

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA - UNESP  
FACULDADE DE CIÊNCIAS E LETRAS DE ARARAQUARA**

**MARCOS ACÁCIO NELI**

**SAÚDE E TRABALHO  
NA AGROINDÚSTRIA AVÍCOLA DO OESTE CATARINENSE**

**ARARAQUARA/SP  
2017**

**MARCOS ACÁCIO NELI**

**SAÚDE E TRABALHO  
NA AGROINDÚSTRIA AVÍCOLA DO OESTE CATARINENSE**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Araraquara, para a obtenção do título de doutor em Ciências Sociais.

**Linha de pesquisa:** Trabalho e movimentos sociais

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Leila de Menezes Stein.

**Bolsa:** CAPES

**ARARAQUARA/SP  
2017**

N419s

Neli, Marcos Acácio

Saúde e trabalho na agroindústria avícola do oeste  
catarinense / Marcos Acácio Neli. -- Araraquara, 2017  
187 p.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP),  
Faculdade de Ciências e Letras, Araraquara  
Orientadora: Leila de Menezes Stein

1. Saúde do trabalhador. 2. Indústria avícola. 3. Capitalismo.  
I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca do  
Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Araraquara.  
Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

MARCOS ACÁCIO NELI

# SAÚDE E TRABALHO NA AGROINDÚSTRIA AVÍCOLA DO OESTE CATARINENSE

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Araraquara, para a obtenção do título de doutor em Ciências Sociais.

**Linha de pesquisa:** Trabalho e movimentos sociais.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Leila de Menezes Stein.

**Bolsa:** CAPES

Data da defesa: 25/10/2017

## **MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:**

---

**Presidente e Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Leila de Menezes Stein**

Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara - UNESP

---

**Membro Titular: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Renata Medeiros Paoliello**

Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara - UNESP

---

**Membro Titular: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Vera Lúcia Navarro**

Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto - USP

---

**Membro Titular: Prof. Dr. Fernando Mendonça Heck**

Instituto Federal de São Paulo, Câmpus avançado de Tupã - IFSP

---

**Membro Titular: Prof. Dr. Carlo Guimarães Monti**

Universidade do Sul e Sudeste do Pará – UNIFESSPA

**Local:** Universidade Estadual Paulista  
Faculdade de Ciências e Letras  
UNESP – Campus de Araraquara

**Dedico este trabalho à memória de minha mãe, Maris Stela de Lima Neli**

## **AGRADECIMENTOS**

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Muito se fala sobre as dificuldades na realização de estudos de pós-graduação. Também são evidentes as queixas sobre a falta de bolsas e da necessidade de se dedicar de forma integral aos estudos. Todavia você nunca estará realmente preparado para a empreitada até começá-la. Não há conselhos, dicas ou exemplos que consigam dirimir ou atenuar o sofrimento individual e a solidão que, por vezes, encontra o pesquisador durante a sua tarefa.

Claro está que são opções individuais, são escolhas e renúncias que fazemos ao longo da vida e que pagamos um preço por isso. Nesta minha jornada que, particularmente foi bastante árdua, não só pelas dificuldades impostas pela pesquisa e pela redação da tese e pelo tema tratado, mas, também e principalmente, por dificuldades pessoais que me acompanharam durante a realização desta. Durante a qualificação minha mãe contraiu uma séria doença que a deixou debilitada e internada por muitos meses até a sua morte.

O tema da minha pesquisa que versa sobre sofrimento mental, adoecimento e angústias tornou-se para mim um fardo bem mais pesado. As histórias dos sujeitos, as análises sobre os processos de trabalho e doença reverberavam na minha própria vida. Objeto de estudo e pesquisador se confundiram. Passei por momentos bastante delicados, agravados ainda pela separação de minha ex companheira e mãe de minha filha.

De todo modo, essa pesquisa só pôde ser concluída por ter tido o apoio de várias pessoas que ao longo desta fase me ajudaram a seguir. Corro o risco aqui de não lembrar de todas elas, por isso já peço desculpas antecipadas. Mas agradeço minha orientadora professora Doutora Leila de Menezes Stein pelo apoio incondicional e leveza ao tratar de minhas questões de pesquisa e de vida. Sou eternamente agradecido, pois tive uma amiga e orientadora. Também agradeço a minha grande amiga e orientadora do mestrado professora Doutora Vera Lúcia Navarro que sabendo da minha condição sempre procurou me incentivar e apoiar, me fazendo enxergar novamente que o sentido de uma pós-graduação é muito mais que

um título ou o enaltecimento do ego, é dar voz a quem nunca teve, é perceber e apontar injustiças e equívocos que o capital comete na sua ânsia por lucros e acúmulo de riquezas.

Agradeço também a Coordenação da Pós-Graduação que me concedeu a extensão de prazo para concluir minha pesquisa, compreendendo que um pesquisador é também um ser humano e que, apesar das cobranças por resultados passa por dificuldades que, muitas vezes, não fazem parte do esperado pelos órgãos de financiamento e pela frieza dos prazos.

Aos meus amigos Daniel Dias Ângelo que dividiu comigo muitas das minhas angústias, Emerson Cristófolli, Artur Rodrigo de Matos, Tiago Basilio Donoso, minha irmã Monica Stela Neli que comigo passou momentos bastante difíceis, ao Luciano Torres, Rodrigo Umbelino, Cesar Carvalho, Filipe Trovão, que tornaram minha volta ao mercado de trabalho mais fácil, ao Donato Carlomagno, Marcelo Sandro, aos amigos de Santa Cruz do Rio Pardo, a Maria Lúcia Basilio Donoso que sempre me apoiou mesmo de longe. Agradeço, ainda a minha amiga Alessandra Fidelis que me apoiou, leu e sugeriu mudanças.

Quero fazer um agradecimento especial aos trabalhadores da empresa BRFood que me receberam em suas casas, dividiram comigo seus sentimentos e suas frustrações e que demonstraram fibra e coragem para reviver momentos tão dolorosos em suas trajetórias de vida. Ao sindicato – SINTRACARNES, que sempre se dispôs a dialogar e a apoiar estudos sobre o adoecimento e sofrimento dos trabalhadores do setor.

Terminar uma pesquisa talvez seja ainda mais difícil que começá-la por entendermos que há outras discussões, autores e temas que escaparam do escopo dessa pesquisa. Entretanto, as pesquisas partem sempre de um contexto socioeconômico e político e, certamente, essa poderá auxiliar no avanço das pesquisas em saúde do trabalhador e iluminar novos caminhos para o desenvolvimento de outras que avancem na temática.

Agradeço especialmente à minha filhinha Manu pela parceria, felicidade, amor incondicional e paciência que teve do alto dos seus 06 anos, esperando pelo pai que muitas vezes se ausentou durante esse percurso. Sem ela nada disso teria sentido.

## RESUMO

Desde o advento da Revolução Industrial, a organização do trabalho nas linhas de produção fabril passou historicamente por diversas mudanças, sempre pensadas e organizadas pela ótica da sociedade capitalista a partir do desenvolvimento econômico e da potencialização da produção, não levando em consideração a saúde daqueles que se submetiam a elas. Adoecimento causado pela intensidade do trabalho e pelo uso de maquinário e bancadas inapropriadas para o desempenho das funções; exposição a materiais tóxicos ou a ambientes de trabalho insalubres com muita poeira, calor ou frio; prolongamento das jornadas além do limite suportado são comuns em pesquisas referentes ao mundo do trabalho. Entretanto, o adoecimento mental, o desenvolvimento de patologias psíquicas, tais como a depressão, o estresse ou o desenvolvimento de fobias tem crescido nas últimas décadas. O modelo de organização na produção das agroindústrias frigoríficas é o taylorista/fordista, que resulta num ritmo intenso de trabalho manual e repetitivo. A partir da década de 1990, a reestruturação produtiva no Brasil leva à incorporação de outras formas de organização do trabalho, acarretando em um maior controle sobre o operário e ao aumento das exigências com relação à qualidade e à quantidade a ser produzida. Isso reverbera em uma maior exposição e predisposição do trabalhador ao desenvolvimento de doenças ocupacionais tanto físicas como mentais.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador; Adoecimento; Agroindústria frigorífica.



## RESUMEN

La organización del trabajo en las líneas de producción fabril pasó históricamente por diversos cambios desde la Revolución Industrial. Estos cambios fueron pensados a partir del desarrollo económico y de la potenciación de la producción, ignorando las condiciones de salud de aquellos involucrados en el proceso del cambio. Los problemas de enfermedad causados por la intensidad de trabajo, por el uso de maquinaria y bancadas inadecuadas para el desempeño de las funciones, exposición a materiales tóxicos o a ambientes de trabajo insalubres con mucho polvo, calor o frío, prolongación de las jornadas de trabajo sobre el límite soportado son comunes en investigaciones sobre el tema del mundo del trabajo. Sin embargo, la enfermedad mental, el desarrollo de patologías psíquicas, como la depresión, el estrés o el desarrollo de fobias ha crecido en las últimas décadas. La producción en las agroindustrias frigoríficas tiene como modelo de organización del trabajo el modelo taylorista/fordista que resulta en un ritmo intenso de trabajo manual y repetitivo. A partir de la década de 90 hubo la incorporación de otras formas de organización del trabajo que surgen con la reestructuración productiva llevando a un mayor control del operario y un aumento de las exigencias con la cualidad y cantidad a ser producida. Esto denota en una mayor exposición y predisposición del trabajador al desarrollo de enfermedades profesionales, tanto físicas como mentales, puesto que el sufrimiento y la enfermedad mental no pueden estar disociados del sufrimiento físico.

**Palabras claves:** Salud del trabajador; Enfermedad; Agroindustria frigorífica.

## **ABSTRACT**

The organization of work on the factory production lines has historically undergone several changes since the Industrial Revolution. These changes have always been thought from the economic development and the potentialization of production point of view, disregarding the health of those who were involved in these changes. Illness problems caused by the intensity of work, the use of machinery and inappropriate workbenches for the performance of functions, exposure to toxic materials or unhealthy working environments with a lot of dust, heat or cold, prolonged working hours beyond the supported limits are commonly mentioned in work research. However, mental illness, the development of psychic pathologies such as depression, stress or the development of phobias has grown in the last decades. The production in the meat agroindustries has, as a model of work organization, the Taylorist / Fordist model that results in an intense rhythm of manual and repetitive work. Since the 90s, other methods of work organization have emerged with a productive restructuring which led to a greater worker control and increased demands on the quality and quantity to be produced. It is expressed in a greater exposure and predisposition of the worker to the development of occupational diseases, both physical and mental, since the suffering and mental illness cannot be dissociated from the physical suffering.

**Keywords:** Worker health; Illness; Meat Agroindustry.

## LISTA DE TABELAS

|   |     |
|---|-----|
| Tabela 1 – Número de trabalhadores formais e número de acidentes de trabalho no Brasil e região Sul (2000 e 2014) .....   | 54  |
| Tabela 2 – Número de abates de aves e acidentes no abate e processamento de animais no Brasil e na região Sul (2006 e 2014).....  | 55  |
| Tabela 3 – Tipos de transtornos mentais descritos nas CAT no Brasil (2003 a 2014) .....   | 56  |
| Tabela 4 – Crescimento das ocorrências de transtornos mentais a partir das análises das CAT no Brasil (2003 a 2014) .....   | 58  |
| Tabela 5 –Notificações de acidentes de trabalho relacionados a transtornos mentais com abertura de CAT e sem notificação no Brasil (2003 – 2014).....                                     | 60  |
| Tabela 6 –Movimentos por minuto, hora e jornada (8h48m) realizados por trabalhador segundo a tarefa.....  | 72  |
| Tabela 7 – Consumo per capita de carne de frango/mundo .....  | 79  |
| Tabela 8 – Exportação brasileira mensal de carne de aves (2010 a 2014) .....  | 82  |
| Tabela 9 –Frangos abatidos e peso total das carcaças de bovinos, suínos e frangos no Brasil (2017) .....  | 84  |
| Tabela 10 – Unidades fabris da BRFood e localização geográfica .....  | 85  |
| Tabela 11 – Quantidade de tempo e intensidade de luz necessária para as aves de acordo com a idade e peso.....  | 96  |
| Tabela 12 – Número de CAT (N=149) por sexo por empresas (2013).....   | 134 |
| Tabela 13 – Tempo médio de emissão das CAT (N=149) (2013).....  | 134 |
| Tabela 14 – Número de pessoas conforme sexo e idade que tiveram registrados acidentes através de CAT (N=149) (2013).....  | 136 |
| Tabela 15 – Comunicação de Acidente de Trabalho de acordo com a empresa, tempo de emissão, sexo, idade, grau de instrução, cadastro internacional de doença e agente causador (2013)..... | 137 |
| Tabela 16 – Jornada de trabalho, tempo de tolerância para pausa e tempo real de pausa dos trabalhadores .....   | 147 |

## LISTA DE FIGURAS

|  |     |
|--|-----|
| Figura 1 – Cartaz na agroindústria Aurora S.A .....  | 34  |
| Figura 2 – Mascote da Sadia utilizado em campanhas de marketing .....  | 87  |
| Figura 3 – Localização do município de Chapecó (SC) .....  | 89  |
| Figura 4 – Granja de aves .....  | 94  |
| Figura 5 – Atilio Fontana e a criação experimental de perus em Concórdia (SC),<br>1969.....  | 95  |
| Figura 6 – Regulagem de temperatura de acordo com a idade da ave em uma granja<br>integrada com a Aurora alimentos .....                             | 97  |
| Figura 7 – Cartaz sobre o bem-estar animal em um aviário.....  | 98  |
| Figura 8 – Fornalha para aquecimento da granja e aves mortas retiradas por<br>avicultor.....   | 99  |
| Figura 9 – Esteiras de pendura no cone, corte e transporte aéreo por calhas.....   | 110 |
| Figura 10 – Organograma descrevendo a Etapa 1 – Preparação da ave para o<br>procedimento e a Etapa 2 – Evisceração e preparação da ave inteira ..... | 113 |
| Figura 11 – Organograma descrevendo a Etapa 3 – Espotejamento .....  | 114 |
| Figura 12 – Organograma descrevendo a Etapa 4 – Espotejamento de partes<br>específicas .....   | 115 |
| Figura 13 – Organograma descrevendo a Etapa 5 – Cortes especiais .....   | 116 |

## LISTA DE GRÁFICOS

|   |     |
|---|-----|
| Gráfico 1 – Número de contribuintes empregados (milhões) no Brasil e na Região Sul de 1996 a 2014.....  | 51  |
| Gráfico 2 – Número de acidentes de trabalho por ano registrados no Brasil e na Região Sul (2000 a 2014) .....                                     | 52  |
| Gráfico 3 – Número de acidentes de trabalho registrados no abate de reses (exceto suínos) e de aves e outros pequenos animais (1997 a 2014) ..... | 53  |
| Gráfico 4 – Abate de aves na região Sul (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) e no resto do Brasil (2006 a 2016).....                      | 54  |
| Gráfico 5 – Acidentes relacionados a doenças mentais por ano com e sem CAT no Brasil (2003 – 2014).....   | 59  |
| Gráfico 6 – Os dez maiores exportadores de frango do Brasil .....   | 81  |
| Gráfico 7 – Produção de aves por estado da federação brasileira (2016).....   | 90  |
| Gráfico 8 – Principais causas de adoecimento registradas nas CAT (N=149) de acordo com o sexo (2013) .....  | 136 |
| Gráfico 9 – Escolaridade de mulheres e homens que tiveram os acidentes registrados através de CAT N=149) (2013) .....                             | 146 |

## LISTA DE QUADROS

|   |     |
|---|-----|
| Quadro 1 – Descrição das seções durante o processo produtivo na agroindústria avícola de acordo com Neli (2006) ..... | 117 |
| Quadro 2 – Perfil dos trabalhadores da BRFood, unidade Chapecó (SC) entrevistados para a pesquisa .....               | 122 |

## SUMÁRIO

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 1   | INTRODUÇÃO .....   | 14  |
| 2   | A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO INDUSTRIAL .....   | 19  |
| 2.1 | Organização científica do trabalho .....   | 25  |
| 2.2 | O taylorismo .....   | 27  |
| 2.3 | O fordismo.....  | 30  |
| 2.4 | A reestruturação produtiva .....   | 35  |
| 3   | A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR.....  | 42  |
| 3.1 | A saúde do trabalho no Brasil.....   | 47  |
| 3.2 | A saúde mental .....   | 55  |
| 3.3 | Compreensão do aspecto mental no ambiente de trabalho .....  | 62  |
| 3.4 | A saúde dos <i>foodlovers</i> .....  | 66  |
| 4   | A AGROINDÚSTRIA AVÍCOLA NACIONAL .....   | 77  |
| 5   | DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE PESQUISA E CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA .....   | 89  |
| 5.1 | Da granja à agroindústria: a longa e extenuante cadeia produtiva.....  | 90  |
| 5.2 | O trabalho no interior da agroindústria - Relato de campo .....  | 99  |
| 5.3 | A divisão do trabalho na agroindústria .....   | 111 |
| 5.4 | O cotidiano de trabalho e de vida dos funcionários das agroindústrias:<br>relatos de medo, dor e sofrimento.....         | 118 |
| 5.5 | O ritmo e a intensidade do trabalho .....  | 121 |
| 5.6 | Temperatura .....  | 143 |
| 5.7 | O sofrimento mental .....  | 145 |
| 6   | CONSIDERAÇÕES FINAIS .....   | 165 |
|     | REFERÊNCIAS .....  | 168 |
|     | ANEXO A – NÚMERO DE CONTRIBUINTES EMPREGADOS TOTAL (MILHÕES) POR<br>FAIXA ETÁRIA NO BRASIL (1996-2014).....              | 173 |
|     | ANEXO B – NÚMERO DE CONTRIBUINTES EMPREGADOS DO SEXO FEMININO<br>(MILHÕES) POR FAIXA ETÁRIA NO BRASIL (1996-2014) .....  | 174 |
|     | ANEXO B – NÚMERO DE CONTRIBUINTES EMPREGADOS DO SEXO MASCULINO<br>(MILHÕES) POR FAIXA ETÁRIA NO BRASIL (1996-2014) ..... | 175 |
|     | ANEXO D - TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA .....   | 176 |
|     | APENDICE A – DESCRIÇÃO DAS ENFERMIDADES .....  | 187 |

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa é a continuidade dos estudos realizados sobre o processo de reestruturação produtiva e saúde do trabalhador em nível de mestrado pela Faculdade de Ciências Médicas de Ribeirão Preto/FMRP – USP no ano de 2006.

Durante os anos de 2002 a 2004 e em 2011 fui professor em duas universidades, a Unioeste, campus de Toledo – PR e na UFFS, campus de Chapecó – respectivamente. Esses dois municípios são grandes produtores e exportadores de produtos agroindustriais, especialmente aves. Grandes plantas fabris desse segmento estão instaladas no município e a economia de toda a microrregião dessas localidades é ligada às atividades desenvolvidas nessas fábricas.<sup>1</sup> Dessa forma, durante as aulas de Sociologia, muitas queixas com relação à monotonia do trabalho e à repetição dos gestos eram relatadas pelos alunos, funcionários dessas plantas industriais, o que despertou meu interesse em conhecer de modo mais profundo essa atividade laboral. Os alunos também comentavam sobre as mudanças na organização do trabalho advindas da chamada reestruturação produtiva, que, no Brasil, começa a ser incorporada com mais vigor a partir da década de 1990.

No ano de 2003, comecei a pesquisar sobre esse tema, a princípio como pesquisador vinculado à Unioeste, buscando informações com alunos que trabalhavam ou haviam trabalhado no ramo, fazendo entrevistas e analisando os resultados. Foi realizada uma entrevista semiestruturada no final do ano de 2003 com um funcionário que estava havia cerca de sete anos no emprego, cujo relato trouxe, de uma forma muito rica, detalhes sobre o funcionamento da empresa e as mudanças pelas quais passava.

No ano de 2004, ingressei no mestrado no departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP/USP). Na pesquisa ficou evidente que, em muitos casos, a relação do adoecimento físico estava relacionada diretamente com a organização do trabalho, que adotava e impunha um ritmo de trabalho ainda maior, uma maior especificidade das funções e uma grande vigilância e controle dos operários, o que ia de acordo com os novos pressupostos

---

<sup>1</sup> Nesses dois municípios existem filiais de plantas agroindustriais da BRFood e em Chapecó existe ainda a Aurora S.A.



organizacionais oriundos da reestruturação produtiva, aliados, ainda, com a cadência e a repetição do processo de produção do taylorismo/fordismo. Dessa forma, a empresa na qual realizei a pesquisa representava um caso híbrido do processo de organização da produção fabril nacional, adotando em maior ou menor grau as características inerentes aos preceitos da organização do trabalho derivadas da reestruturação produtiva, levando em consideração necessidades locais, da produção e do custo, de forma que, dependendo das especificidades de cada segmento da produção, podiam, inclusive, coexistir setores totalmente automatizados com outros inteiramente manuais.

