a eles próprios, nos modos de projetar, morar, se relacionar, se comunicar, festejar, comemorar; apreender como se apropriam de e reelaboram valores, sentimentos, interesses, costumes, tradições, memórias e expectativas.” Procurar explorar os processos sociais de constituição da história e da memória em suas mútuas relações e como essas alimentam e realimentam poderes, dominações, sujeições e resistências. KHOURY, Y. A. Historiador, as fontes orais e a escrita da história. In: ALMEIDA, P. R; KHOURY, Y. A.; MACIEL, L. A. (Orgs.). **Outras histórias**: memórias e linguagens. São Paulo: Olho d'Água, 2006. p. 24.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de industrialização no Oeste do Paraná é recente, compreendendo aproximadamente às últimas três décadas. Neste período, observamos a concentração do capital na forma de cooperativas industriais na região. Essas indústrias legitimam suas atividades e exploram mão de obra, transformando não só o meio urbano e rural, mas também as relações e experiências cotidianas dos trabalhadores de Marechal Cândido Rondon.

A Unidade de Fabril de Queijos em Marechal Cândido Rondon foi inaugurada em 1989 e atua na recepção e industrialização do leite, aparecendo como a 9ª maior empresa receptora deste produto no Brasil, uma posição significativa entre as indústrias nacionais. Este trabalho mostrou como esta empresa, desde sua inauguração, passou por constante organização e reorganização do trabalho. Estas transformações implicaram em desdobramentos nas relações sociais, no modo de viver, pensar e agir dos trabalhadores.

No primeiro capítulo deste trabalho, procurei compreender e investigar, a partir das narrativas dos trabalhadores, o processo de estabelecimento da Frimesa, Cooperativa Central, na cidade de Marechal Cândido Rondon, a forma como o trabalho, a dinâmica, o ritmo e a implantação de máquinas foram organizados. Também foram abordadas trajetórias ocupacionais dos trabalhadores, mudanças percebidas na fábrica e as consequências nas relações de trabalho.

No segundo capítulo, analisei como os trabalhadores da Frimesa elaboram e reelaboram práticas, se participaram ou participam das lutas referentes à classe e de que maneira demonstram suas opiniões sobre o sindicato que os representa. Foi problematizada ainda a forma como questionam, resistem e reverteram imposições e regulamentos da empresa e como se articularam em torno de interesses comuns, mesmo não sendo mobilizações de massa, apresentando um pouco as ações continuadas e comuns da classe.

Avalio que a problematização das fontes históricas possibilitam investigar os modos de vida, as diversas práticas de lutas e de organização dos trabalhadores. No entanto, a pesquisa não propicia um entendimento mais aprofundado para a compreensão do mundo dos trabalhadores, como estes interpretam e significam o sindicato que os representa e de que maneira resistem cotidianamente e burlam regras estabelecidas pela Frimesa. Uma questão fundamental que ainda requer

maior investimento em pesquisa é a forma como os trabalhadores organizam a vida diária fora da fábrica.

Gostaria de ressaltar que este trabalho faz parte de uma pesquisa de Iniciação Científica voluntária, vinculada ao projeto de investigação sobre as relações de trabalho e modos de vida dos trabalhadores da cadeia produtiva do leite em Marechal Cândido Rondon. Foi elaborado e orientado pelo Professor Dr. Vagner José Moreira, vinculado ao Grupo de Pesquisa “História Social do Trabalho e da Cidade” e Linha de Pesquisa “Trabalho e Movimentos Sociais”. Grupo este que tem como proposta problematizar e investigar experiências históricas dos trabalhadores na região Oeste do Estado do Paraná.

O trabalho da pesquisa voluntária proporcionou a produção de entrevistas com os trabalhadores da Unidade Fabril de Queijos de Marechal Cândido Rondon, empresa na qual trabalhei por um ano e a identificação, digitalização e problematização de processos trabalhistas disponíveis na Justiça do Trabalho de Marechal Cândido Rondon e no CEPEDAL – UNIOESTE. Também tínhamos interesse em investigar o sindicato que representa a categoria (entrevistas, materiais), mas acabamos deixando para um próximo trabalho.

No trabalho de conclusão do curso privilegiei a análise das entrevistas, pois devido ao pouco tempo disponível à pesquisa, não foi possível problematizar os processos trabalhistas. No entanto, seria interessante dar continuidade à pesquisa, porque diversos problemas encontrados pelos trabalhadores se resolveram e ainda se resolvem buscando a Justiça do Trabalho. Gostaria de ter investigado o sindicato local da categoria, pensando na possibilidade de produzir entrevistas com líderes sindicais, advogados, funcionários.

Outra questão que aparece, mas pouco problematizada, é referente aos “bicos” (trabalhos extras realizados por trabalhadores fora da fábrica) e acredito na importância em se entender os sentidos que isso toma na vida destes trabalhadores. Penso também, que o roteiro das entrevistas poderia trazer mais questões para serem problematizadas, ampliando o universo de investigação.

Estes são pontos que compõem o universo da pesquisa, mas que não foram contemplados de forma mais elaborada, devido às minhas limitações enquanto trabalhadora e pesquisadora, neste sentido, consegui discutir minimamente o tema proposto. Como acadêmica trabalhei os quatro anos da graduação, isto implicou em pouco tempo para a produção deste estudo. Almejo que em um futuro trabalho,

possa aprofundar e desenvolver melhor a compreensão acerca do mundo do trabalho e dos trabalhadores.