Como resultado dessa organização do trabalho houve inúmeras queixas e relatos sobre acidentes de trabalho, casos de depressão e desenvolvimento de doenças laborais observadas durante a pesquisa de mestrado. Todavia, os casos de saúde mental compuseram apenas um pequeno capítulo na dissertação, já que a percepção deste problema e a forma como ele ocorre não eram o foco inicial de nossa pesquisa, o que motivou a retomada dos estudos sobre essa temática de modo mais específico.

Em 2011, mudei-me para o município de Chapecó (SC), para assumir uma vaga como professor da Universidade Federal da Fronteira Sul. A região de Chapecó é, assim como a região oeste do Paraná, uma grande produtora de aves e suínos e, mais uma vez, relatos sobre adoecimentos e acidentes de trabalho eram recorrentes nas falas dos alunos.

Em Chapecó me aproximei do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Carne (Sitracarnes), o qual passava por uma reformulação de seus quadros após a vitória de uma chapa opositora à agroindústria local e que estava implantando, paulatinamente, mudanças no processo de organização do trabalho por meio de denúncias junto ao ministério Público do Trabalho que resultaram em Termos de Ajuste de Conduta (TAC) contra a empresa *BRFood*. Concomitante a isso o sindicato, por meio da contratação de um médico do trabalho, passou a abrir Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT), que, invariavelmente, eram subnotificadas pela direção da empresa. O adoecimento e o sofrimento dos trabalhadores no interior da agroindústria eram, também, constantemente negados e rechaçados pelos médicos da empresa, o que fazia com que muitos funcionários trabalhassem doentes ou com dores.

Portanto, a atual pesquisa foi se justificando pelo fato de que, passados cerca de dez anos após a dissertação de mestrado apontar a relação entre a organização do trabalho e o adoecimento dos trabalhadores, as condições de trabalho, nesse setor, pouco ou nada foram modificadas. E, também, pela necessidade de um avanço na investigação sobre os casos de saúde mental relacionada ao trabalho, uma vez que as queixas sobre esse problema começaram a aparecer com maior constância. Já em 2012 quando ingressei no doutorado no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Ciências e Letras da Unesp, passei a integrar o grupo de Trabalho coordenado pela minha atual orientadora. Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Leila de Menezes Stein, denominado Trabalho e Trabalhadores o qual me forneceu subsídios par melhor compreender as mudanças no mundo do trabalho contemporâneo.

Realizei uma análise das mudanças dos processos de produção no interior desse tipo de indústria, investigando de que modo essas mudanças organizacionais interferem na saúde dos trabalhadores selecionados. Se, por um lado, o modelo fordista/taylorista atua de forma mais mecânica através do cadenciamento das atividades, a reestruturação produtiva, por outro, tem como característica fundamental o engajamento subjetivo do trabalhador, estimulando a adoção de posturas e ações laborais mais flexíveis e que exigem a predisposição para mudanças. As metas de produção, as avaliações individuais e em grupo e, ainda, a exigência de um tempo menor para a produção são questões que a nova organização da atividade laboral trouxe para o interior dessas fábricas.

Os impactos dessas medidas foram analisados por meio dos relatos dos funcionários. Os dados foram coletados por meio de entrevistas abertas com os trabalhadores de uma agroindústria avícola localizada na cidade de Chapecó (SC), nas quais se buscou reconstruir, a partir da perspectiva do trabalhador, os processos de trabalho (forma de organização e divisão do trabalho, duração da jornada, os movimentos repetitivos, a supervisão - formas de controle) bem como o ambiente de trabalho e as mudanças advindas com a adoção de novas formas de organização e realização do trabalho. Também entrevistamos o presidente do Sitracarnes que vem realizando desde o ano de 2011 um trabalho de apoio aos trabalhadores acidentados, com a abertura de CATs muitas vezes negligenciadas pela direção da empresa.

No ano de 2012, o Ministério Público do Trabalho (MPT) do Paraná impetrou um Termo de Ajuste de Conduta perante a empresa, impondo mudanças pontuas

sobre como o trabalho era realizado no seu interior, destacando pausas durante a jornada de trabalho e o ajuste ergonômico do mobiliário para a execução do trabalho. Entretanto, tais providências pouco modificaram as queixas dos trabalhadores com relação ao trabalho, já que, após as pausas, a velocidade da linha de produção, muitas vezes, era aumentada de modo a compensar o tempo em que os trabalhadores ficaram parados.

Acreditamos que a organização do trabalho, os riscos e o desenvolvimento de doenças, sejam elas de ordem física ou mental, afetam também as condições de vida privada desse trabalhador e a forma como observa seu trabalho. Assim, assumi que compreender esses problemas no aspecto privado ajudaria a compreender em que medida o trabalho prejudica a vida pessoal do operário imerso nesse setor de produção.

As entrevistas foram realizadas num bairro operário no município de Chapecó, as quais gravei e transcrevi na íntegra. Entrevistei quatro funcionários imigrantes do Haiti (três homens e uma mulher), outros cinco residentes no município, dos quais três homens e duas mulheres (três afastados por adoecimento – dois por lesões físicas e um por depressão) e, ainda, o presidente do Sindicato.

Coletei 149 Comunicações de Acidentes de Trabalho abertas pelo sindicato do setor, as quais, em sua grande maioria, revelam como causa do adoecimento a intensidade do trabalho.

De acordo com Minayo (1993), a pesquisa qualitativa – adotada neste estudo – não privilegia o caráter numérico dos dados, mas sim sua capacidade de refletir a totalidade do fenômeno nas suas múltiplas dimensões. Assim, a quantidade de sujeitos selecionados não corresponde a um critério primordial, mas a qualidade e a quantidade de informações que seus relatos permitiram captar. Os componentes da amostragem são os sujeitos sociais que detêm os atributos que o investigador pretende conhecer. O contato com os trabalhadores, alvo da pesquisa, foi feito de maneira direta: me dirigi aos arredores da agroindústria e, por indicação de moradores, escolhidos aleatoriamente, cheguei a um morador que era funcionário. Mantive a mesma estratégia para a indicação dos demais depoentes.

O trabalho foi dividido em quatro grandes seções principais e as considerações finais, sendo que no primeiro se faz uma contextualização histórica sobre os processos de trabalho e as mudanças decorrentes a partir da reestruturação

produtiva; na segunda se explora-se o campo de estudos sobre a saúde do trabalhador em seus aspectos físicos e mentais, contextualizando seu desenvolvimento teórico no Brasil e evidenciando os avanços dessa linha de pesquisa. Na terceira seção, apresentam-se as características da agroindústria da carne, em especial a avícola, objeto de estudo, e da empresa. Na quarta seção apresentam-se as análises das entrevistas a partir do material bibliográfico selecionado.

## 2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO INDUSTRIAL

O trabalho, como elemento fundamental da vida humana, tem sido objeto de estudo sob as mais distintas vertentes. Como elemento essencial que possibilita e organiza a vida em sociedade, conforme o consideraram Marx e seus sucessores, o conceito passa por profundas ressignificações que trazem formas de analisar não somente a produção de mercadorias, mas, essencialmente, a sociabilidade humana. Há ainda estudos de tradição mais conservadora – com Durkheim –, ou sua abordagem como objeto de racionalização científica, como tratado por Taylor, Mayo e outros.

Enquanto o conceito trabalho foi elaborado, pensado e criticado através das análises marxistas como um elemento que possibilitaria a superação do reino da necessidade e da miséria humana, ou ainda como um elemento que subordina um homem ao outro, as relações sociais produzidas e orientadas pela acumulação do capital oriunda do processo de produção industrial eram cada vez mais distantes de uma percepção crítica. Marx compreende as relações de trabalho sob o domínio da valorização do capital como sendo estranhadas ao trabalhador. A produção ocorre de uma forma diversa do seu real significado e potencialidade, pois produz elementos que caracterizam relações de poder entre seus envolvidos e não a superação de suas fraquezas e necessidades. As relações de trabalho transmitem posições de domínio e de subordinação dos seres humanos uns frente aos outros, intermediadas pela organização do trabalho fabril capitalista, o que traz consigo relações fetichizadas.

No capítulo VI do *Capital*, Marx observa que o processo de trabalho subordina não somente o trabalhador ao processo de produção, mas, também, o próprio capital, tornando, assim, o seu possuidor seu dirigente. São as relações daí derivadas entre comprador de trabalho (capitalista) e produtor de mercadorias (proletário) que as relações de trabalho são mitificadas e convertidas em subordinação formal. Essa subordinação formal do trabalho tem para Marx duas características essenciais:

- 1) Relação puramente monetária entre aquele que fornece o trabalho e entre aquele que se apropria do sobretrabalho. Resulta disso o que Marx denomina de subordinação. Não há nenhuma outra subordinação que não seja a financeira entre o possuidor das condições de trabalho e o vendedor da força de trabalho.

2) As condições e meios de trabalho monopolizadas pelo empreendedor opõem-se ao trabalhador como capital. Quanto mais essas condições de trabalho se apresentam mais se opõem ao trabalhador como capital.

Há, portanto, uma redução da relação entre capitalista e operário à venda e compra de mercadorias. Tal análise evidencia de forma objetiva a natureza dos seres humanos envolvidos nesse modelo de produção que é a exploração de mais-valia do trabalhador submetido a essa organização laboral.

A própria incorporação da tecnologia, continua Marx (1969), mantém de forma objetiva essa situação de dominação sobre a classe trabalhadora, uma vez que ela é inerente à própria organização do trabalho na sociedade capitalista. Assim, a inovação dos processos de gerenciamento e aprimoramento tecnológico não permitem a mudança da subordinação do elemento humano aos processos de produção, pois alimenta de forma cíclica seu próprio desenvolvimento e crescimento da produção e exploração de mais valia.

O trabalho como instrumento de produção de mercadorias transforma, de acordo com Marx (2004), o próprio trabalhador em uma mercadoria, que se torna cada vez mais barata à medida que aumenta a sua produtividade. Seu valor e a quantidade de dinheiro que retorna às suas mãos em forma de salário em troca de uma produção exponencialmente cada vez maior de riquezas demonstram a sua escravização a um processo que o torna subordinado ao processo de trabalho. Em outras palavras:

“O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral” (Idem, p.176).

Para Braverman (1987), o trabalho proposital, orientado pela inteligência, é produto especial e essencial da natureza humana. Acredita-se que a evolução do homem tenha ocorrido a partir da invenção de suas ferramentas – num período em que ainda era um pré-humano. Ao inventar e utilizar as ferramentas, fez com que se instaurasse uma seleção natural. Dessa forma, a estruturação do homem moderno ocorreu a partir de mudanças nas condições naturais que advieram do uso das ferramentas e do modo de vida proporcionado por ele.

A força de trabalho humana é que modifica a natureza e, por isso transforma a sua própria vida, não podendo então ser confundida com qualquer outra força de trabalho intercambiável. Não pode ser equiparada à força de um animal, da máquina

a vapor ou de qualquer outro meio para a produção de bens e transformação da natureza. Apenas quem é senhor do trabalho de outros é quem pensa dessa forma.

Ainda para Braverman (1987), é justamente essa afirmação que determina a formulação da teoria do valor do trabalho, teoria esta que os donos dos meios de produção acreditam poder desconsiderar, uma vez que não estão interessados nas relações sociais, mas sim nas relações dos preços – não no trabalho, mas na sua produção.

O objeto de análise, portanto, seria não o trabalho em geral, mas o trabalho nas formas que ele assume sob as relações capitalistas de produção. A relação do capitalista com o trabalho é a da compra e venda da força de trabalho; para que isso ocorra, é indispensável que aconteça a separação do trabalhador dos meios pelos quais a produção é realizada; o trabalhador tem de ser livre, isto é, não pode viver em regime de escravidão; e o propósito pelo qual o trabalhador é empregado nas indústrias é, em última análise, o aumento do capital investido na produção, isto é, a geração de riquezas.

As condições de vida dos operários do século XIX nas minas de carvão ou nas indústrias têxteis, em que o trabalho era executado em ambientes insalubres e que causavam, não obstante, a morte ou a incapacidade física para o trabalho, puderam ser observadas de modo contundente ao longo das décadas seguintes à Revolução Industrial – um período de extrema dificuldade e de falta de cuidado e de zelo para com a vida humana. Homens, mulheres, muitas vezes grávidas, somadas ao trabalho infantil aparecem em descrições do ambiente fabril dessa fase do capitalismo industrial. Ao longo de décadas e da luta incansável de associações de trabalhadores e de sindicatos e, claro, de perseguições e tentativas de se boicotar a luta por condições minimamente dignas de trabalho, houve, por fim, mudanças paulatinas que visavam assegurar minimamente a integridade física dos trabalhadores.

Segundo Thompson (1997), a formação da consciência da classe operária inglesa ocorre sob forte influência dos acontecimentos registrados na França Revolucionária do fim do século XVIII. Muitos dos acontecimentos políticos dessa época estão profundamente enraizados na forma da organização dos homens em associações de trabalhadores livres que lutam contra a imposição de impostos, ou na disseminação dos direitos políticos que eram exclusividade de uma minoria ligada ao clero e à monarquia.

Ainda para o autor (Idem), a classe<sup>2</sup> surge quando um grupo de homens articulam suas ideias e necessidades e os colocam contra um grupo de homens que possui ideais distintos. Assim, “a consciência de classe surge da mesma forma em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma” (p.10). A consciência de classe, portanto, pode ser compreendida como algo natural, da própria classe; entretanto, essa mesma consciência de classe pode assumir diversas formas a partir de suas experiências. A noção de classes, dessa maneira, é definida pelos homens enquanto vivem sua história pessoal, ou seja, enquanto experimentam suas vidas imersos em um determinado período histórico e sofrendo influências econômicas, sociais e culturais. Assim, a classe só pode ser compreendida quando a percebemos como uma formação social, cultural e histórica.

No final do século XVIII, Thompson (1988), afirma que os códigos das leis podiam ser divididos entre o escrito e considerado oficial e o não oficial, seguido pela população. Neste código, não formal, havia o reconhecimento de atos e de indivíduos, nem sempre considerados dentro da lei formal, mas que eram enaltecidos e difundidos entre a população como sendo heroicos e, assim, eram mesmo louvados. Eram os casos de crimes contra a ordem monetária vigente – como a cunhagem de moedas – ou, ainda, o roubo de pessoas consideradas ricas para o sustento de uma população necessitada.

Dessa maneira, um movimento e uma percepção de classe começam a ser construídos e legitimados a partir da noção de uma justiça para os menos favorecidos, para aqueles que não contavam com atributos econômicos e que muitas vezes não possuíam o direito a uma defesa justa e universal durante uma disputa jurídica ou econômica. Em outras palavras, uma noção de classe começa a se cristalizar e a ser posta em prática de modo informal pela classe trabalhadora capitalista nascente.

O processo de *cercamento*<sup>3</sup> das terras na Inglaterra e as prisões ocorridas por dívidas fizeram com que eclodissem movimentos organizados que demonstravam a insatisfação contra a ordem estabelecida. O próprio nascimento da consciência do consumidor, como destaca Thompson (1988), faz com que surjam os primeiros

---

<sup>2</sup> Por outro lado, o conceito de classe de acordo com Hobsbawn (2000) se define e é vivenciado durante o transcorrer histórico dos sujeitos representados. Dessa forma, conceituar a classe é compreendê-la num momento histórico imediato.

<sup>3</sup> Expulsão dos camponeses do campo e delimitação das áreas rurais comunais na Inglaterra no início do século XVIII.



antagonismos de classe. Assim, “o indicador mais sensível do descontentamento popular era, não o salário, mas o preço do pão (p. 66).

As ações de descontentamento e de revolta com relação às mudanças provocadas pela ascensão do capitalismo industrial eram, até então, protagonizadas por uma população ainda não organizada e, em certo sentido, em busca de uma solução imediata. Contudo, ainda de acordo com o autor, essas ações estavam já imbuídas de uma noção de direito que as legitimava.

As mudanças na organização e na forma de reivindicação dos operários começam quando estes passam a lutar pela igualdade perante a lei, contra as prisões arbitrárias. Nessa fase, no século XVIII, como destaca Thompson (1988), há a noção de consenso moral, que, apesar da dificuldade em sua determinação, apontava os limites pelos quais a lei não poderia subjugar os indivíduos. Assim, há o nascimento e a possibilidade do motim como instrumento contra a opressão.

A formação da classe operária inglesa e, a rigor, do que podemos chamar de *ethos*<sup>4</sup> operário, tomando a definição de Bourdieu (2001), nasce a partir do travamento de lutas entre a população inglesa marginalizada contra os representantes da monarquia e do clero – detentores dos privilégios e da própria constituição – e, por outro lado, do nascimento e desenvolvimento das fábricas, com a superespecialização das funções, e com o aumento contínuo do desemprego.

Quando o movimento começou seu processo de organização e de resistência por meio das Sociedades Livres de Correspondência, passou a ser combatido de um modo mais eficaz com a ascensão da organização do trabalho derivada do modelo de produção taylorista-fordista.

Segundo Braverman (1987), o capitalismo industrial surge quando um grande número de funcionários é empregado por um único capitalista. No início, os trabalhos eram executados como outrora e essas oficinas eram simples aglomerações de pequenas unidades de produção, contendo poucas mudanças quanto aos métodos tradicionais. O trabalho permanecia sob controle direto dos produtores.

É a partir desse ponto em que os trabalhadores foram reunidos que os problemas de gerência começaram a surgir – ainda que de forma rudimentar. O

---

<sup>4</sup> Bourdieu (2005) define *ethos* como sendo um sistema de valores implícitos e profundamente interiorizados nos indivíduos que define, entre outras coisas, as suas atitudes no campo político.

capitalista empregava seu capital na contratação de artesãos especializados e estes, muitas vezes, subcontratavam outros ajudantes, de modo a formar uma rede ao redor do empregado pelo capitalista. À medida em que a empresa capitalista se complexifica, há o início da divisão do trabalho, ainda que de forma remota e simples, mas que permite perceber o embrião da indústria moderna. Muitos acordos eram firmados no pagamento a partir da produção por peças ou à base de subcontratos, mas os pagamentos por unidade produzida, sob várias formas, são ainda comuns, o que coloca o trabalhador à mercê de uma produção voraz e ininterrupta para assegurar melhores pagamentos.

Essas formas de organizar o trabalho, ainda de acordo com o autor, traziam a característica do mercantilismo sobre o capitalismo industrial, o que compreendia a compra e a venda de mercadorias. Apesar dos problemas relacionados a essa prática como desorganização da produção, perda de prazos, de mercadorias e de matérias-primas, tal trabalho ainda subsiste ao fato de que a tecnologia não segue uma linha linear na produção. Há o renascimento de formas de trabalho consideradas já extintas ou a imigração de sistemas de produção para outras regiões.

O controle sem centralização do emprego era, senão impossível, certamente muito difícil e, assim, para a gerência era necessária a reunião de trabalhadores sob um único teto. O primeiro efeito de tal mudança foi o de impor aos trabalhadores horas regulares de trabalho em contraste com o ritmo auto imposto, o que incluía muitas interrupções, meio expedientes e feriados. (BRAVERMAN, 1987, p. 68)

A fiscalização da força de trabalho dentro das oficinas, portanto, era algo necessário para o bom funcionamento da produção e da maximização dos lucros do capital investido que, em última instância é o sentido último da produção capitalista. Surge então, dentro das oficinas, uma gerência despótica que assume formas rígidas, visto que a criação de uma “força de trabalho livre” exigia métodos coercitivos para habituar os empregados às suas tarefas e mantê-los trabalhando durante dias e anos. Não ao acaso a divisão de trabalho e o agrupamento de artesãos e outros trabalhadores subcontratados exigia um controle rígido, muitas vezes violento, forçando a mão de obra trabalhadora a se domesticar e a se adaptar a um sistema ao qual não estava habituada e que não tinha correspondência a nenhuma outra forma de organização laboral. Ademais, o controle, a disciplina e a organização não faziam o menor sentido para eles.

Nesta fase tem início os primeiros problemas e a necessidade de gerenciá-los. Gerenciar o trabalho no capitalismo é, em última instância, controlar o trabalho e a maneira pela qual ele vai ser realizado, de acordo com o tempo, a cadência e a produção requerida.

A divisão da atividade laboral existiu em todas as sociedades; entretanto, a divisão social do trabalho na oficina – tornando-o cada vez mais simples e pormenorizado – é produto exclusivo da sociedade capitalista.

## **2.1 Organização científica do trabalho**

Nesta subseção, contextualiza-se a organização do trabalho industrial com o objetivo de compreender sua ligação com o sofrimento ou adoecimento dos trabalhadores na linha de produção fabril.

Historicamente, os estudos sobre a organização do trabalho e sua aplicação consideraram as fábricas de automóveis como lócus de pesquisa, por muitos anos o motor do crescimento e do desenvolvimento da produção capitalista e fonte de desenvolvimento e de aplicação de novas formas de organizar e gerir o trabalho. Foi também no interior dessas fábricas que se desenvolveram os métodos de racionalização do trabalho que ainda são determinantes na forma de se organizar a produção.

Taylor, na obra *Princípios da Administração Científica* de 1911, utilizou como campo de estudo uma siderúrgica, que nada mais é que a fonte de matéria-prima para a confecção de automóveis. Henry Ford, por sua vez, aplicou tais preceitos no interior de sua fábrica de automóveis procurando dividir e fragmentar ainda mais a forma como o trabalho foi decomposto por Taylor, procurando, também, reduzir os tempos mortos com o auxílio da esteira mecânica que levava o trabalho até os funcionários para que estes não precisassem se deslocar pela oficina. A partir da década de 1950, no Japão, também numa indústria de automóveis – a Toyota –, a racionalização do trabalho ganha um novo capítulo com o desenvolvimento dos parâmetros tayloristas/fordistas em um contexto de produção por encomendas, diminuindo os estoques, aumentando a responsabilidade dos trabalhadores no processo de produção, tornando-os pluriespecialistas e vigilantes do próprio trabalho através da noção da organização do trabalho em células (ALVES, 1999; ANTUNES, 2010, HARVEY, 2001).

A utilização de novas tecnologias é perceptível nas linhas de produção quando se observa o desenvolvimento dos processos de gerenciamento da mão de obra no interior das fábricas. Contudo, o que chama mais atenção no que concerne ao uso da tecnologia é que o trabalho humano no interior das fábricas não se tornou mais leve ou dotado de sentido para os seus executores. Na verdade, o fordismo trouxe poucas inovações tecnológicas para a realização do trabalho nas fábricas. Seu maior invento, que revolucionaria toda a forma de produção, foi a esteira mecânica, que levava as tarefas de um ponto ao outro no interior das indústrias. Claro que essa estratégia foi levada a cabo com uma rigidez ainda maior sobre os funcionários que já haviam experimentado a racionalização do trabalho preconizada por Taylor.

Da mesma forma, o toyotismo<sup>5</sup> incorporou a racionalização do trabalho iniciada pelo processo taylorista/fordista, contudo trouxe uma gama de estratégias de controle do trabalho, fiscalização do operariado e a criação de metas de trabalho através do que se convencionou chamar de fábrica enxuta<sup>6</sup>.

Entretanto, podemos afirmar que, mais uma vez, o elemento que passa a ser observado e gerenciado de uma forma ainda mais próxima e com um controle ainda maior são os operários na linha de produção, em continuidade à forma como Taylor e Ford desenvolveram suas estratégias de organização do trabalho.

O trabalho executado sob a ótica do gerenciamento científico é desprovido da possibilidade da intervenção humana no processo de produção. O grande trunfo desses modelos de organização é o de adestrar e de inculcar sobre os trabalhadores o ideal de uma produção máxima, com qualidade, no menor tempo possível. Não há possibilidade de intervenção real na forma como o trabalho é realizado, e este é prescrito de forma cada vez mais parcelar, rotineira e monótona. Nesse sentido, se mostra insuficiente a formação dos Círculos de Controle de Qualidade, que, não obstante, é a uma forma de fazer com que o funcionário pense em melhorias na produção e empregá-las no trabalho através de reuniões após o expediente de

---

<sup>5</sup> Aqui há que se fazer uma ressalva, pois o toyotismo trouxe um incremento tecnológico de fato, especialmente com a incorporação da microeletrônica desenvolvida a partir da década de 1970 e a utilização da robótica e do controle de estoques por meio do uso de microcomputadores e leitores de códigos de barras.

<sup>6</sup> Fábrica enxuta é um termo derivado da racionalização do trabalho originada com o toyotismo, que prevê a construção de mercadorias de acordo com a demanda por encomendas, acabando ou diminuindo estoques de peças e ou matérias-primas. Também diminui consideravelmente o número de funcionários, terceirizando funções e promovendo rearranjos na organização do trabalho, com a constituição de trabalhadores multitarefas.

trabalho ou em ações pontuais. Entretanto essas mudanças não acarretam em modificações profundas na forma como o trabalho é organizado. Esse procedimento é disseminado no interior das unidades de produção por meio da aplicação de manuais de gerenciamento e cartilhas de difusão de seus ideais. São introduzidos no discurso das empresas termos como o convite ao trabalhador para “vestir a camisa” da empresa, sua denominação como “associado”, ou, no caso da BRFood, *food lover* – nomenclaturas que carregam esses ideais de disposição para o trabalho flexível, aceitação de mudanças de funções e predisposição para o trabalho em turnos e ou por metas e, ainda a aceitação de metas e cargas de trabalho sempre maiores.

A visão da empresa pesquisada está explicitada em seu relatório anual:

Por meio de um processo amplo e colaborativo, com oficinas e workshops em diferentes unidades de negócio, construímos um propósito que se traduz na chamada Food Vision – um direcionador de futuro que nos instiga a produzir alimentos com mais amor, respeito à natureza e consciência de nosso papel social de alimentar o mundo. Reflexo das evoluções do nosso movimento de cultura corporativa, o VIVA BRF, iniciado em 2014, também definimos que esta deve se sustentar a partir de cada colaborador, visto como um Food Lover, ou seja, alguém apaixonado e conectado com os alimentos que a Companhia oferece à sociedade. (BR FOOD, 2016, p. 17)

O trabalho no interior das fábricas, portanto, vem sendo pensado, prescrito e racionalizado de forma a otimizar cada vez mais o elemento humano na linha de produção, de modo a torná-lo racionalizado e organizado sob supervisão constante e de modo a render o que se espera dele na linha de produção, a saber, a extração cada vez maior de mais-valia<sup>7</sup>.

## 2.2 O taylorismo

Frederich Winslow Taylor, nascido em 1856, era filho de uma família abastada da Filadélfia; seus biógrafos o caracterizam como uma pessoa de personalidade obsessiva compulsiva. Era obcecado pelo controle do tempo e até mesmo nas suas atividades corriqueiras procurava observar a melhor forma de poupar tempo e melhorar a sua eficiência. Trabalhou em uma siderúrgica como operário e de lá tirou

---

<sup>7</sup> Não entraremos em detalhes sobre o conceito de mais-valia definido por Karl Marx, mas, de forma geral, é a exploração da mão de obra humana no período de produção, de modo que a quantidade de trabalho realizado seja muito maior que o montante de trabalho produzido e destinado ao pagamento da jornada de trabalho. Cf. MARX, K. Processo de trabalho e processo de produção de mais-valia. In: \_\_\_\_\_. **O Capital**. v. 1. cap. 7.

as lições que se tornariam a base para o gerenciamento da mão de obra em suas empresas.

O maior interesse de Taylor era o de controlar melhor o trabalho alienado, para tanto, o operário ideal seria o chamado *homem boi*, aquele que executaria as determinações de suas chefias imediatas de forma exata, sem questionamentos ou objeções. Seu maior objetivo era o de eliminar a todo custo os tempos mortos e regular as ações dos trabalhadores de acordo com as metas da produção. Era favorável aos incentivos financeiros para a melhoria da qualidade e da quantidade da produção a ser executada por esse trabalhador ideal.

Assim, o controle do trabalho deveria ser exercido pela gerência e para que tal determinação laboral lograsse êxito era necessário destituir o trabalho de qualquer forma racional. Em última instância, o foco para o taylorismo é o de baratear o custo do trabalho e aumentar a sua produtividade. Para que isso ocorresse, seria imprescindível a separação entre o trabalho manual e intelectual, despojando o trabalho humano de qualquer função mental que pudesse consumir tempo ou que reduzisse a produtividade. A concepção e a determinação de como o trabalho deveria ser executado caberiam, enfim, somente à gestão da empresa.

O intuito de Taylor era o de sistematizar a forma como o trabalho era executado no interior das oficinas, de modo que o trabalhador não precisasse tomar iniciativas sobre o que seria produzido e tampouco como a produção seria organizada.

O que Taylor fez não foi criar algo inteiramente novo, mas sintetizar e apresentar ideias num todo razoavelmente coerente que germinaram e ganharam força na Inglaterra e no Estados Unidos durante o século XIX. Ele deu uma filosofia e título a uma série desconexa de iniciativas e experiências [...]. Não é a “melhor maneira” de trabalhar “em geral” o que Taylor buscava [...], mas uma resposta ao problema específico de como controlar melhor o trabalho alienado – isto é, a força de trabalho comprada e vendida (BRAVERMAN, 1987, p. 85-86).

Taylor, em suas tentativas de organização do trabalho na oficina da *Midvale Steel Works*, entrava em choque constantemente com os funcionários, que, até então, organizavam o trabalho a partir de seus conhecimentos prévios, sem uma determinação específica de como deveriam produzir e em que tempo as tarefas deveriam ser realizadas. Taylor afirma que o trabalho na oficina e sua tentativa de organizar as tarefas era um duro e constante embate entre o seu papel de gestor e os

operários, que, invariavelmente, voltavam a produzir de acordo com suas determinações anteriores pré-concebidas.

A estratégia de Taylor perante o embate no interior da oficina somente surtiu efeito quando, apoiado por uma estratégia de aumento salarial e a escolha de um funcionário “ideal”, consegue aceitação de suas determinações na produção e, assim, promover o aumento substancial da produção. O homem boi, modelo de trabalhador que Taylor defende como o ideal para o trabalho na oficina da *Midvale Steel Works*, se personifica na figura do trabalhador Schmidt, que concretiza as ações determinadas por Taylor e eleva a produtividade de forma substancial na siderúrgica. Schmidt, nas palavras de Taylor (BRAVERMAN, 1988) era um pequeno holandês da Pensilvânia que fora observado de modo sistemático e que, mesmo ganhando um baixo salário, havia conseguido comprar um terreno e se comprometia a erguer uma casa modesta. Para convencê-lo, Taylor o convida para uma reunião e a pergunta que lhe faz é carregada até hoje de uma simbologia extrema: “- Schmidt, você é um homem valioso?” (BRAVERMAN, 1987, p. 97).

A resposta a essa pergunta é o que faz com que o trabalho – mesmo realizado de forma mecânica, sem sentido e com uma destituição cada vez maior da capacidade reflexiva do trabalhador – seja aceito. Ser um homem valioso é ser um homem trabalhador que dispõe de uma vontade de trabalho permeada por uma ambição de crescer e de se tornar um homem passível de admiração e reconhecimento pessoal. Taylor consegue com Schmidt determinar o que seria um “bom dia de trabalho” e este “bom dia” nas oficinas da *Midvale*, concretizado pelo “homem boi – Schmidt”, era o de manejar 47 toneladas de ferro gusa ao invés de 12,5 toneladas que era a medida habitual.

A grande percepção de Taylor foi a de remunerar de forma diferenciada um trabalhador que se comprometia a seguir seus preceitos de organização, divisão e controle do tempo das tarefas, contudo, não há uma única invenção material na forma como o trabalho desse novo operário é realizado, a não ser a organização do tempo de trabalho.

O aumento salarial já havia sido implementado como estímulo aos trabalhadores na época. Para Braverman (1987), o diferencial que possibilitou a modificação dos processos de trabalho e a incorporação de suas definições de organização do trabalho nas oficinas foi o fato de ter estabelecido como condição

tácita o aumento e a manutenção do salário, mesmo quando as metas de produção fossem alcançadas. Os aumentos salariais na época, quando ocorriam, eram logo retirados pela gestão quando se alcançavam os resultados esperados, o que se transformava numa insatisfação generalizada dos trabalhadores.

Taylor então tece os princípios gerais da administração científica, que são apresentados, resumidamente, por Braverman (1987):

**Primeiro princípio:**

O administrador assume [...] o cargo de reunir todo o conhecimento tradicional que no passado foi possuído pelos trabalhadores e ainda classificar, tabular e reduzir esse conhecimento a regras, leis e fórmulas;

**Segundo princípio:**

Todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto [...];

**Terceiro princípio:**

[...] cada operário tornou-se mais especializado em seu próprio ofício do que é possível a qualquer um ser na gerência, e em consequência, os pormenores de como o trabalho será mais bem feito devem ser deixados a ele,

mas, em contraste:

Talvez o mais proeminente elemento isolado na gerência científica moderna seja a noção de tarefa. O trabalho de todo operário é inteiramente planejado pela gerência pelo menos com um dia de antecedência, e cada homem recebe, na maioria dos casos, instruções escritas completas pormenorizando a tarefa que deve executar, assim como os meios a serem utilizados ao fazer o trabalho [...] (BRAVERMAN, 1987, p. 103 e passim, grifo nosso).

O taylorismo, portanto, extrapola a dimensão da divisão do trabalho na linha de produção. Ele faz com que haja uma cadência no trabalho industrial, de modo que as metas de produtividade sejam sempre o limite do possível. A separação entre trabalho manual e intelectual atinge seu ponto máximo; o saber fazer, o ofício do trabalhador criado nas oficinas dos artesãos e nas guildas do período pré-Revolução Industrial é erradicado. Há a criação de um controle explícito sobre a produção e sobre o modo como é executada pelos trabalhadores, avaliando-os de forma isolada e cobrando aumentos de forma constante.

### 2.30 fordismo

O fordismo nasce com Henry Ford, que, numa visita a uma indústria frigorífica de Detroit, observa o processo no qual os bois entravam em uma ponta da linha de trabalho e as carcaças dos animais passavam sobre a cabeça dos trabalhadores, que



realizavam suas tarefas no corpo do animal. Cada qual tinha uma função específica, um corte determinado no animal, o que surtia uma produção cadenciada e organizada.

Henry Ford nasceu em Dearborn (Missouri, Estados Unidos), em 1863, filho de agricultores. Fundou a Ford automóveis com um grupo de 11 homens e fabricou no primeiro ano 1708 automóveis. Dez anos mais tarde, 200 mil. Em 1915, 500 mil e em 1919, 1 milhão. O modo de trabalho nas indústrias Ford levava em consideração a otimização do tempo – funcionários não se deslocavam pela fábrica. Ford via seus funcionários a partir da visão de si. Levava o puritanismo ao excesso; os funcionários de sua empresa deveriam agir do mesmo modo como ele encarava o trabalho: de forma árdua e tenaz, sem espaço para outras preocupações que não o trabalho, a família e a religião.

Talvez Ford tenha sido o precursor da maneira como a reestruturação produtiva encara o trabalhador atualmente. Nomenclaturas como associado, agregado, sócio, colaborador, entre outras, possuem características similares às que Ford observava e esperava de seus funcionários naquela época.

O controle em suas fábricas foi redobrado quando instituiu o Dia de Cinco Dólares, que significava para os eleitos uma remuneração maior e menos horas de trabalho. Contudo, nem todos os funcionários estariam aptos a receber tal pagamento, mas somente aqueles que soubessem utilizar esse dinheiro. Para identificar tal habilidade, Ford institucionalizou o Departamento Sociológico, que nada mais era que cerca de 30 funcionários que atuavam como espões no interior da fábrica. Funcionários desconfiavam uns dos outros. (BEYNON, 1995)

As indústrias automobilísticas de Detroit, sede da Ford e várias outras empresas do ramo, eram locais de trabalho de muita mão de obra imigrante. Para Henry Ford, o estilo de vida desses trabalhadores não era adequado. Era pré-requisito, portanto, que as pessoas que procuravam trabalho em sua fábrica percebessem seu estilo de vida como insensato, como destoante da maneira “correta” de viver, trabalhar e agir no mundo. O Departamento Sociológico de Ford atuava então de modo a investigar esses funcionários para remunerar apenas aqueles que, segundo os seus preceitos, usariam de forma adequada o salário de cinco dólares proposto.

O Dia de Cinco Dólares conseguiu o efeito esperado por Ford. Milhares de trabalhadores vinham diariamente às portas da fábrica para conseguirem uma vaga.

Mesmo diminuindo a jornada de trabalho de nove para oito horas diárias, Ford conseguiu aumentar a produtividade com um aumento de apenas um terço da mão de obra, fazendo com que o custo médio da produção de um automóvel reduzisse substancialmente. O maior pagamento surtiu efeito não apenas na produção, mas, principalmente, na diminuição considerável do absenteísmo e da rotatividade de seus funcionários.

Esse modelo de gestão adotado pela indústria automobilística de Ford chega à exaustão alguns anos depois, visto que a maior remuneração era aliada de um sistema cada vez mais opressor e estressante para seus funcionários. O ritmo de trabalho era sempre maior e a pressão para que os funcionários produzissem em menor tempo e com maior qualidade eram fatores decisivos para pedidos de demissão.

A divisão do trabalho implantada por Ford, já caracterizada pelo taylorismo, foi realizada de uma maneira inédita. A introdução da esteira mecanizada não permitia que os funcionários conversassem entre si, não havia tempo para conversa e relações cotidianas de amizade e afeto. A dureza das relações e o aumento constante da vigilância e da cobrança levavam a uma desconfiança generalizada entre os próprios trabalhadores.

Combatia o sindicato e acreditava que o que era bom para ele deveria ser bom para seus funcionários. Assim, os funcionários da Ford não deveriam beber, fumar ou ter apreço pelos jogos. A vida regrada seria recompensada por um retorno financeiro maior. A iniciativa de Ford de aumentar o salário dos trabalhadores em plena crise econômica do final da década de 1920 demonstrava a sua visão de como a vida social poderia ser organizada. Ford não cria apenas uma fábrica de automóveis, sua visão era de que poderia implementar uma nova visão de mundo e de organização social a partir do trabalho. Beynon (1995) afirma que os trabalhadores da Ford mantinham uma postura ereta na posição de trabalho. Não havia desperdício de um segundo sequer, ou, nas palavras do próprio fundador: “O homem [...] precisa ter cada segundo necessário, mas não um único segundo desnecessário” (FORD, 1922, p. 85; *apud* BEYNON, 1995, p. 39).

A taxa de rotatividade no setor de automóveis era altíssima e havia uma procura incessante por novos trabalhadores para as indústrias. O operário nas indústrias Ford era taciturno, não conversava com os colegas, nem mesmo na hora do almoço.

Sobre o controle do tempo,

Quando um homem interrompe o trabalho por ter sido chamado para o exame médico ou por algum outro motivo, recebe um pedaço de papel que marca a hora exata em que saiu. Esse é o passaporte para ele conseguir passar pelos vigias do pátio da fábrica. É bem provável que o papel seja cuidadosamente examinado antes de o sujeito chegar ao seu destino. Quando finalmente ele chega, um empregado do consultório calcula o tempo que o trajeto demandou e o compara com uma tabela de distâncias. (BEYNON, 1995, p. 56).

Linhart (1986), sociólogo francês, fez um trabalho de campo extraordinário na fábrica da Citroen na França a partir de uma observação participante.<sup>8</sup> Foi admitido como trabalhador na linha de montagem de automóveis e descreve, a partir de sua experiência como funcionário de chão de fábrica, o cotidiano de uma fábrica pautada nos preceitos taylorista/fordista de produção. A alta rotatividade e o ritmo intenso de trabalho são características de todas as fábricas que adotam este modelo de gestão da produção e da mão de obra.

[...] neste começo de setembro de 1968, Citroen devora mão de obra. A produção marcha a todo vapor; preenchem-se vagas que o mês de agosto provoca nos efetivos dos imigrantes: alguns não voltaram das férias em lugares distantes, outros chegarão atrasados e descobrirão, desesperados, que foram despachados (“Não temos nada que ver com suas histórias de mãe velha e doente: - Está despedido!”) E já substituídos. Substitui-se sem contemplação. De qualquer forma, o trabalho da Citroen é instável: entra-se depressa, sai se depressa. Duração média de um operário da Citroen: um ano. Um turnover elevado como dizem os sociólogos. Em outras palavras é um desfile (LINHART, 1996, p. 17).

O pioneirismo de Ford, de acordo com Harvey (2001), assenta-se mais em perceber a necessidade da mudança de valores que tal modo de produção suscitaria, determinando, assim, a construção de um novo homem, de uma nova sociedade e de novos valores morais.

O que havia de especial em Ford era a sua visão de que a produção em massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força do trabalho, uma nova estética, e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernizada e populista. (HARVEY, 2001, p. 121).

---

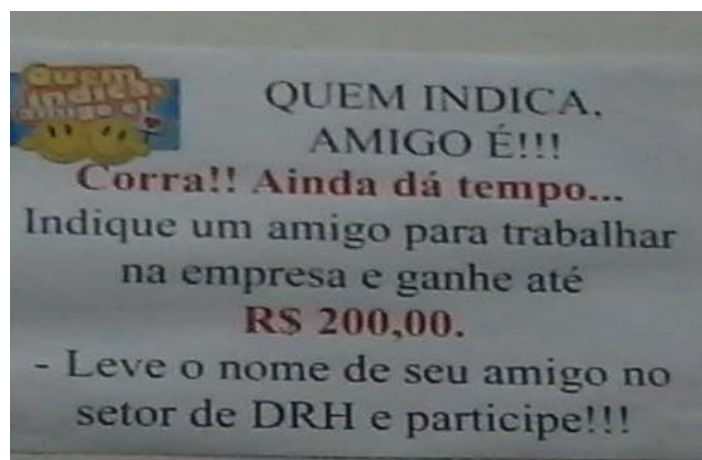
<sup>8</sup> Metodologia de observação e estudo que prevaleceu na Etnografia. Prevê a participação do investigador junto ao objeto de pesquisa de modo a descrevê-lo de uma maneira mais próxima da realidade. Cf. MICHAEL, Angrosino. **Etnografia e observação participante**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

A organização do trabalho centrada nos parâmetros taylorista/fordistas, de acordo com Harvey (2001), possui como principal característica a oferta de uma grande quantidade de produtos homogêneos. A produção é realizada em série, e a repetição e a monotonia do trabalho para quem executa é a característica fundamental.