FONTES

OESTE é a maior produtora e processadora de leite no PR. **O Presente**, Marechal Cândido Rondon, p. 16, 02 dez. 2010.

RECURSOS humanos: 32 anos Frimesa. **Revista Frimesa**, Marechal Cândido Rondon, n. 39, p. 26-27, nov./dez. 2009.

www.frimesa.com.br

www.sintrascoopa.com.br

FONTE ORAL

Alípio César. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 14 mar. 2010.

Darci F. dos Santos. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 15 mar. 2011.

Jair Sheröder. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 27 mar. 2010.

Juarez da Costa Bueno. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 27 mar. 2010.

Marisa Pereira Baladeli. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 02 fev. 2011.

Michele Shirlei Hoffmann. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 02 fev. 2011.

Onésimo Kaiser. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 28 mar. 2010.

Silvério Abegg. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 28 jul. 2009.

Urbano Luis Tenkater. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 28 mar. 2010.

REFERÊNCIAS

BOSI, A.; VARUSSA, R. J. Trabalhadores e trabalho no Oeste do Paraná: trajetórias de pesquisa. In: BOSI, A. et al. **História, poder e práticas sociais**. Marechal Cândido Rondon, PR: Edunioeste, 2006.

_____.; _____. O trabalho em disputa. In: PORTELLI, A et al. **Mundo dos trabalhadores, lutas e projetos**: temas e perspectivas de investigação na historiografia contemporânea. Cascavel/PR: EDUNIOESTE, 2009. p. 27-52.

_____.; _____. Trabalho e movimentos sociais: refletindo sobre o compromisso social do historiador. **Tempos Históricos**, Marechal Cândido Rondon, v. 12, p. 183-191, 1. sem. 2008.

CHESNEAUX, J. **Devemos fazer tábula rasa do passado?**: sobre a história e os historiadores. São Paulo: Ática, 1995.

CRICO, A. P. **As relações de trabalho na indústria calçadista de Franca**. 2006. 110 f. Dissertação (Mestrado em História Social) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006.

CALVO, C. R.; CARDOSO, H. H. P.; ALMEIDA, P. R. de. Trabalho e movimentos sociais: histórias, memórias e produção historiográfica. In: CARDOSO, H. H. P.; MACHADO, M. C. T. (Org.) **Coletânea do Programa de Pós-graduação em História/UFU**. Uberlândia: Edufu, 2005. p. 11-38.

CRUZ, H. F. No avesso das comemorações: memória, historiografia e o bicentenário da imprensa. **História & Perspectivas**, Uberlândia, n. 39, p. 11-36, jul.dez. 2008.

DIAS, E. F. Reestruturação produtiva: forma atual da luta de classes. **Revista Outubro**, São Paulo, p. 45-52, 1998.

FENELON, D. R. Cultura e história social: historiografia e pesquisa. **Projeto História**, São Paulo, n. 10, p. 73-90, dez/1993.

FERNANDES, Bernardo Marçano. **Questão Agrária, pesquisa e MST**. São Paulo: Cortez, 2001.

FONTANA, J. A invenção do progresso. In: _____. **A história dos homens**. Bauru, SP: EDUSC, 2004.

HECK, F. M. **Dinâmica territorial do capital e a expansão das indústrias alimentícias no oeste do paranaense**: relações de trabalho precárias e ilegalidades frente à legislação trabalhista em Marechal Cândido Rondon/PR. 2010. 109 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2010.

KHOURY, Y. A. Do mundo do trabalho ao mundo dos trabalhadores. In: PORTELLI, A et al. **Mundo dos trabalhadores, lutas e projetos**: temas e perspectivas de investigação na historiografia contemporânea. Cascavel/PR: EDUNIOESTE, 2009. p. 123-140.

_____. Historiador, as fontes orais e a escrita da história. In: ALMEIDA, P. R.; KHOURY, Y. A.; MACIEL, L. A. (Orgs.). **Outras histórias**: memórias e linguagens. São Paulo: Olho d'Água, 2006.

_____. A. Muitas memórias, outras histórias: cultura e o sujeito na história. In: FENELON, D. R. et al. **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Olho d'Água, 2004. p. 116-138.

MEDEIROS, M. X. **“O bom mesmo é ser metalúrgico”**: vivências de trabalhadores metalúrgicos na cidade de São José dos Campos em São Paulo. 2006. 120 f. Dissertação (Mestrado em História Social) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006.

SALES, T. B. **Trabalho e Reestruturação produtiva**: o caso da Volkswagen em São Bernado do Campo/SP. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2002.

SOUZA, S. F. **Na esteira do conflito**: trabalhadores e trabalho na produção de calçados em Franca (1970-1980). 2003. 143 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

PORTELLI, A. A filosofia e os fatos. Narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. **Tempo**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 59-72, 1996.

_____. O que faz a história oral diferente. **Projeto História**, São Paulo, n. 14, p. 25-39, fev.1997.

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

_____. **A formação da classe operária inglesa II**: a maldição de Adão. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

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

_____. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: UNICAMP, 2001.

_____. **Costumes em comum**: estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VARUSSA, J. R. Daí eu agarrei o mundo: experiências e trajetórias de trabalhadores “sem profissão definida” a partir do oeste do Paraná (décadas de 1970 e 2000). **História & Perspectivas**, n. 43, p. 71-102, jul./dez. 2010.