Essa forma de controle e alta rotatividade dos postos de trabalho nas plantas industriais organizadas pelo taylorismo/fordismo não é, em hipótese alguma, predicado apenas das fábricas de automóveis. As agroindústrias do Sul do país também possuem características similares e, ao que tudo indica, esse é um problema da organização do trabalho pautada nos preceitos descritos até aqui. Nas agroindústrias frigoríficas também é bastante comum esta alta rotatividade da mão de obra, que faz com que as empresas a procurem de forma ávida para as suas linhas de produção.

Em Chapecó (SC), município eleito para a pesquisa, é comum carros de som anunciando vagas de trabalho nos bairros periféricos da cidade, locais de moradia das classes trabalhadoras mais simples<sup>9</sup>. Há também incentivos salariais para aqueles que indicam trabalhadores para atuar nas empresas, pagando até um salário a mais no holerite, caso esse funcionário contratado fique ao menos seis meses trabalhando nas linhas de produção (Figura 1).

**Figura 1 – Cartaz na agroindústria Aurora S.A**



Fonte: Acervo do autor, jul. 2014.

<sup>9</sup> Informações obtidas em pesquisa de campo.

Esse modelo de organização do trabalho começa a demonstrar sinais de esgotamento a partir da crise do capitalismo mundial da década de 1970, surgindo como alternativa o processo de produção japonês, baseado numa maior variabilidade da produção e oferta de produtos para mercados específicos. Há ainda uma reordenação das plantas industriais, diminuição do número de funcionários e adoção de estratégias de organização. Resumidamente, podemos apontar a necessidade da manutenção de grandes plantas industriais, grandes estoques e grande número de funcionários como um dos entraves para a continuidade hegemônica do processo de produção taylorista/fordista.

Contudo, é necessário deixar claro que esse sistema de produção não desaparece ou é eliminado. Na verdade, ele passa a coexistir com outras formas de organização ou, ainda, de maneira aperfeiçoada em alguns setores, especialmente na agroindústria frigorífica, onde ainda é bastante evidente.

#### **2.4 A reestruturação produtiva**

O modelo japonês surge como uma forma de organização do trabalho adotado a partir da década de 1970 no cenário mundial e, no Brasil, de 1990. Quando nos remetemos à implantação de novos processos de produção no setor industrial, especificamente na agroindústria avícola, estamos tratando, em maior ou menor medida, daqueles oriundos da organização japonesa iniciada no pós-Segunda Guerra Mundial, conhecido como toyotista. De forma geral, é baseado em uma produção enxuta, isto é, vinculada estritamente à demanda, eliminando estoques e tornando as atividades dentro da cadeia produtiva cada vez mais simples e multifacetadas.

Há que se considerar que esse modelo pode ser adaptado e rearranjado de acordo com as necessidades do segmento industrial. Certo é que o modelo toyotista trouxe aumento tecnológico aplicado à produção, tal como a microeletrônica, a automação de partes ou setores inteiros; mas, assim como o taylorismo/fordismo, seu aspecto primordial, pelo menos no setor aqui apresentado, concentra mais seus esforços na organização, disposição, fiscalização e ordenação da mão de obra humana no ambiente laboral abrangendo não apenas a especialização das funções, mas a tentativa de extrair a máxima produtividade dos trabalhadores e de colocar essa mesma mão de obra especializada em diferentes funções.

A reestruturação produtiva no Brasil tem seu início a partir da década de 1990 demonstrando no território nacional o mesmo fôlego já observado nos países de

capital avançado, em especial a tendência da substituição do taylorismo/fordismo por outras formas de organização da produção e do trabalho, muitas delas baseadas no modelo japonês ou toyotista. Esse processo tem como principais resultados a redução dos postos de trabalho e a intensificação da atividade laboral.

Estudos feitos sobre esse tema têm destacado que os efeitos dessas mudanças atingem as condições de trabalho e, conseqüentemente, refletem na saúde do trabalhador<sup>10</sup>.

Para Seligmann-Silva (2011), há a promulgação de uma ideologia neoliberal dominante que tem seu nascimento a partir da década de 1980 e seu apogeu nos discursos das políticas econômicas neoliberais dos últimos anos do século XX e início do presente século. Esta concepção rechaça qualquer forma de crítica ou de questionamento das novas formas da organização da produção, produzindo um discurso dominante e incontestável na produção econômica contemporânea.

De acordo com Costa (2002), a abertura econômica abrupta do início da era Collor forçou as empresas a adotarem processos de reorganização de seus parques industriais para poder competir no mercado internacional. Entre os anos de 1989 e 1999, mais de um milhão e meio de empregos desapareceram na indústria de transformação e seus ocupantes caíram na informalidade ou se deslocaram para o setor de serviços e comércio. Ainda de acordo com Costa (2002), a flexibilização das leis trabalhistas, a implementação de banco de horas e contratos por tempo determinado fizeram recuar avanços obtidos na década de 1980 pelos movimentos sindicais.

Paralelamente à reestruturação produtiva, assistimos também à escalada da concentração de capital nas grandes empresas multinacionais, que adotam cada vez mais os processos oriundos da reestruturação produtiva aliados, ainda, a um maior engajamento subjetivo desses trabalhadores. Dessa forma, desde o texto Americanismo/fordismo, de Gramsci (2001), percebemos um escalonamento muito maior da tomada da subjetividade do trabalhador.

Assim, se inicialmente a gerência científica do trabalho visava abolir das oficinas de produção todo e qualquer espaço de trabalho criativo e de conhecimento

---

<sup>10</sup> Tal assunto será abordado em detalhes na próxima seção.

sobre como produzir; sob a égide da reestruturação produtiva tal conhecimento passa a ser estimulado e incentivado de modo efetivo através de elementos característicos.

Nos países periféricos e em especial no Brasil, esta nova organização da atividade laboral efetua-se de modo mais lento e diferenciado e, segundo Antunes (2002-2003), podemos notar atualmente no território nacional a combinação de:

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

Em especial na agroindústria avícola, processos de produção originários do taylorismo/fordismo convivem com pressupostos da nova organização do trabalho – toyotismo - numa mesma planta industrial e, de acordo com Rizzi (1993), é possível perceber nos últimos anos, nas grandes empresas nacionais, um esforço no sentido de se apoderar dessas novas formas de organização e racionalização do trabalho.

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

A assimilação do toyotismo como padrão de produção implica, segundo Alves (1999), em intensificação do trabalho, aumento do controle do trabalho, fragmentação do trabalho na linha de produção e cooptação dos próprios trabalhadores na linha produtiva.

O toyotismo busca desenvolver e incorporar à racionalidade capitalista de produção as variáveis psicológicas do comportamento operário, desenvolvendo mecanismos de comprometimento dos trabalhadores com a gerência da fábrica. Tais mecanismos deturpam e mascaram o real significado do trabalho em equipe. Siglas

como CCQ (Círculos de Controle de Qualidade) ou ainda mecanismos de otimização do trabalho como *kanban*<sup>11</sup>, *just in time*<sup>12</sup>, Certificados de ISO<sup>13</sup> etc. são estratégias as quais o capitalismo mundial utiliza para a obtenção da participação operária.

Nas organizações pós-fordistas, houve uma maquiagem no que concerne ao controle:

[...] O que existe é a substituição do controle externo do desempenho pelo controle interno dos próprios funcionários mediante eficiente trabalho de comunicação. [...] substituíram o chicote, o supervisor e os testes psicológicos pela ilusão da integração e da participação. É a tentativa da construção de uma nova subjetividade que encontra no projeto neoliberal a sementeira do individualismo e da barbárie (CAPITÃO; HELOANI, 2003, p. 108).

No que tange às agroindústrias avícolas, esses processos também se evidenciam por meio da instalação de programas de participação operária, tais como os Círculos de Controle de Qualidade, a produção por metas, as avaliações individuais e coletivas, entre outros.

Segundo Alves (1999), Antunes (2002-2003) entre outros autores, o toyotismo não representa uma ruptura com o taylorismo/fordismo, mas sim a ampliação das tarefas realizadas pelo trabalhador; no entanto, tais tarefas são tão repetitivas e monótonas quanto as do período fordista. Sua diferença reside mais em uma desespecialização constante do que em uma polivalência das funções, com o agravante de a captura da racionalidade do trabalhador ocorrer de modo mais eficaz e com a sua própria participação.

A partir da década de 1990, a incorporação de tecnologias no processo de produção das agroindústrias avícolas, e como consequência a diminuição da mão de obra no processo produtivo, se faz notar com maior intensidade, como afirma Rizzi (1993):

A etapa central do processo produtivo está na evisceração<sup>14</sup>. Isso significa que as grandes plantas que mecanizam essa etapa eliminam

<sup>11</sup> O *kanban* é um sistema de informações que alimenta o sistema denominado de *just in time* e que tem a característica de controlar a quantidade e a qualidade da produção em cada etapa do processo.

<sup>12</sup> O *just in time* consiste num sistema de organização que permite construir um determinado produto na quantidade necessária e no momento exato.

<sup>13</sup> ISO (*International Standard Organization*) é como se denominam as normas internacionais instituídas para a produção e comercialização, visando preferencialmente a qualidade.

<sup>14</sup> Evisceração: processo de retirada dos órgãos internos do frango.



um contingente importante de força de trabalho, aumentando a produtividade. Supondo [...] a existência de proporcionalidade entre a necessidade de força de trabalho e a capacidade de produção, uma planta manual com capacidade de 15.000 aves/hora exigiria um número de 180 trabalhadores lotados na evisceração, o que seria inteiramente dispensável numa planta mecanizada. Ou seja, enquanto em uma planta com capacidade de 15.000 aves/hora e com operações manuais requer-se uma quantidade de 320 trabalhadores no conjunto das etapas, numa mecanizada e supondo somente a mecanização da evisceração, a necessidade seria de 140 trabalhadores; enquanto na produção manual a produtividade seria de 46,9 frangos/hora por trabalhador, na mecanizada seria de 107, 1, ou seja, o dobro da produtividade (RIZZI, 1993, p. 15).

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

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

Para Alves (2011), a acumulação flexível da década de 1970 não representa uma ruptura com o plano de desenvolvimento do capitalismo, mas sim uma reposição de elementos fundamentais do fordismo.

O “fordismo puro” da década de 1920, objeto de reflexão de Antonio Gramsci em *Americanismo e fordismo*, continha elementos que, mais tarde, o toyotismo iria recuperar. Como observa Krafcik, “o fordismo puro é de muitos modos, mais próximo do sistema de produção Toyota do que o fordismo recente”. (p. 15).

A questão da polivalência do trabalhador na linha de produção fabril, bem como sua mobilidade entre os setores, já era observada por Marx (1996, p. 14). A reestruturação produtiva promovida pelas formas derivadas do toyotismo e outras radicaliza essa necessidade em funções específicas ou em momentos cruciais, de

forma que esta organização do trabalho não é, em hipótese alguma, uma nova forma de organização da atividade laboral, distinta ou deslocada do modelo fordista/taylorista dominante na indústria mundial até a década de 1970.

Essa mudança na forma de trabalho só é possível através, em primeiro lugar, da simplificação das funções desempenhadas no interior das linhas de produção fabris, por meio de um grande incremento tecnológico, e, em segundo lugar, pela adoção de formas de gestão da mão de obra que privilegiem a rotatividade das funções e a possibilidade de atuação em diversas frentes de trabalho, de acordo com as necessidades da produção.

Essas duas características intrínsecas a esse novo modelo de produção, só se tornaram possíveis graças a uma simplificação ainda maior do trabalho humano no interior das fábricas modernas. Destarte, a essas novas formas de organização do trabalho, outras formas de flexibilização e do trabalho também são inauguradas a partir da década de 1980 e ganham impulso no cenário econômico mundial. Podemos afirmar, seguramente, que as novas formas de organização do trabalho ou a radicalização das funções flexíveis no interior das fábricas só foram possíveis graças à flexibilização dos contratos de trabalho, das formas de contratação, do aumento do número de trabalhadores terceirizados e da crescente e incessante desregulamentação da legislação trabalhista, que permite o advento e o crescimento exponencial dessa nova forma de controle do trabalho.

Devemos ainda compreender que os métodos de organização apresentados até aqui não são estanques e tampouco se encerram em si mesmos. Na verdade, há uma hibridização de todas essas formas de organização e controle da mão de obra fabril de modo a extrair do operário o máximo rendimento possível nas linhas de produção. Ao mesmo tempo em que há, na agroindústria da carne, setores que expressam o modelo taylorista/fordista em seu sentido clássico, há, também, nuances dos processos hereditários do toyotismo. Por um lado, o taylorismo/fordismo condicionava o trabalhador a uma rotina embrutecedora e repetitiva. Por outro, exigia dele uma simplificação cada vez maior dos gestos, não permitindo qualquer interferência de cunho pessoal.

Todavia, o objetivo último dos processos de organização do trabalho no interior das indústrias nada mais são que a tentativa de extrair cada vez mais a produção de mais-valia dos trabalhadores. São a extensão e o prolongamento máximo da

produtividade do trabalho que importa, não há sinais de que mesmo trazendo problemas de saúde para os trabalhadores esse sistema tenda a se modificar, a não ser em momentos pontuais, tais como a implantação de exercícios laborais ou a audição de música clássica<sup>15</sup> no interior das fábricas, como se essas ações pudessem afastar a penosidade do trabalho ou diminuir o adoecimento.

Clôt (2006) afirma que a gerência científica baseada nos preceitos tayloristas não exige demais do trabalhador e sim “de menos”. Dessa maneira, os gestos, o saber fazer, a personalidade imputada pelo trabalhador ao seu ofício é reiteradamente negada e rechaçada. Para o autor, essa negação da marca pessoal no trabalho durante toda a jornada comprometendo cerca de 8 a 10 horas por dia faz com que esse indivíduo não seja apenas exigido pela execução da tarefa, mas também seja compelido a controlar seus impulsos, a reprimir sua própria vontade.

Ninguém tem o poder de aniquilar a atividade pessoal do trabalhador. Na melhor das hipóteses, ela é deslocada ou alienada. Mas possui sua autonomia e nunca é simples medida das ações exteriores que hoje se exercem sobre ela. A atividade é a apropriação das ações passadas e presentes de sua história pelo sujeito, fonte de uma espontaneidade indestrutível. Mesmo brutalmente proibida, nem por isso é abolida. E, em certo sentido, reside de fato aí, por outro lado, o drama. Pois ela se volta então contra aquela ou aquele que trabalha, a ponto de eles mesmos deverem se impedir de toda iniciativa. Quando chegam a isso é o preço de um insidioso esgotamento, de um afadiga que é o ponto de partida de novos conflitos. (CLÔT, 2006, p. 14-15).

A organização científica do trabalho, portanto, em suas diversas configurações e reconfigurações, interfere de forma direta na saúde do trabalhador. Não se adentra somente o corpo a uma função ou a uma técnica, mas também se tenta adequar a subjetividade do trabalhador. Tal ordenação não ocorre de forma automática ou isenta de traumas, tanto corpo como mente são refreados e tensionados a todo instante na tentativa de se adaptar ao trabalho prescrito. O trabalho destituído de significado torna-se mais pesado na medida em que a capacidade de refletir e dar uma significação pessoal concreta ao labor é constantemente subtraída, rechaçada e negada.

---

<sup>15</sup> Na unidade da BRFood pesquisada, havia autofalantes que tocavam incessantemente músicas clássicas ou música popular brasileira. Esse evento também pode ser comprovado no documentário *Carne & Osso*, de Caio Cavechini do ano de 2011, no qual é possível ouvir música tocando durante o processo de trabalho.

### 3 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

*Podemos ensinar a um homem como desenhar uma linha reta; como fazer uma linha curva e cinzelá-la [...] com admirável rapidez e precisão; e veremos que seu trabalho é perfeito no gênero; mas se lhe for pedido que pense a respeito de qualquer dessas formas, que considere se não é capaz de encontrar meios na própria cabeça, ele se detém; sua execução torna-se hesitante; ele pensa, e com quase toda probabilidade pensa errado; com quase toda probabilidade comete um erro no primeiro toque em seu trabalho como ser pensante. Mas apesar disso transformou-se num homem. Pois antes era apenas uma máquina, uma ferramenta animada. (John Ruskin, 1851)*

A capacidade de intervir e pensar sobre aquilo que se produz é um elemento crucial para o trabalho humano e para que este possa ter sentido a quem executa a tarefa. O trabalho reflexivo que compreende os processos de produção, seu propósito e sua relação com a manutenção da própria vida individual e coletiva foi durante muito tempo parte constituinte dos afazeres dos seres humanos. Sennet (2008) chama a atenção para o papel do artífice nesse processo, entendendo-o como aquele que compreende e atua sobre seu objeto de trabalho de modo a desenvolver suas habilidades técnicas e intelectuais. O trabalho físico não era parte dissonante do trabalho mental, não havia uma ruptura entre pensar e agir.

Os modelos de produção industrial taylorista/fordista e, agora, o modelo japonês toyotista, não somente fazem essa separação entre trabalho manual e intelectual de uma forma radical como também pressupõem um controle rígido do ser humano no processo produtivo. O trabalho sob a determinação desses processos de organização laboral gera, no limite, uma precarização crescente das relações de trabalho e a destituição de sentido da atividade laboral. Pesquisadores como Clôt (2006), Seligmann-Silva (2012), Navarro (1998), entre outros, apresentam dados importantes para a compreensão do mundo do trabalho contemporâneo afirmando que existe uma relação efetiva entre a realização de um trabalho destituído de sentido e propósito e o aumento da precarização e adoecimento físico e mental dos trabalhadores.

Contraditoriamente, o aumento da tecnologia, a aplicação de novas técnicas de gestão, produção e organização do trabalho, a robotização, automação e aplicação da microeletrônica no trabalho contemporâneo não liberaram o ser humano da

exposição ao adoecimento. Podemos dizer que, em alguns setores, entre eles a agroindústria frigorífica, o número de afastamentos de trabalhadores por acidentes de trabalho, desenvolvimento de traumas físicos e psicológicos, além de fobias chegou a um patamar epidêmico.

Para Antunes (2003), a pluriespecialização das funções, a capacidade do trabalhador de atuar em várias frentes de trabalho dentro de uma oficina ou de uma indústria caracteriza não o aumento de uma capacidade de trabalho intelectual, um maior aprendizado do trabalhador sobre seu ofício, mas, apenas, uma simplificação e uma desespecialização maior de sua profissão. Os afazeres tornam-se cada vez mais sem sentido, aumentando a desqualificação e a descartabilidade da sua força de trabalho. A especialização das funções, que era a garantia da permanência dos trabalhadores no emprego, dada a condição de conhecimento acumulado sobre seu trabalho, foi cindida com a ascensão do toyotismo como modelo organizador do trabalho operário.

Essa possibilidade de ser substituído por alguém mais jovem, ou mesmo por uma máquina, ou então de que sua função no emaranhado de posições de trabalho que a divisão do trabalho toyotista trouxe para os trabalhadores seja simplesmente abolida, causa um sentimento de medo permanente na classe, que se percebe sempre na iminência do desemprego a cada mudança tecnológica ou no perfil requerido da mão de obra.

A desqualificação do trabalho ou da função exercida pelo trabalhador pode ser mais bem compreendida através da exposição de Seligmann-Silva:

Frequentemente a expressão “trabalho desqualificado” é utilizada como sinônimo de trabalho não qualificado. Cremos, entretanto, que o termo “desqualificado” se refere mais precisamente “àquele que perdeu as qualidades que o recomendavam à consideração pública”. Estariam assim, nessa situação de desqualificação especialmente aqueles cujos conhecimentos e experiências profissionais passaram a ser desvalorizadas e descartados em decorrência do advento de novos saberes e de novas tecnologias (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 203).

O reconhecimento do trabalho é fundamental para a saúde psicossocial. A falta de reconhecimento no trabalho aflige os trabalhadores porque os impede de construir um sentido durável e concreto de suas experiências. Não há identificação com o trabalho, pois este é distante da concepção que o sujeito faz de si mesmo. Assim, se a identidade do sujeito é atingida, a saúde psicossocial também será. Ainda para

Seligmann-Silva (2012), as dificuldades que o sujeito encontra para elaborar sua identidade reverberam num sentimento de frustração que não consegue ser bem dimensionado pelo sujeito. Isso pode levar a um elevado consumo de álcool e o uso abusivo de substâncias químicas.

Em entrevista, o funcionário Daniel<sup>16</sup>, um trabalhador de 24 anos da *BRFood*, descreve sua rotina de trabalho dizendo que é responsável pela desossa de perna de frango (coxa e sobrecoxa). Ao narrar seu dia de trabalho, invariavelmente afirmava que seu objetivo ali era o de conseguir um posto melhor na empresa e para isso estava buscando qualificação<sup>17</sup>. Ele expressa a percepção de que o modo como o trabalho era realizado o fazia se sentir inferior, já que consistia na desossa, de forma ininterrupta, durante todo o tempo em que permanecia na linha de produção da empresa. Segundo ele, apesar de ter uma grande destreza na função, não percebia de forma positiva sua atuação profissional, uma vez que a própria mãe, em um Natal, pedira-lhe para desossar um frango para assar, e ele respondera que não seria capaz, uma vez que sabia desossar apenas a perna da ave.

A alienação do trabalho é um ponto bastante debatido nos estudos sociológicos sobre o trabalho. Contudo, estudos que demonstrem as carências afetivas que a falta de reconhecimento no trabalho trazem ao trabalhador se fazem necessários para que possamos compreender de que modo o trabalho estranhado atinge o indivíduo, de que forma ele consegue formular teorias sobre a sua condição de vida, e quais os sentimentos que atribui às tarefas vazias em que rotineiramente está imerso.

A escola francófona de Psicopatologia do Trabalho vem sendo desenvolvida de forma bastante fecunda desde a década de 1950. Louis Le Guillant é considerado o precursor dessa corrente de análise do sofrimento mental do trabalhador no campo da atividade laboral. Cristophe Dejours e Yves Clôt, apesar de divergirem profundamente sobre os processos de adoecimento no ambiente profissional e suas causas, trazem luz sobre a discussão entre a organização do trabalho e o adoecimento psíquico.

---

<sup>16</sup> Os nomes dos entrevistados foram modificados para preservar sua identidade.

<sup>17</sup> O entrevistado fazia o curso de Administração de Empresas no período noturno numa faculdade privada local.

Os estudos de Dejours fundamentam a Psicodinâmica do Trabalho, teoria que toma como embasamento a Psicanálise, a ergonomia<sup>18</sup> e a Sociologia. Para Christophe Dejours, a patologia vem de um período anterior ou exterior à atividade profissional, sendo a organização do ambiente laboral apenas o estopim para o desenvolvimento de um adoecimento já latente e inerente a esse indivíduo.

Em contraposição a Dejours, Yves Clôt elabora seus estudos sobre saúde mental por meio de uma metodologia que ficou conhecida como Clínica da Atividade. Sua preocupação é transformar o ambiente de trabalho e está em consonância com a psicopatologia do trabalho e com a ergonomia francesa. Para esse autor, é importante perceber que o sofrimento do trabalhador está muitas vezes na disjunção entre trabalho prescrito e trabalho real. Dessa forma, a fonte de sofrimento e de adoecimento do trabalhador está no fato de que muitas vezes, na realização de seu ofício, não há o seu reconhecimento. Assim, é necessário que o sujeito se perceba no trabalho realizado e também na execução da atividade. Para que a saúde mental do trabalhador permaneça equilibrada, é imprescindível que as tarefas por ele realizadas sejam capazes de demonstrar sua atividade física e ou mental como determinante para a realização do trabalho e que, além disso, se sinta parte importante daquela atividade<sup>19</sup>.

Recorri à obra de Batista e colaboradores (2015), que analisaram os estudos efetuados por Dejours em momento anterior à fundação da Psicodinâmica do Trabalho, denominada Psicopatologia do Trabalho, em que o autor estabelece um vínculo entre situações presentes no ambiente de trabalho que poderiam suscitar sofrimento ou prazer. Consultei também Clôt (2006) para melhor compreender as relações entre a atividade desempenhada e o reconhecimento social e pessoal no ambiente profissional e as pesquisas efetuadas por Seligmann-Silva (2011) para a compreensão desse fenômeno no Brasil.

---

<sup>18</sup> Conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo conforto, segurança e eficácia (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 83).

<sup>19</sup> Para informações sobre as discussões entre os autores, cf.: SILVA, R.V.S; DESUDEDIT JUNIOR, M; BATISTA, M.A. **A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade**: debates em psicologia do trabalho. Belo Horizonte, PUC, 2015. Disponível em: <[www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/download/589/396](http://www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/download/589/396)>. Acesso em: 20 jun. 2017.

De acordo com Birman (2006), há uma transformação do mal-estar na sociedade contemporânea e à Psicanálise tem restado um papel secundário, apenas descrevendo os problemas dele decorrentes. Neste vácuo deixado pela Psicanálise, a Psiquiatria assumiu um papel de maior prestígio, revestindo-se de um valor científico como uma ciência fundada na Neurociência, como uma ciência biológica “no campo da racionalidade e da institucionalidade médicas” (Idem, p. 173).

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

Nesse sentido, afirma Birman:

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

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

A reestruturação produtiva trouxe, além de uma nova organização do trabalho, uma diminuição dos espaços de convívio e de relacionamentos pessoais, aumentando a fadiga em virtude da intensificação crescente do trabalho. Implica também em formas cada vez mais coercitivas de controle do ser humano na produção de bens.



Contraditoriamente, espera, por outro lado, uma disposição e um engajamento maior ao trabalho, uma postura ativa para o aumento da produção de riquezas e a resolução de problemas.

### **3.1 A saúde do trabalho no Brasil**

A inclusão do tema da saúde do trabalhador como um objeto de estudo da Sociologia vem crescendo no Brasil a partir das últimas três décadas. Importante ressaltar que as pesquisas sobre adoecimento e estudos das condições de trabalho com enfoque sociológico vêm aumentando na medida em que se incorporam no território brasileiro normas de organização do trabalho e da mão de obra derivadas da reestruturação produtiva. Dessa forma, é incontestável a ligação entre as mudanças nas formas de organização do trabalho e o aumento do adoecimento de trabalhadores no ambiente laboral e a preocupação com o crescimento deste fenômeno.

Por outro lado, as pesquisas científicas sobre adoecimento no ambiente de trabalho requerem um trabalho multidisciplinar que possa trazer à tona os diferentes elementos e contextos sociais, pessoais e econômicos que configuram o ambiente de trabalho como um local em que a saúde do trabalhador pode vir a ser colocada em risco. Não se trata de afirmar que a saúde do trabalhador é negligenciada em todos os setores, tampouco que o adoecimento é algo natural. Importante deixar claro que o adoecimento na atividade laboral não deveria ser um fenômeno comum, entretanto, em determinados setores da produção nacional, os números de patologias que vêm acometendo a classe trabalhadora têm crescido de modo vertiginoso nas últimas décadas.

A história do adoecimento causado pela atividade laboral no Brasil toma corpo somente na década de 1970, quando o Ministério do Trabalho e da Previdência Social passou a tomar medidas visando à sua redução. O Brasil passava pelo período conhecido como “milagre brasileiro” e tais características denegriam de forma contundente essa visão de um país que vencera as barreiras impostas para a sua industrialização (LACAZ, 1995).

Ainda segundo Lacaz (1995), o governo militar adota em 1972 a portaria de número 3237 do Ministério do Trabalho e Previdência Social, a qual obriga as empresas a criarem os Serviços Especializados em Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho (SEHSMT) – serviços de auxílio, prevenção e tratamento dos trabalhadores. Tal decreto dispunha, entre outros itens, os seguintes aspectos:

**Art. 1º.** O Ministério do Trabalho e Previdência Social, pelos seus órgãos de administração direta ou indireta, bem como outros e ele vinculados ou subordinados, a partir do presente exercício e até 1974. Dará prioridade, em sua política de ação social, no campo de educação e aprimoramento cultural do trabalhador:

- a) à coordenação das ações desenvolvidas pelos órgãos públicos ou privados que se dedicam ao aprimoramento profissional, cultural e social do trabalhador, a fim de proporcionar-lhe educação contínua, maior eficiência individual, elevação do nível de vida e participação mais efetiva na renda nacional, com economia de meios e racionalização de esforços;
- b) ao treinamento de trabalhadores sem qualificação ocupacional e à especialização de trabalhadores já qualificados;
- c) ao estabelecimento de uma classificação brasileira de ocupações;
- d) à implantação do Sistema Nacional de Emprego;
- e) à preparação de técnicos em higiene e segurança do trabalho;
- f) à intensificação das campanhas de esclarecimento público das medidas de proteção contra os acidentes do trabalho;
- g) ao incremento de difusão educacional e cultural entre os trabalhadores;
- h) ao aprimoramento do servidor público do Ministério do Trabalho e Previdência Social, de suas autarquias e órgãos vinculados;
- i) ao desenvolvimento de um sistema de análise de relação salário-treinamento-emprego.

**Art. 2º.** Para o atendimento das prioridades definidas no artigo anterior e segundo a natureza das mesmas, entidades como a Legião Brasileira de Assistência, o Serviço Social da Indústria (SESI), o Serviço Social do Comércio (SESC), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e respectivos organismos regionais, agências particulares de treinamento profissional, além das entidades sindicais, entre outras, deverão colaborar com recursos técnicos e financeiros com o poder público.

*Parágrafo único.* Na conjugação de providências para o atendimento a política definida no presente Decreto, o Ministério do Trabalho e Previdência Social envidará esforços para estabelecer a maior participação de órgãos dos governos da União, dos estados e dos Municípios, mediante convênios e instrumentos outros de ação administrativa. [...] (BRASIL, 1972)

Esse Decreto, ainda segundo Lacaz (1995), faz parte de um ambicioso projeto do governo, chamado Programa Nacional de Valorização do Trabalhador (PVNT), por meio do qual passava para a iniciativa privada a incumbência de cuidar e controlar a saúde dos trabalhadores. Previa-se a contratação de mais de 13 mil funcionários de nível superior que deveriam atuar de modo a assegurar a saúde dos trabalhadores no parque industrial nacional. Essa estratégia já nascia com um questionamento ético bastante perturbador: assegurar que os profissionais da saúde, trabalhando de forma direta e no interior das empresas, tomassem medidas de modo a evitar traumas ao trabalhador. Estava em jogo, nesse período, a produção industrial, que, pela primeira

vez no Brasil, toma curso de modo eficiente; e a saúde dos trabalhadores, que até então não contava com a existência de qualquer rede de apoio.

Havia ainda uma cláusula neste Decreto que liberava as empresas com menos de 100 funcionários a adotar tal medida de resguardo e atenção para com a saúde do trabalhador.

O Decreto de 1972 acabou não sendo adotado (LACAZ, 1995) e posteriormente, em 1975, foi criada pelo Ministério do Trabalho uma reforma do decreto anterior, que, entre outras providências, determinava a diminuição abrupta do número de técnicos necessários, especialmente nas indústrias automobilísticas e químicas, que passaram a ser enquadradas em grau de risco menor. Tal medida foi adotada a partir da pressão exercida pelos empresários do setor. Era evidente que tais indústrias eram as que mais traziam riscos para os trabalhadores, sendo, contudo, eram peças-chave para o projeto de industrialização nacional promovido pelo governo militar.

Até meados da década de 1980, ainda segundo o autor, o número de doenças registradas derivadas de atividades profissionais no país se mantém em torno de 3 mil casos ao ano. No mesmo período, em países europeus, a incidência de doenças que acometiam aos trabalhadores era cerca de 10 a 15 vezes maior, como no caso da então Alemanha Ocidental e da Itália.

Está claro, portanto, que a subnotificação de doenças ocasionadas pelas atividades profissionais era regra geral. Os números de registros<sup>20</sup> crescem apenas a partir de 1985, quando há a implantação do Programa de Saúde dos Trabalhadores na rede de serviços de saúde das Secretarias Estaduais e Municipais.

A questão da saúde do trabalhador começa a mudar de forma mais contundente, de acordo com Lacaz (2007), a partir do final da década de 1970, quando os sindicatos nacionais, inspirados pelo modelo sindical italiano – que previa não somente reivindicações de cunho economicista, mas também a luta por melhorias nas condições de trabalho e saúde –, passam a defender a pauta de acesso à saúde universal a todos<sup>21</sup> os brasileiros.

---

<sup>20</sup> Os casos de subnotificação de acidentes de trabalho e adoecimento ainda são bastante comuns, especialmente nas agroindústrias frigoríficas.

<sup>21</sup> Até 1990, quando o Sistema Único de Saúde (SUS) foi implantado como modelo universal de atendimento, somente tinham acesso ao tratamento de saúde os trabalhadores com carteira

Misturando diferentes pautas, entre elas a luta pela redemocratização do país e pela implantação de uma rede de atenção básica de saúde, surge o Sistema Único de Saúde, o SUS, em 1990, por meio da nova Constituição Federal, aprovada no ano de 1988, e que determina que a saúde é um direito de todos e dever do Estado. O nascimento do SUS foi pauta de um movimento que se coadunava com as exigências dos trabalhadores. A formação do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (Diesat) exerce, segundo Lacaz (2007), “importante papel na discussão sobre o rompimento com o assistencialismo médico existente dentro dos sindicatos [...] numa perspectiva de superá-lo, propondo que tal atribuição seja da rede pública de saúde” (LACAZ, 2007, p. 5). Dessa forma, a saúde do trabalhador passa a ser, pela primeira vez no país, uma questão de saúde pública.

O sofrimento e os riscos os quais o trabalhador enfrenta em seu percurso profissional existem em todos os segmentos. Claro que, em alguns setores, dada a sua especificidade, esses riscos tornam-se muito maiores. A Previdência Social é responsável pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)<sup>22</sup>, que, a partir do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), imputa uma porcentagem que varia de 1 a 3% de contribuição de acordo com o grau de risco com que a atividade profissional é classificada. No caso dos frigoríficos, a classificação é a maior, de 3%, já que se considera um ambiente em que há uma grande incidência de acidentes de trabalho. Essa alíquota cobrada é destinada ao financiamento de benefícios de aposentadoria especial ou pagamento de indenizações por acidentes trabalhistas. Os valores dos pagamentos devidos são calculados através de uma metodologia que leva em consideração a frequência de acidentes, o risco e a gravidade, podendo ser diminuída em até 50% ou aumentada em 100% do valor a ser pago de acordo com o grau de periculosidade, incidência, entre outros.

O incremento do número de trabalhadores com carteira assinada ao longo do tempo pode ser observado na Fig. 2. A quantidade de trabalhadores formais cresce

---

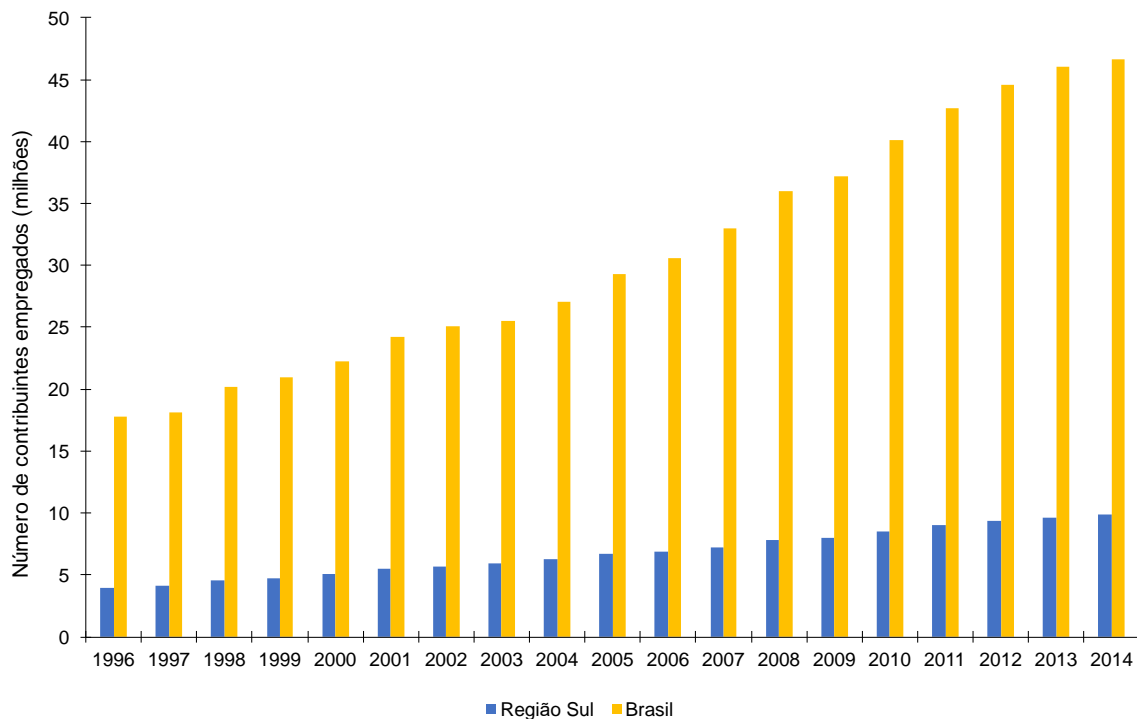
assinada ou aqueles que podiam pagar, relegando à própria sorte donas de casa, idosos, crianças e trabalhadores informais que não podiam pagar.

<sup>22</sup> Códigos CNAE: 10.11-2 Abate de reses; 10.12-1 Abate de suínos, aves e outros pequenos animais; 10.13-9 Fabricação de produtos de carne. (BRASIL. PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2009**. Anexo I: Classificação Nacional de Atividades Econômicas e Grau de Risco de Acidente do Trabalho Associado. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4\\_101130-164603-107.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_101130-164603-107.pdf)>. Acesso em: 03 mar. 2016).

do ano de referência de 2000 para 2014, na região Sul de aproximadamente 4 milhões de empregados com carteira assinada para cerca de 10 milhões em 2014, uma taxa de 150%. No Brasil, o crescimento é da ordem de cerca de 100%, passando de 23 milhões para 46 milhões de empregados. O universo de trabalhadores absolutos na região Sul representa 21,6% do total (Gráfico 1). Contudo, a quantidade de acidentes de trabalho que atinge essa população é, na média, muito maior.

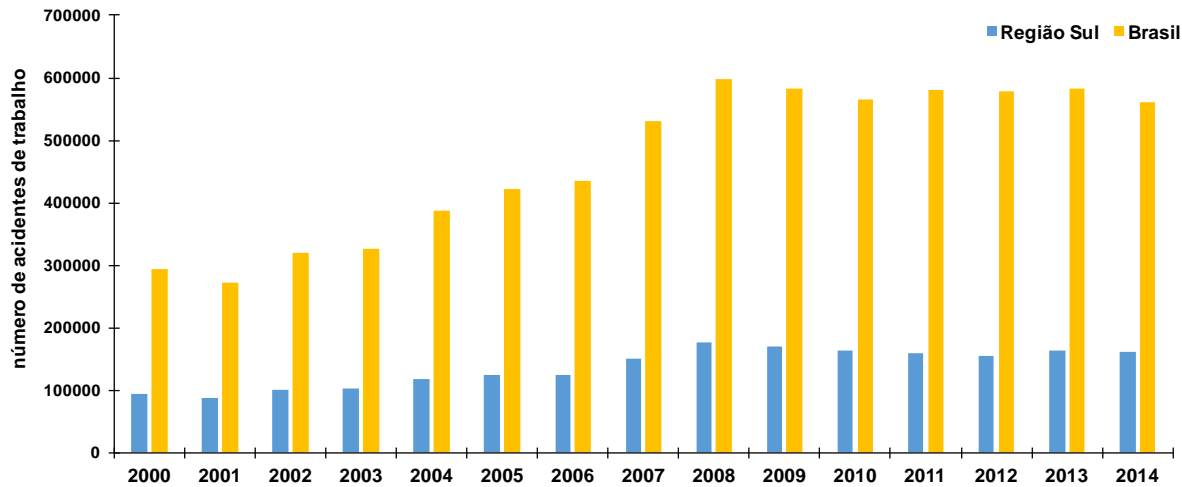
O número total de acidentes no Brasil no ano de 2000 chega a cerca de 300 mil, dos quais 90 mil na região Sul. Em 2014 esses dados cresceram para aproximadamente 600 mil, dos quais 150 mil são notificados para o Sul do país (Gráfico 2). Dessa forma, 30% do total das ocorrências estão concentrados nessa localidade. O aumento da ordem de 60% no Sul e de 100% no Brasil todo não revela os setores mais responsáveis pelo aumento em números absolutos.

**Gráfico 1 – Número de contribuintes empregados (milhões) no Brasil e na Região Sul de 1996 a 2014**



Fonte: <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 31 jul. 2017.

**Gráfico 2 – Número de acidentes de trabalho por ano registrados no Brasil e na Região Sul (2000 a 2014)**

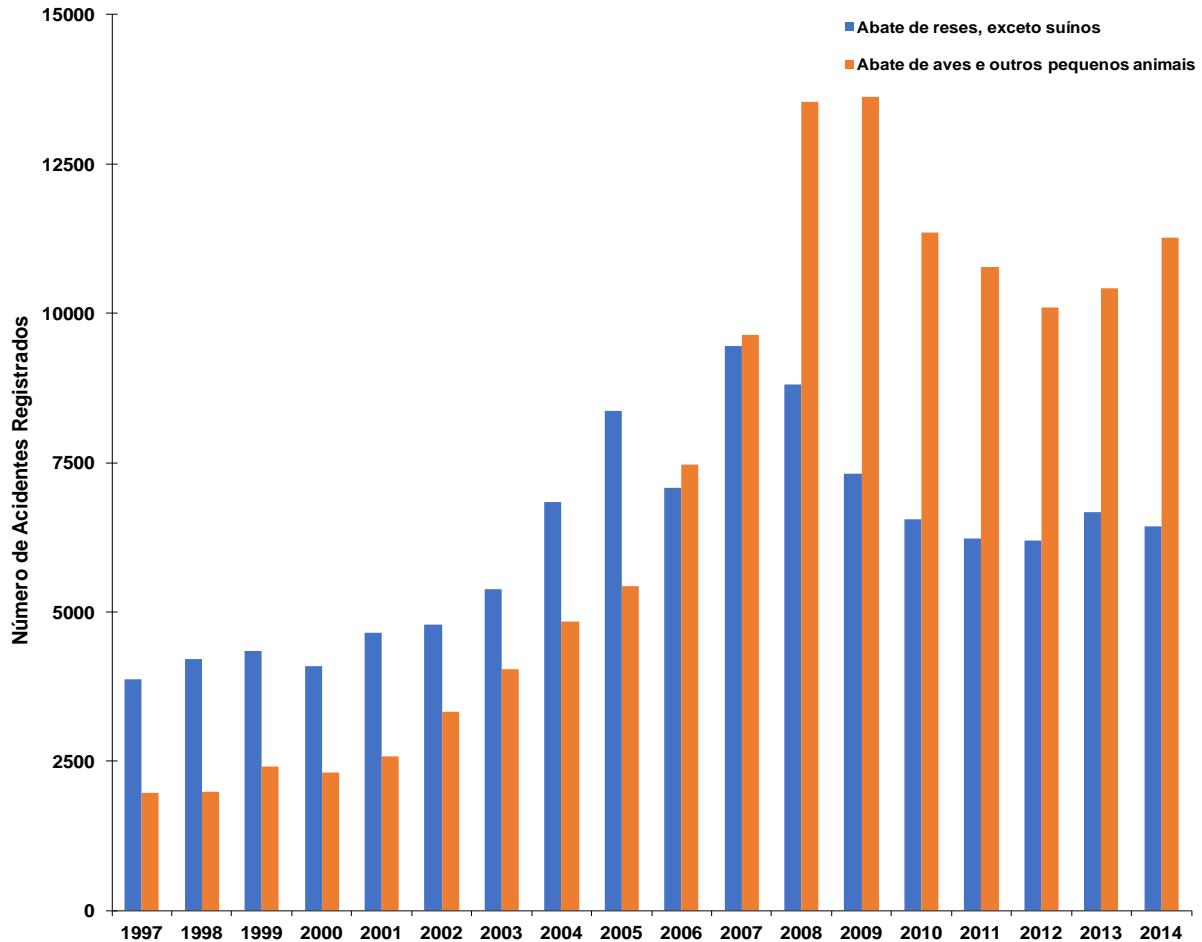


Fonte: <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 29 jul. 2017.

No Gráfico 3, podemos ver o número de acidentes de trabalho ocorridos no setor de abate e processamento de carnes, que vem aumentando no país, especialmente no setor de abate de aves, que aumenta em uma taxa de 500%, no intervalo de 2000 ao ano de 2014, com um pico de 607,5% no ano de 2009.

Esse crescimento de acidentes acompanha o a expansão da criação e abate de animais no Brasil (Gráfico 4).

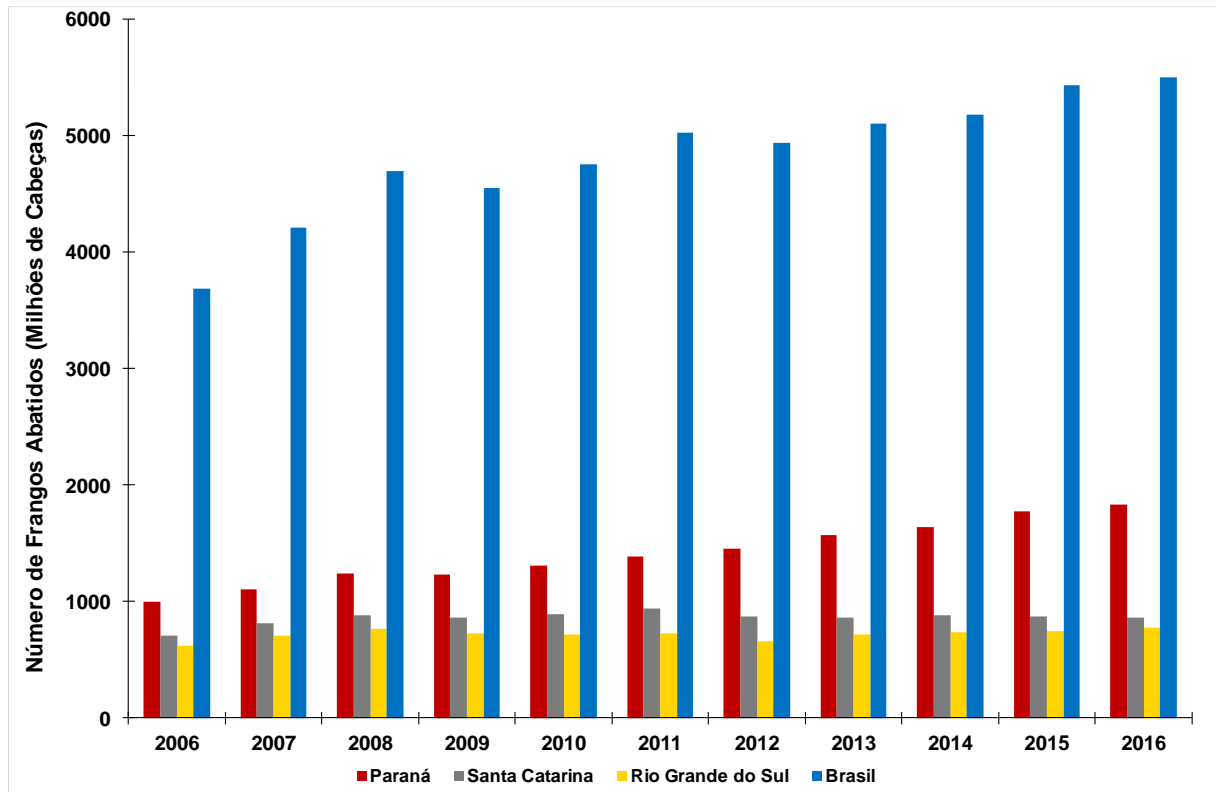
**Gráfico 3 – Número de acidentes de trabalho registrados no abate de reses (exceto suínos) e de aves e outros pequenos animais (1997 a 2014)**



Fonte: <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 29 jul. 2017

O aumento do abate de aves no Brasil é um fato consolidado desde o ano de 2004, quando o país se torna um dos líderes da produção mundial dessa fonte de proteína. No ano de 2016, ultrapassa a China na produção mundial, tornando-se o segundo colocado na produção e abate, logo atrás dos EUA. A região Sul destaca-se nesse cenário passando de cerca de 2,6 bilhões de cabeças abatidas no ano de 2006 para aproximadamente 3,8 bilhões em 2016 de um total de 5,8 bilhões, o que representa quase 65% do total da produção nacional. Diariamente no país são abatidas aproximadamente 16 milhões de aves, das quais 10,4 milhões na região Sul.

**Gráfico 4 – Abate de aves na região Sul (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) e no resto do Brasil (2006 a 2016)**



Fonte:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/agropecuaria/producaoagropecuaria/defaulttab.sh>  
tm. Acesso em 29 jul. 2017

Analisando os gráficos apresentados sobre a quantidade de trabalhadores formais da região sul, aumento do número de abates e número de acidentes de trabalho, temos os seguintes dados:

**Tabela 1 – Número de trabalhadores formais e número de acidentes de trabalho no Brasil e região Sul (2000 e 2014)**

| Ano              | Trabalhadores Brasil (milhões) | Acidentes de trabalho Brasil (mil) | Adoecimentos % | Trabalhadores região Sul (milhões) | Acidentes de trabalho região Sul (mil) | Adoecimentos % |
|------------------|--------------------------------|------------------------------------|----------------|------------------------------------|--|----------------|
| 2000             | 22                             | 300                                | 1,36           | 5                                  | 90                                     | 1,8            |
| 2014             | 48                             | 600                                | 1,25           | 11                                 | 180                                    | 1,64           |
| <b>Aumento %</b> | <b>120</b>                     | <b>100</b>                         | <b>-0,91</b>   | <b>120%</b>                        | <b>100%</b>                            | <b>0,81</b>    |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados de

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/agropecuaria/producaoagropecuaria/defaulttab.sh>  
tm. Acesso em 29 jul. 2017.



Os números mostram uma relação de aumento proporcional entre os acidentes de trabalho e os empregos formais (Tabela 1). No entanto, quando analisamos os números de profissionais do setor e de ocorrências de no abate e processamento de animais, a realidade torna-se bastante diferente (Tabela 2).

O incremento da produção de aves está relacionado diretamente com o aumento gigantesco do adoecimento dos trabalhadores envolvidos: mais de 500%, dos quais a grande maioria é de lesões físicas por repetição e por esforço. Apesar de já crescerem bastante, os relatos de patologias mentais são, ainda, na prática, muito subnotificados.

**Tabela 2 – Número de abates de aves e acidentes no abate e processamento de animais no Brasil e na região Sul (2006 e 2014)**

| <b>Ano</b>         | <b>Nº abate aves Brasil (bilhões)</b> | <b>Nº abate aves Sul (bilhões)</b> | <b>% Relação Sul/Brasil</b> | <b>Nº acidentes abate aves Sul (bilhões)</b> |
|--------------------|---------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|--|
| 2006               | 3,8                                   | 2,4                                | 63,16                       | 2000   |
| 2014               | 5,8                                   | 3,8                                | 65,52                       | 11000  |
| <b>Aumento (%)</b> | 52,6                                  | 58,3                               | 2,36                        | 550  |

Fonte: Organizado pelo autor com dados de:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/agropecuaria/producaoagropecuaria/defaulttab.sh> tm. Acesso em 29 jul. 2017.

### **3.2A saúde mental**

Os casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho vêm crescendo nas últimas décadas e há, segundo especialistas, uma ligação com o trabalho destituído de sentido, como também com a repetição e o estresse derivado de cobranças por metas de produção cada vez mais altas e inatingíveis. Contudo, há, ainda, um discurso recorrente pela imprensa ou por setores ligados à administração de empresas ou economia que relacionam esse crescimento do adoecimento mental apenas a períodos de crise econômica que levam o trabalhador ao receio de perder o emprego ou de ser substituído por alguém mais bem preparado.

A Tabela 3 mostra a incidência de transtornos mentais e as principais ocorrências a partir das Comunicações de Acidentes de Trabalho e as principais patologias a partir do Cadastro Internacional de Doenças (CID 10) no Brasil entre os anos de 2003 e 2014.

**Tabela 3 – Tipos de transtornos mentais descritos nas CAT no Brasil (2003 a 2014)**

| <b>Tipo de transtorno mental</b>                                       | <b>2003</b> | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1) Demência  | -           | -           | 14          | 21          | 19          | 19          | 20          | 14          | 19          | 20          | 10          | 7           |
| 2) Episódios depressivos e transtornos de humor                        | -           | -           | 526         | 468         | 3916        | 6280        | 6212        | 5253        | 5104        | 4767        | 5168        | 4811        |
| 3) Episódios maníacos, transtorno bipolar                              | -           | -           | 46          | 48          | 128         | 429         | 589         | 567         | 538         | 488         | 545         | 487         |
| 4) Reações ao estresse   | 1799        | 2701        | 3770        | 3037        | 5278        | 7119        | 6412        | 6002        | 6588        | 7892        | 9121        | 9078        |
| 5) Retardo mental  | -           | -           | 14          | 7           | 6           | 9           | 8           | 5           | 15          | 8           | 8           | 6           |
| 6) Transtornos de alimentação e sono                                   | -           | -           | 12          | 9           | 8           | 13          | 10          | 13          | 17          | 13          | 7           | 15          |
| 7) Transtornos de personalidade  | -           | -           | 44          | 31          | 47          | 59          | 35          | 30          | 40          | 18          | 40          | 29          |
| 8) Transtornos dissociativos, somatoformes e neuróticos                | -           | -           | 67          | 55          | 73          | 105         | 132         | 136         | 135         | 137         | 114         | 100         |
| 9) Transtornos fóbicos, ansiosos                                       | -           | -           | 41          | 50          | 118         | 173         | 264         | 204         | 229         | 190         | 252         | 213         |
| 10) Transtornos mentais devido ao uso de álcool e substâncias ilícitas | -           | -           | 55          | 38          | 276         | 610         | 562         | 491         | 454         | 419         | 394         | 357         |
| 11) Transtornos psicóticos e esquizotípico, esquizofrenia              | -           | -           | 60          | 59          | 135         | 393         | 411         | 380         | 309         | 272         | 221         | 211         |

Fonte: Elaborado pelo autor com dados de <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 31 jul. 2017

Os números revelam um crescimento vertiginoso das ocorrências de doenças relacionadas à saúde mental. Os episódios de depressão saltam de 526 casos no ano de 2005 para 4811 em 2014, com um pico na série histórica de 6280 no ano de 2008. Casos de transtorno bipolar saltam de 46 no ano de 2005 para 487 em 2014 e o índice recorde de 589 no ano de 2009.

Casos de estresse saltam de 1799 (2003) para 9078 no ano de 2014. Transtornos mentais a partir do uso abusivo de álcool e outras substâncias ilícitas, de 55 casos no ano de 2003 para 357 no ano de 2014, com número recorde no ano de 2008 – 610 casos. Já transtornos psicóticos, esquizofrenia entre outros, de 60 em 2003 para 211 em 2014, com máxima de ocorrências de 411 no ano de 2009. O uso de álcool ou outras substâncias ilícitas cresce de 55 casos em 2003 para 357 em 2014 com alta histórica de 610 em 2008.

A Tabela 4 mostra o aumento vertiginoso das doenças mentais em porcentagem, sem contar o ano com maior incidência, apenas a taxa de incidência inicial e o ano e a taxa final do ano de 2014.

Os aumentos das taxas da incidência de transtornos mentais são estarrecedores quando analisadas as porcentagens do aumento dos casos na série histórica (Gráfico 4). Entretanto, sabemos que a abertura de CAT não é a regra nos ambientes de trabalho e as doenças mentais são de difícil diagnóstico, o que pode levar a uma subnotificação. Os diagnósticos de transtorno mental relacionado ao trabalho são bastante difíceis, seja por serem realizadas consultas apressadas pelos médicos das empresas ou então pela recusa da abertura de CAT pela direção da unidade causadora do transtorno, uma vez que o aumento no número de emissão de CATs aumenta a contribuição previdenciária. Há também um aspecto cultural em que ocorre recusa do próprio trabalhador afligido, pois muitas vezes teme ser considerado preguiçoso ou fraco. Entre os homens, a negativa é ainda maior, uma vez que muitos deles se sentem emasculados por desenvolver doenças mentais, aumentando, dessa forma, a propensão a usar subterfúgios que mascaram esse sofrimento, como o álcool ou outras substâncias ilícitas.

**Tabela 4 – Crescimento das ocorrências de transtornos mentais a partir das análises das CAT no Brasil (2003 a 2014)**

| Transtorno  | Ano inicial/<br>nº casos | Ano/<br>pico | 2014 | % de aumento |
|---|--------------------------|--------------|------|--------------|
| Depressão   | 2005/526                 | 2008/6280    | 4811 | 914          |
| Transtorno bipolar  | 2005/46                  | 2009/589     | 487  | 1280         |
| Estresse  | 2003/1799                | -            | 9078 | 504          |
| Transtornos mentais a partir do uso de álcool e outras substâncias ilícitas | 2003/55                  | 2008/610     | 357  | 595          |
| Transtornos psicóticos/esquizofrenia e outros                               | 2003/60                  | 2009/411     | 211  | 685          |
| Abuso de álcool ou outras substâncias ilícitas                              | 2003/55                  | 2008/610     | 357  | 649          |

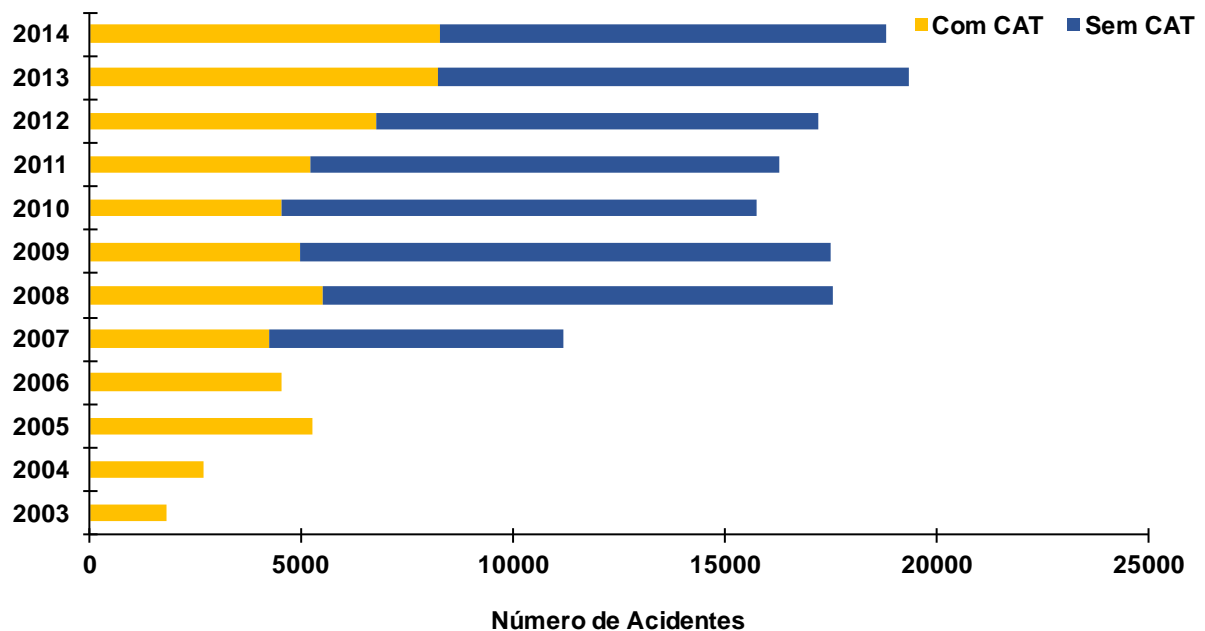
Fonte: Elaborado pelo autor com dados de:  
<http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 31 jul. 2017

O uso de substâncias como álcool ou outras drogas teve um aumento enorme, contudo, a relação entre o uso dessas substâncias e o adoecimento mental ainda é bastante difícil, uma vez que há a demissão sumária do trabalhador sem a abertura de CAT devido a faltas constantes ou atrasos ou então o problema derivado do uso de álcool é encarado como exterior ao ambiente de trabalho.

A Tabela 5 mostra a diferença numérica entre os acidentes de trabalho relacionados ao adoecimento mental com abertura de CAT e os que não foram notificados nos anos de 2003 a 2014.

O número de acidentes de trabalho relacionados ao adoecimento mental cresce de forma contínua e constante desde o início das notificações da série histórica iniciada em 2003, ano em que não há a contabilização de ocorrências de adoecimentos mentais sem comunicação por CAT, até 2014. O índice de doenças diagnosticadas por problemas dessa origem e comunicadas cresceu em cerca de 180% por cento, já as taxas de incidência não notificadas cresceram aproximadamente 40% na série histórica que abrangem os anos de 2003 a 2014.

**Gráfico 5 – Acidentes relacionados a doenças mentais por ano com e sem CAT no Brasil (2003 – 2014)**



Fonte: <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 31 jul. 2017

Os números de ocorrências de transtornos mentais relacionados ao trabalho vêm aumentando de forma constante. Contudo, podemos notar que o número desses transtornos sem comunicação vem caindo. Mesmo assim os números revelam que as taxas estão sempre acima de 50%, ou seja, para cada notificação de transtorno mental temos uma ocorrência não notificada. As notificações de transtorno mental apontadas como “sem CAT” foram diagnosticadas posteriormente através de umnexo causal. Se fizermos a média das taxas anuais temos uma diferença média de cerca de 120%, ou seja, para cada ocorrência temos mais de duas sem notificação.

**Tabela 5 –Notificações de acidentes de trabalho relacionados a transtornos mentais com abertura de CAT e sem notificação no Brasil (2003 – 2014)**

| Ano  | Registros com CAT* | Registros sem CAT* | Variação nº | Diferença % | Números absolutos* |
|------|--------------------|--------------------|-------------|-------------|--------------------|
| 2003 | 2500               | -                  | -           |             | 2500               |
| 2004 | 3000               | -                  | -           |             | 3000               |
| 2005 | 6000               | -                  | -           |             | 6000               |
| 2006 | 4000               | -                  | -           |             | 4000               |
| 2007 | 3000               | 8000               | 5000        | 166         | 11000              |
| 2008 | 6000               | 11000              | 5000        | 83          | 17000              |
| 2009 | 5000               | 11000              | 6000        | 110         | 16000              |
| 2010 | 4000               | 12000              | 8000        | 300         | 16000              |
| 2011 | 5000               | 12000              | 7000        | 120         | 17000              |
| 2012 | 7000               | 10000              | 3000        | 142         | 17000              |
| 2013 | 7000               | 12000              | 5000        | 55          | 19000              |
| 2014 | 7000               | 11000              | 4000        | 50          | 18000              |

\* Números aproximados.

Fonte: Elaborado pelo autor com dados de:

<http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 31 jul. 2017

Em reportagem da Folha de S. Paulo de 2016, intitulada “Afastamento do trabalhador por estresse aumenta com a recessão”, indica-se que os números de afastamentos pela Previdência Social subiram de 4% para 5% nos últimos três anos. (FRAGA; CARNEIRO; PINTO, 2016). Sem debater e aprofundar-se na dinâmica da organização do trabalho e das funções desempenhadas em determinados setores mais expostos a esses problemas, faz-se alusão à suposta crise da economia do ano de 2016<sup>23</sup>.

Entretanto, tal texto tem uma relação interdiscursiva com outras publicações, como a do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás, que declara que os transtornos mentais relacionados ao trabalho são desafios a serem enfrentados pela nova organização do trabalho. Sem entrar em detalhes sobre de qual “nova organização do trabalho” se trata, a publicação afirma que:

[...] a intensa competitividade e o uso expressivo de novas tecnologias, além da cobrança de metas cada vez mais difíceis de serem alcançadas acabam se tornando fatores de risco para o surgimento da doença mental. Além disso, o uso da tecnologia acaba destruindo as barreiras entre trabalho e vida pessoal, o que torna o trabalhador constantemente conectado ao trabalho. (VILLELA, 2016)

<sup>23</sup> Em 2016 ocorreu o impeachment da presidente Dilma Roussef, por meio de um golpe midiático e político que tem início no final da última eleição (2014) e que mostra ainda desdobramentos, colocando a situação política do país em uma posição alarmante.

Outra reportagem do ano de 2016, do jornal Hoje em Dia, de Belo Horizonte, tem o seguinte título: “Doenças psíquicas ligadas ao trabalho já são a 3ª causa de auxílio doença”.

Transtornos mentais relacionados ao trabalho, como depressão, estão cada vez mais presentes na vida dos brasileiros. Prova disso é que o afastamento superior a 15 dias por esse motivo já ocupa o 3º lugar na lista de pagamento por benefícios da Previdência Social. São aproximadamente 13 mil casos de afastamentos por ano em todo o país. E esse número vem crescendo, assim como a dificuldade dos trabalhadores doentes em obter o aval dos peritos do INSS para ter o direito a auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.

“A tomada de decisões por minuto disparou nos últimos anos e o ambiente nas empresas é cada vez mais tenso. Tanto que as doenças psíquicas têm gerado cada vez mais benefícios por afastamentos no INSS, embora existam dificuldades de diagnósticos”, diz o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG).

#### *Invisível*

Segundo ele, uma lesão no corpo é visível, mas não é fácil enxergar se o trabalhador está deprimido, ou em nível de ansiedade muito grande. “Há aqueles que não se ausentam do trabalho, que continuam trabalhando mesmo afetados, o que provoca a baixa produtividade e protela o tratamento médico adequado”, diz o desembargador.

Oliveira é integrante do Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho. Nos próximos dois anos, o grupo nacional focará as atividades relacionadas ao tema. O objetivo é debater a questão do aumento dos transtornos psíquicos e realizar um trabalho de conscientização sobre a importância da prevenção, especialmente em tempos de turbulência na economia e no mercado de trabalho.

“A crise e o medo do desemprego contribuem para a piora da tensão da vida moderna”, diz o desembargador. Para ele, as pessoas têm medo de perder o emprego e se sujeitam a situações de estresse.

Entre as causas das patologias da mente, Oliveira cita a exposição ao assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas no ambiente de trabalho. Profissionais ligados à área de vendas, bancos e telemarketing são as principais “vítimas”. No rol dos transtornos mais frequentes, estão ansiedade, estresse pós-traumático e a depressão. Outros exemplos comuns de adoecimento psicológico são o transtorno obsessivo compulsivo (TOC), o transtorno bipolar, a síndrome de burn out, causada pelo esgotamento físico e mental, e a síndrome do anancástico, que é a mania de perfeição. [...] (OLIVEIRA, 2016)

Fica evidente que o número de transtornos mentais relacionados ao trabalho vem aumentando de forma crescente e expressiva no Brasil. Estes sintomas podem ser também verificados em outras partes do mundo e podem ser caracterizados como um efeito colateral da gestão organizacional do trabalho e das transformações que ela engendra na vida profissional e cotidiana desses indivíduos.

A organização Pan-americana de Saúde em publicação de 04 de maio de 2016<sup>24</sup> relata que há um aumento considerável do número de afastamentos do trabalho por situações de estresse. Estima-se que mais de 10% dos entrevistados em pesquisa sobre o tema relataram se sentir constantemente pressionados e estressados no trabalho. Em pesquisa similar realizada na Argentina no ano de 2009 26,7% dos profissionais relataram estresse mental derivadas de uma carga excessiva de trabalho. Já no Brasil os números relacionados a afastamentos e acidentes de trabalhos, também de 2009, relatam que que 14% dos afastamentos são relacionados a transtornos mentais. No Chile esse número sobe para 27,9% da força de trabalho se queixa de estresse no trabalho.

Dessa forma fica evidente que o aumento nas patologias mentais relacionadas ao trabalho é um fenômeno global e que pode se transformar numa epidemia caso não sejam apontadas e implementadas mudanças na forma como o trabalho é realizado na sociedade capitalista contemporânea.

### **3.3 Compreensão do aspecto mental no ambiente de trabalho**

Os estudos que observam os aspectos psicológicos<sup>25</sup> do trabalho têm, inicialmente, o propósito de auxiliar na procura e selecionamento dos melhores profissionais para compor os quadros da empresa. Os estudos de Mayo, especialmente o livro *Problemas humanos de uma civilização industrial*, publicado em 1933, possui como aspecto fundamental as análises das relações sociais entre os trabalhadores e a organização da produção. Mayo percebe que os trabalhadores organizados em uma empresa procuram ter ações coletivas, tentando se proteger e proceder de forma a manter a coesão com seus pares. Aqueles que relegam o trabalho pesado a cargo de outros ou então os que trabalham além da expectativa geral da coletividade são mal vistos por seus parceiros, gerando mal-estar e problemas de convivência no ambiente de trabalho.

---

<sup>24</sup> Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade. Disponível em: [http://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839](http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839), acesso em 20 de outubro de 2016.

<sup>25</sup> Muitos estudos caminham nesse sentido ainda hoje; revistas e publicações semanais e mensais descrevem como ser bem-sucedido no trabalho e como fazer para ter um bom desempenho em entrevistas de seleção.



Para Seligmann-Silva (2011), os estudos de Mayo, apesar de refletirem sobre o aspecto do dano ou sofrimento mental ao qual o trabalhador está propenso no ambiente laboral, só se tornaram efetivos com o surgimento e fortalecimento da organização do trabalho baseada nos preceitos tayloristas e fordistas de organização, gestão e produção em massa. Os estudos de Taylor, publicados em 1911, no livro *Os Princípios de Administração Científica*, tornaram-se em pouco tempo referência para a organização e disciplinamento da mão de obra humana no ambiente de trabalho. Esses princípios, aliados aos parâmetros de produção desenvolvidos pelo fordismo, resultaram em um trabalho em série ainda mais fragmentado e repetitivo, trazendo à luz problemas de gerenciamento da mão de obra que tais sistemas não previam. Há uma elevação estratosférica do absenteísmo e da rotatividade nas linhas de produção taylorista/fordista e a aplicação das teses propostas por Mayo surgem como uma solução para esses problemas.

As teorias de Mayo começam a ser utilizadas de modo a tentar incluir o elemento humano no processo produtivo, uma vez que os preceitos tayloristas/fordistas eram frios, objetivando apenas o incremento da produção e a redução dos tempos mortos. Assim, de modo complementar e focando em “[...] propostas distintas, o taylorismo, o fordismo e a ‘Escola de Relações Humanas’ passaram a atuar complementarmente para atender aos objetivos econômicos das empresas” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 37). É perceptível que os estudos sobre o comportamento humano e psíquico do trabalhador, até então, tenham sido objeto de estudos através de um apelo estritamente econômico, com o objetivo claro de aumentar a produção e a lucratividade das empresas. “Assim, a importância da promoção da saúde mental poderia ser reconhecida apenas na medida em que pudesse ser reconhecida como parte dos insumos necessários ao sucesso da produção e da lucratividade” (Idem, p. 38).

A preocupação com a saúde mental do trabalhador era alvo de interesse na medida em que pudesse ser aplicada ao aumento da produção ou de uma organização maior das empresas. Não havia uma percepção humanística sobre o tema e, muitas vezes, eram focos de estudos e atenção problemas considerados exteriores ao modelo de organização de trabalho, que não era vista como sendo o meio desencadeador de possíveis transtornos mentais, não sendo a responsável pela desordem ou pelo mal-estar dos operários.

O sofrimento mental era encarado como sendo predeterminado por traumas de infância, alcoolismo, propensão ao jogo ou à boemia, transtornos típicos daqueles que se queixavam ou que apresentavam algum problema de saúde mental. Há, dessa forma, a negação do sofrimento e sua banalização no ambiente fabril, acusando o sujeito como “problemático” ou doente.

Para Clôt (2006), um dos elementos centrais do adoecimento mental no ambiente industrial é a ausência ou a privação da subjetividade do trabalhador. Diz o autor:

A subjetividade na ação profissional não é um ornamento ou uma decoração da atividade. Ela está no princípio de seu desenvolvimento, configura-se como um recurso interno deste último. [...] o trabalho só preenche sua função psicológica para o sujeito se lhe permite entrar num mundo social cujas regras sejam tais que ele possa ater-se a elas. Sem lei comum para dar-lhe um corpo vivo, o trabalho deixa cada um de nós diante de si mesmo. (CLÔT, 2006, p. 18).

Nessa perspectiva, Clôt traz a dimensão do trabalho como um elemento que empresta sentido à existência humana, não sendo possível sua dissociação em campos ou em partes fragmentadas da existência. A vida do sujeito, do trabalhador, é organizada a partir das experiências pessoais que acumula e detém ao longo da vida e o trabalho é parte fundamental dela.

Importante salientar que a subjetividade é socialmente construída e que grande parte do sofrimento no ambiente de trabalho, principalmente nas grandes corporações, se deve ao fato de que as regras e as formas em que o trabalho é prescrito não passam pela construção social dos trabalhadores, submetidos a uma organização hierárquica, muitas vezes ditatorial, em que o aspecto pessoal e a capacidade de intervenção do trabalhador são negados. O adoecimento nos ambientes fabris decorre, em grande medida, dessa exclusão da capacidade reflexiva do trabalhador na organização do trabalho. O trabalhador é exposto a uma rotina que não foi escolhida ou desenhada coletivamente, sua função é apenas uma das que compõem um elo de uma longa cadeia produtiva e que independe de sua habilidade e capacidade laboral.

A reestruturação produtiva aplicada nas indústrias nacionais a partir da década de 1990 levou em consideração, assim como o taylorismo/fordismo, apenas os aspectos formais de organização dos trabalhadores, não considerando as diferenças culturais existentes entre os trabalhadores pertencentes a diferentes países em que o

modelo de organização é aplicado. Dessa forma, para Seligmann-Silva (2011), a adoção desses modelos de organização traz uma melhoria ilusória da produtividade, uma vez que as práticas de controle, gestão, fiscalização e avaliação de desempenho profissional dos indivíduos imersos nesse tipo de organização estão fomentando o “[...] estilhaçamento da solidariedade operária e a generalização do individualismo e da servidão afetiva” (p. 97).

Do mesmo modo, para Sennet (2008), a competição entre os trabalhadores gerada pelas avaliações internas de desempenho não traz de modo convincente uma melhoria no ambiente laboral, tampouco um aumento exponencial dos resultados de produção esperados. Para o autor, há grandes problemas na organização atual do ambiente profissional, uma vez que não consegue encontrar meios eficazes de motivação.

Para Seligmann-Silva (2011), os ambientes que possuem condições que favoreçam ao estresse<sup>26</sup> podem levar à ruptura do equilíbrio e a doença no decurso prolongado de tempo. Dessa forma, identificar os fatores estressores em um ambiente de trabalho é importante para que se possa atuar de modo a controlar, evitar ou modificar esse ambiente a fim de assegurar a preservação da saúde dos indivíduos.

Com relação aos fatores que podem desencadear relações de estresse aos indivíduos no ambiente de trabalho, Kalimo (1987; apud SELIGMANN-SILVA, 2011), elenca os seguintes:

- 1) Estressores relacionados às exigências para a realização das tarefas. Essa categoria compreende os vários aspectos que determinam a sobrecarga qualitativa e quantitativa, bem como a subcarga qualitativa do trabalho repetitivo e fragmentado e a subcarga quantitativa das atividades em que há escassas tarefas a desempenhar – como por exemplo, o trabalho dos vigias;
- 2) Organização e gerenciamento. Assinala nesse elenco: falta de possibilidade de tomar decisões, burocracia, autoritarismo e gerência inadequada;
- 3) Work – Role (Papéis desempenhados): ambiguidade e conflitos de papéis;
- 4) Problemática referente à carreira: falta de perspectiva quanto ao progresso, desinformação quanto a perspectivas, critérios de promoção obscuros;

---

<sup>26</sup> O estresse pode ser definido como uma súbita descarga de adrenalina na circulação sanguínea, que dá origem a uma série de rápidas modificações circulatórias de tônus muscular já correlacionadas por Cannon a uma “reação de luta ou fuga”, por corresponderem às respostas em face do perigo. Sucede-se uma segunda fase, da adaptação à situação estressante. Caso essa fase se prolongue muito, advirá o desequilíbrio (esgotamento)

- 5) Horários de trabalho inconvenientes. Destaque para o regime de trabalho em turnos alternados (turnos de revezamento);
- 6) Limitação dos contatos interpessoais;
- 7) Pouca segurança no emprego;
- 8) Riscos físicos e químicos;
- 9) Problemas na interface trabalho/lar. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 126).

Dos pontos apresentados, podemos observar todos eles atuando em maior ou menor intensidade nos indivíduos em suas funções no interior das agroindústrias. Na seção 4 apresentam-se descrições das relações dos fatores estressores no cotidiano de trabalho capturadas nas entrevistas realizadas com os trabalhadores.

### **3.4A saúde dos *foodlovers***

O título não pretende ser acintoso para com os trabalhadores das indústrias processadoras de carne do Brasil e de qualquer outra parte do mundo. Esse termo tem origem no Anuário de Sustentabilidade do Grupo *BRFood* de 2016, como já explicado anteriormente, e seu uso aqui se justifica pela incoerência e pelo cinismo praticado pela gestão da empresa ao adotá-lo para designar o que se espera de um trabalhador em suas fábricas.

Nomenclaturas como *foodlover* e *foodvision* são utilizadas como adjetivos e predisposições que os trabalhadores da empresa devem possuir para a realização de um trabalho eficiente. Dessa forma, a simples atuação em sua função designada (como se não bastassem as 8h48m desempenhadas diariamente) não é mais suficiente para uma boa avaliação do funcionário. É necessário agora que o trabalhador tenha os requisitos assim descritos pela empresa:

Dos processos de ideação e renovação de portfólio às melhorias de processos em fábricas e operações de vendas, passando por projetos de segurança laboral e inteligência de mercado, essa filosofia de negócio indica que nossa expansão deve ser acompanhada, também, por uma abertura cada vez maior à contribuição de cada empreendedor interno, que deve converter um **verdadeiro amor de dono do negócio em projetos e melhorias** (BRF, 2016, p. 7 – grifo nosso).

A reestruturação produtiva trouxe para o setor de processamento de carnes e frigorificação várias mudanças na forma como o trabalho é pensado e vivenciado pelos trabalhadores e pela direção da empresa. Essas mudanças, porém, ficam mais na superfície quando se observa com mais cautela o parque fabril das empresas processadoras de carnes. A forma como o trabalho é realizado no interior dessas

indústrias ainda é pautada na produção taylorista/fordista. São as nórias, esteiras aéreas que transportam as aves até o interior do frigorífico, que dão ao ritmo de trabalho aos funcionários. As mudanças originadas dessa nova reorganização do trabalho remetem a essa formação idealizada do novo funcionário, suas motivações e capacidades de pensar o trabalho e se dedicar a ele como se fosse, nas palavras da empresa, “o dono”.

As palavras de Taylor ao Schmidt, transcritas na subseção 2.2 deste trabalho, revelam ainda hoje as determinações esperadas pelo Capital do operário. Ser um homem de valor atualmente é ser um homem que não apenas faz o trabalho no tempo estabelecido e na forma esperada, mas também um homem que encara seu trabalho com “amor”, com uma dedicação e com um entusiasmo que somente aqueles que recebem os lucros advindos do processo de exploração do trabalho seriam capazes de ter. O trabalho sem sentido, vazio de significado, característico dos processos de produção oriundos do taylorismo/fordismo, é acompanhado agora de uma cobrança de motivação pessoal irrestrita. A proatividade tão bem descrita nos manuais modernos de Administração de Empresas é agora o preceito fundamental para a manutenção do emprego nas agroindústrias frigoríficas. A disposição para o trabalho, o prazer em pensar na empresa, a capacidade de intervir, propor e formular melhorias no ambiente de trabalho, na gestão e na relação com os demais colegas são características esperadas de um “homem de valor” atual.

Os mecanismos de organização do trabalho derivados do modelo japonês de produção, ou toyotista, foram implantados de acordo com as necessidades de cada segmento industrial, campo de produção fabril e país, demonstrando de forma surpreendente a capacidade de adaptação à cultura local e às necessidades específicas de cada ramo de produção. No setor agroindustrial da carne, os elementos desse sistema que foram mais bem aplicados são aqueles que possibilitam o engajamento operário à linha de produção.

A saúde do trabalhador nas agroindústrias da carne, de modo geral, vem sendo deteriorada também à medida que o consumo proteico aumenta no mundo. De acordo com um artigo da organização GRAIN (2010) de 2010, há um crescimento expressivo na incorporação da proteína animal na alimentação em todo o mundo. Contudo, nos países menos desenvolvidos, isso ocorre de modo vertiginoso. Parte desse fenômeno advém da subvenção governamental aos cereais e outra parte ao aumento da

ingestão de alimentos industrializados, que eleva em demasia a alimentação proteica. Estima-se que o preço real de uma libra de carne nos EUA (algo em torno de 450 gramas), que custa atualmente entre um e dois dólares, seria cerca de 30 dólares, situação que se deve à subvenção oferecida pelo governo à produção de cereais e à criação de animais para o abate.

O relatório da Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO)<sup>27</sup> de 2015 aponta que o consumo de carne cresce de um modo insustentável no mundo todo. Para a organização, o ritmo do aumento da ingestão da proteína projetado para os próximos dez anos é de cerca de 1,6% ao ano, partindo de uma produção anual atual de 317,8 bilhões de toneladas. As mudanças alimentares da população mundial, que tem a carne como ponto de referência, trarão, segundo a Organização Mundial da Saúde, problemas de saúde e para a manutenção do meio ambiente. Estima-se que para produzir um quilograma de carne sejam necessários cerca de 15 mil litros de água, além do fato de que o consumo excessivo da proteína esteja associado ao aumento considerável dos casos de câncer nas suas mais diversas formas.

A produção de carne dentro das agroindústrias traz aos funcionários uma grande exposição a riscos de saúde. Esses riscos não são novidade e não derivam apenas do aumento da produção e processamento de carnes. Em 1906, o jornalista americano Upton Sinclair narra em seu livro *The Jungle* as dificuldades, riscos e acidentes de trabalho a que os funcionários dos frigoríficos de Chicago, EUA, se submetem em sua rotina diária. Nessa obra, Sinclair visita os matadouros e traz à tona a rotina de trabalho nos frigoríficos estadunidenses do começo do século XX. Grande parte dos trabalhadores eram imigrantes que se sujeitavam às péssimas condições de trabalho, ao ritmo intenso e aos riscos derivados desse ofício por não terem outra alternativa de renda. Sofriam abusos diários de seus gestores imediatos, que cobravam sempre um maior ritmo de trabalho em troca de baixos salários, expondo-se a riscos e acidentes laborais, muitas vezes fatais.

Os frigoríficos de carne de Chicago serviram de inspiração para as indústrias automobilísticas de Henry Ford. O modelo de produção dos frigoríficos – que levava a carcaça do boi presa por uma corrente até os trabalhadores, que faziam os cortes

---

<sup>27</sup> FAO é a sigla para *Food and Agriculture Organization*.

determinados e em partes para a desossa – foi substituído por Ford por uma esteira que levava o chassi do automóvel até seus operários, que realizavam as operações. De todo modo, as condições de trabalho tanto nos frigoríficos, como nas indústrias Ford, eram extremamente desumanas.

O livro de Sinclair foi tão impactante que fez com que o presidente americano Teddy Roosevelt criasse, em 1906, o órgão de regulação *Food and Drug Administration*, a FDA, existente até os dias de hoje.

Da mesma forma, no Brasil, as condições de vida e trabalho dos funcionários da agroindústria da carne pouco são lembradas quando há algum problema na cadeia produtiva. Em recente operação da Polícia Federal intitulada “Carne Fraca” (PORTAL BRASIL, 2017), várias unidades abatedoras e processadoras de proteína animal foram denunciadas por adulterar ou modificar a composição dos alimentos através da adição de produtos químicos para driblar a fiscalização federal. Essas denúncias interferiram de modo instantâneo na exportação, o que gerou um grande alarde entre os consumidores e economistas que viam, além do risco para a saúde de quem consumisse tais alimentos, uma grande crise para esse setor da economia brasileira, com o decréscimo das exportações mundiais dos produtos frigorificados e a desconfiança dos importadores internacionais.

A maneira como a carne é processada e transportada é dependente substancialmente da atividade laboral humana, atividade esta que requer esforços ininterruptos e mecânicos. Em alguns setores, o número de movimentos repetitivos a que se sujeitam os trabalhadores extrapola quase quatro vezes<sup>28</sup> o limite recomendado para a preservação da saúde do trabalhador.

Os problemas de saúde derivados do trabalho em agroindústrias de carne são frequentes. De acordo com o Anuário Estatístico Sobre Acidentes de Trabalho, publicado pela Previdência Social no ano de 2017, cujos dados mais recentes são do ano de 2015, o número total de acidentes ocorridos no país, catalogados através de

---

<sup>28</sup> O Método Ocra foi criado para fazer prevenção de distúrbios musculoesqueléticos de membros superiores. Não só na Europa, como na América e em outros países também os problemas músculos esqueléticos têm um nível elevado de incidência. Em 1994 os autores, Prof. Dr. Antonio Grieco, Prof. Dr. Enrico Occhipinti, Prof. Dra. Daniela Colombini, da Universidade de Milão começaram a pesquisar o tema, trabalhando na criação de um método objetivo de verificação desses problemas, porque a medicina do trabalho precisava de uma ferramenta de medição objetiva. (ESCOLA OCRA BRASILIANA. O que é o método Ocra? Curitiba: **Escola Ocra Brasileira**, [20--]. Disponível em: <[http://www.escolaocra.com.br/quem\\_somos.php?id=1](http://www.escolaocra.com.br/quem_somos.php?id=1)>. Acesso em: 17 fev. 2015).

Comunicação de Acidentes de Trabalho<sup>29</sup> (CAT), do site da previdência social em todos os setores, foi de 612.632 acidentes, entre os quais aqueles envolvendo a fabricação de produtos alimentícios foram 38.043. Somente no setor de carnes, o número registrado foi de 16.600 ocorrências. No estado de Santa Catarina, os acidentes ocorridos nesse setor foram 2.093, estabelecendo-a como a segunda ocupação com maior número de acidentes, logo abaixo da fundição de ferro e aço, com 2.217 acidentes registrados.

Apesar do grande número de acidentes registrados, temos que considerar que a abertura de CAT não é uma regra nesse segmento industrial. Na verdade, é muito comum a recusa de abertura de CAT ou a negação do adoecimento dos trabalhadores pela gestão de empresas, conforme se constatou na pesquisa de campo efetuada. Se levarmos em consideração o adoecimento mental, poucos são os casos notificados, uma vez que é uma patologia invisível nas suas manifestações iniciais e é muito comum a negação de sua existência tanto pelos peritos da saúde como também pelos próprios trabalhadores, uma vez que são tratadas ainda como manifestações estranhas ao trabalho.

O trabalho nas agroindústrias de carnes coloca em risco a vida e a saúde de trabalhadores não só no Brasil, como também em países de capitalismo avançado, como os EUA. Nos frigoríficos estadunidenses, segundo relatório da *Human Rights Watch*<sup>30</sup>, produzido em 2004, a incidência de lesões músculo esqueléticas possui uma taxa sete vezes superior à que ocorre em outras indústrias que também dependem do trabalho repetitivo manual. Ainda, segundo esse relatório, no setor agroindustrial de aves, esse risco sobe para 14 vezes mais (HUMAN RIGHTS WATCH, 2004).

Nas agroindústrias da carne americanas, grande parte dos trabalhadores são provenientes do México e outra parcela são de outros países da América Latina. Estima-se que os trabalhadores imigrantes mexicanos possuem um risco de 80% maior de morrer no local de trabalho do que aqueles nascidos no EUA ou provenientes de outras partes do mundo. Segundo esse mesmo relatório, os latinos são a grande maioria nas plantas agroindustriais da carne nos EUA e sua condição de imigrante os

---

<sup>29</sup> Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2017/05/anuario-previdencia-registra-reducao-de-acidentes-do-trabalho-em-2015/>, acesso em 10 de julho de 2017.

<sup>30</sup> Disponível em: <https://www.hrw.org/reports/2005/usa0105/usa0105.pdf>, acesso em 10 de março de 2015.



forçam a aceitar condições de trabalho mais perigosas, insalubres e degradantes, sendo ameaçados constantemente por seus superiores com o Departamento de Imigração ou com a demissão.

Há ainda uma grande parte de trabalhadores imigrantes trabalhando de forma ilegal nessas plantas agroindustriais e o medo a qual estão expostos pode ser mais bem compreendido através do relato abaixo:

Um trabalhador de aves da Arkansas disse à Human Rights Watch "Eles nos têm sob ameaça (...) o tempo todo. Eles sabem que a maioria de nós é indocumentada - provavelmente dois terços. Tudo o que eles importam é colocar trabalhadores para trabalhar. Meu supervisor disse que eles chamarão o INS se fizermos problemas.

Se você magoou suas costas ou seu ombro, algo que eles não conseguem ver, você vai ver a enfermeira. Ela diz que não há nada de errado e lhe dá Tylenol e diz que volte ao trabalho. Se você ainda está machucando, eles o enviam ao médico da empresa. Ele diz que você não se machucou na planta, volte ao trabalho.

Um trabalhador da Nebraska Beef disse: "[O principal gerente de pessoal] é um mexicano. Ele sabe quem é indocumentado e quem não é, e ele segura isso sobre nós. Ele diz "eu sei como você chegou aqui" e "eu sei que você não tem papéis, mas vou cuidar de você". Isso só faz com que as pessoas tenham medo de cruzá-lo. (HUMANS RIGHT WATCH, 2005<sup>31</sup> - tradução nossa)

Em consonância com o trabalho realizado no exterior, as agroindústrias de carne nacionais também apresentam um alto índice de adoecimento da mão de obra empregada.

Os trabalhadores das agroindústrias se sujeitam a atividades repetitivas e monótonas. As sessões de trabalho são realizadas, em grande parte, de forma manual e com grande intensidade, o que leva ao adoecimento precoce e, muitas vezes, ao afastamento definitivo da vida produtiva.

O adoecimento físico não é o único problema constatado, pois cresce o número de relatos que informam que o sofrimento mental tem aumentado de forma substancial nas linhas de produção dessas empresas. Como temos visto, esse sofrimento pode ser compreendido à luz das mudanças nos processos de produção oriundos da reestruturação produtiva e da adoção do discurso do trabalho flexível.

---

<sup>31</sup> Immigrant Workers in the United States Meat and Poultry Industry, 2005. Disponível em: <https://www.hrw.org/legacy/backgrounder/usa/un-sub1005/>, acesso em 15 de Agosto de 2017.

Na medida em que o indivíduo percebe a frustração de suas aspirações de desenvolvimento e realização pessoal e profissional e/ou de expectativas salariais, crescem sentimentos de decepção que podem dar lugar a autodesvalorização profunda. O que enseja, não raro, um ressentimento que poderá se expandir e refletir negativamente na vida afetiva, nos relacionamentos em geral e no desempenho. (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 55)

Nas entrevistas realizadas, são comuns os relatos sobre sofrimento mental associado ao sofrimento físico e as falas apontam o cansaço, o estresse e o receio de ser acometido por doenças ou de sofrer acidentes durante a jornada de trabalho. Entrevistamos alguns trabalhadores afastados permanentemente das funções por desenvolverem patologias que os impedem de retomar as suas atividades laborais e dificultam, ainda, a própria vida cotidiana, com a limitação de movimentos físicos.

**Tabela 6 – Movimentos por minuto, hora e jornada (8h48m) realizados por trabalhador segundo a tarefa**

| Atividade                                     | Número de movimentos/ minuto | Número de movimentos/ hora | Número de movimentos/ jornada |
|---|------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Cortar e abrir as coxas/sobrecoxas da carcaça | 68                           | 4.080                      | 35.904                        |
| Retirar coxa/sobrecoxa do frango na nória     | 75                           | 4.500                      | 39.600                        |
| Desossa de coxa e sobrecoxa                   | 80                           | 4.800                      | 42.240                        |
| Separar coxa da sobrecoxa desossada           | 120                          | 7.200                      | 63.360                        |
| Retirar cartilagem de peito da carcaça        | 78                           | 4.680                      | 45.984                        |

Fonte: Adaptado de SARDA; RUIZ; KIRTSCHIG, 2009.

A repetição, intensidade e monotonia do trabalho destoam do número de movimentos considerados seguros para a saúde do trabalhador. De acordo com Serranheira e Uva (2010), utilizando o método OCRA de avaliação do risco da intensidade e frequência de movimentos em uma atividade laboral, temos que

[...] a frequência das ações técnicas é a variável que mais contribui para a caracterização da exposição na análise de tarefas com movimentos repetitivos e, para o seu registro, considera-se o valor limite de exposição, para ações técnicas semelhantes, na ordem de 10 a 25 por minuto, estando associado ao número de movimentos articulares simples (flexão/extensão, pronação/supinação) dos membros superiores [...]. (SERRANHEIRA; UVA, 2010)

O número de movimentos realizados pelos trabalhadores na atividade agroindustrial avícola (Tabela 6) supera, e muito, o limite considerado saudável para a atividade laboral: entre 1,8 vezes (cortar e abrir as coxas/sobrecoxas) até 3,8 vezes (separar coxa e sobrecoxa desossada). O sofrimento físico ao qual os trabalhadores estão expostos devido à dimensão do esforço físico do trabalho na agroindústria avícola começou a ser denunciado em meados dos anos 2000. Entretanto, o sofrimento mental, relacionado às patologias psíquicas, que podem acometer os trabalhadores nesse ramo de atividade, ainda não dispõe de dados sistematizados.

O aumento do número de adoecimentos e de informações sobre o desenvolvimento de patologias físicas que acometem os trabalhadores tem uma ligação direta com o crescimento das exportações brasileiras do setor.

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

Os operários mantêm um ritmo de trabalho intenso, controlado pela esteira rolante e pelas estimativas de produção e são vigiados, ainda, pelos fiscais de linha que controlam, além do ritmo da produção, os intervalos para o uso do banheiro. É comum, nessas empresas, o acúmulo de material<sup>32</sup> não processado ao lado da esteira, o qual deve ser processado posteriormente pelo funcionário que não o fez no tempo regular.

As manobras a serem feitas para a desossa de uma perna de ave (coxa com sobrecoxa) compõem-se de aproximadamente 12 movimentos para os cortes necessários mais seis movimentos para retirar o material e pegar outro (sem contar os movimentos para amolar a faca), que devem ser executados em 15 segundos. Assim, são cerca de 18 a 20 movimentos a cada 15 segundos, que perfazem cerca

---

<sup>32</sup> No oeste de Santa Catarina, tal acontecimento recebe o nome de “show” pelos funcionários e, no oeste do Paraná, o nome dado é “vareio”.

de 80 movimentos por minuto<sup>33</sup>. As lesões por esforço repetitivo (LER) e problemas osteomusculares são bastante comuns nesse setor.

Também estão expostos constantemente a temperaturas controladas, que podem variar de 12 a 15 graus centígrados, e são constantemente vigiados e controlados para executarem as suas funções no tempo pré-estabelecido pelas decisões tomadas pela direção da empresa baseadas na venda e encomendas de produtos, principalmente para o mercado exterior (*just in time*).

Segundo Santos (2011), a baixa remuneração, aliada às condições de trabalho, está criando dificuldades para a contratação de novos trabalhadores para a agroindústria e, como alternativa, a empresa traz funcionários de outras cidades da região, num raio de até 200 quilômetros. Atualmente, cerca de 30 ônibus trazem funcionários diariamente para a empresa.

Esse fenômeno também pode ser observado na contratação em larga escala de imigrantes haitianos que, atualmente, compõem os quadros das empresas frigoríficas do Sul do país. Um dos frigoríficos faz a busca desses imigrantes haitianos no município de Brasiléia, no Acre, onde escolhem os mais “aptos” para o trabalho.

O encarregado de selecionar a mão de obra segue até os negros, às centenas, e escolhe os que levará pelas características físicas: os mais jovens, os mais altos, os mais corpulentos, quem tem os braços mais longos, as pernas mais fortes e as canelas mais finas (canela grossa indicaria “preguiça”). Até mesmo a genitália é examinada, para verificar a existência de hérnias capazes de comprometer o trabalho pesado. Mulheres são descartadas. Homens com aparência frágil, velhos ou doentes, idem. (MENEZES, 2014)

A relação dos funcionários<sup>34</sup> com a direção da empresa pode ser compreendida, a partir dos relatos, como baseada no medo da perda do emprego e das advertências que podem sofrer por atraso na produção ou por outras condutas consideradas pela empresa como não produtivas. Para Silveira e Merlo (2014), o medo pode ser apontado como um dos atributos adotados pela gestão flexível para a manutenção dos trabalhadores subordinados à lógica da produção no interior da agroindústria: “[...] existe a forte possibilidade de que o ‘medo’ esteja relacionado ao modelo de gestão flexível e de que, nos últimos anos, esteja sendo utilizado como mecanismo de gestão” (Idem, p. 355).

---

<sup>33</sup> Documentário Carne & Osso, 2011, de Caio Cavechini.

<sup>34</sup> Dados coletados em entrevistas informais realizadas pelo pesquisador.

Para Foucault (1987), a indústria é também responsável pela produção e adestramento de corpos submissos ao trabalho, no momento em que procura individualizar os indivíduos no que tange às metas a serem alcançadas ou em avaliações de desempenho individualizadas. Há a produção de um controle maior e personalizado sobre cada funcionário, quebrando o sentimento de solidariedade e de resistência coletiva.

Muitos trabalhadores relatam, além do sofrimento físico causado pelo ritmo e intensidade do trabalho, queixas relacionadas ao sofrimento mental, que se relacionam à atividade laboral exercida. Contudo, muitos ainda resistem em apresentar queixas sobre esse tema, por temer represálias ou por se sentirem constrangidos, como se esse fenômeno fosse um sinal de fraqueza.

Segundo Clôt (2006), há uma grande contradição na gestão do trabalho contemporânea, pois, ao mesmo tempo em que individualiza os sujeitos e os coloca sob a pressão de uma vigilância e controle cada vez maior nas linhas de produção, depende, ainda, do trabalho coletivo, uma vez que a divisão do trabalho e a simplificação das funções são cada vez maiores. Assim, a organização do trabalho refuta o coletivo em um determinado lugar e o exige em outro.

Certamente, a gestão tende a individualizar as questões e os sociólogos têm insistido muito nisso, mas o real do trabalho impõe, cada vez mais, um trabalho coletivo; para fazerem face ao real, os trabalhadores têm que fazê-los juntos. No mundo do trabalho atual há uma gestão individualizante, mas há uma necessidade muito, muito forte do coletivo. E o coletivo não é simplesmente um valor que deveria ser defendido, contra a corrente de uma sociedade que vai contra o coletivo. Eu creio que a questão do coletivo merece ser aprofundada como uma tendência do lado real do trabalho. Isso quer dizer que o coletivo não é qualquer coisa que deve ser defendido, mas algo que deve ser reencontrado; ele é algo que é solicitado e, ao mesmo tempo, interdito. O coletivo é solicitado e, ao mesmo tempo, interdito. Eu creio que no mundo do trabalho atual, na indústria e nos serviços, sobretudo na área de serviços, o coletivo é a fonte do real. O coletivo é solicitado e, ao mesmo tempo interdito e eu penso que é a causa profunda do sofrimento no nível profissional. A necessidade do coletivo combatida pela organização será vivida como dificuldade no nível individual (CLÔT: 2006).

A gestão organizacional atual tende a culpar o trabalhador, e, na maior parte das vezes, encarar o adoecimento como sendo de responsabilidade exclusiva do portador, isentando as organizações fabris. A forma pela qual os trabalhadores encaram o risco do trabalho também vai ao encontro dessa lógica perversa, uma vez

que há uma monetarização dos riscos do trabalho (CLÔT 2006). O trabalhador passa a ser considerado como um insumo da própria fábrica, que pode ser gasto e utilizado de acordo com as necessidades de produção, uma vez que o risco do trabalho é tratado como sendo uma fonte de maior rendimento quando há a remuneração por esse risco relativo à insalubridade.

É muito importante saber que o trabalhador não faz parte do trabalho no sentido de ser um insumo, de um recurso a ser “gasto”. E como fala Odone, quando ocorre de os trabalhadores buscarem a monetarização do risco da sua saúde, a fim de obter ganhos monetários, isso é de certa maneira, prioritariamente, vender a saúde. É como se a saúde fizesse parte do trabalho nesse sentido. Não se trata então de compensar esses agravos, sob o ponto de vista da reivindicação salarial, de modo que não signifique a degradação do trabalho, mas sim deslocar a questão sobre o objeto real do trabalho, que é trazer a controvérsia sobre a qualidade do trabalho (CLÔT, 2006).

A centralidade do trabalho na esfera do sujeito deve ser tomada como pressuposto para a compreensão do adoecimento e do sofrimento na atividade laboral contemporânea. Não há uma divisão tácita para o trabalhador entre a vida no trabalho e a vida fora do trabalho. Nesse sentido, Dejours (1992) afirma que a ansiedade e o receio do desemprego, atualmente, são tão danosos ao trabalhador quanto o carvão que os operários aspiravam nas minas do século XVIII.

Lages (2008) afirma que há, atualmente, um estado de tensão constante que atinge os indivíduos no ambiente laboral contemporâneo. Essa tensão é, de modo geral, denominada de estresse. Esse diagnóstico utilizado em larga escala banaliza e mascara o real significado do sofrimento no ambiente produtivo, uma vez que encobre as reais implicações da organização do trabalho com a saúde do trabalhador, individualizando o adoecimento e não assumindo a correspondência entre a gestão organizacional e o adoecimento. De outra forma, o estresse no ambiente laboral pode ser percebido com um sentido de orgulho, pois implicaria na consideração de que o indivíduo é extremamente produtivo e, por isso, está sofrendo uma sobrecarga mental.

#### 4 A AGROINDÚSTRIA AVÍCOLA NACIONAL

A agroindústria avícola passou por uma extensa e profunda mudança no Brasil a partir da década de 1990, que impactou não somente o setor industrial, mas, também, a produção de aves e a forma pela qual os pequenos e médios produtores passaram a ser vistos pela unidade processadora. Como vimos, o aumento no consumo de aves, o barateamento dos preços dessa fonte de proteína e a produção em larga escala fizeram do Brasil um dos maiores produtores mundiais de aves, atingindo, em 2016 a segunda colocação no ranking mundial<sup>35</sup> (CNA, 2016), ficando atrás apenas dos EUA. A carne de aves é a fonte de proteína mais exportada atualmente pelas agroindústrias frigoríficas nacionais, ultrapassando a produção de carne bovina, e é comercializada para 158 países, sendo a Arábia Saudita a maior compradora, com 17%, e a China, com 11,5%. O faturamento total das granjas brasileiras, segundo reportagem do G1 do dia 15/07/2017, ultrapassou os R\$ 50 bilhões nos últimos quatro anos. Além do bom resultado no faturamento e nas exportações, a produção de carne de frango movimenta outras áreas do agronegócio, como a produção de milho e soja, usados para alimentação dos animais. Essa cadeia produtiva gera 3,5 milhões de empregos no Brasil.

O sucesso da produção desse ramo no Brasil está ligado à grande produção de grãos no país, ao incremento tecnológico na criação das aves aliado com a estratégia de formação de agregados<sup>36</sup> e, ainda, à aceitação da carne de aves brasileira no mercado exterior.

As aves passaram a ser abatidas em um intervalo de tempo cada vez menor. Em 1930, a ave demorava cerca de 105 dias para chegar ao peso ideal para o abate, algo entre 2,5 a 3 kg (JESUS JUNIOR et al., 2007). Atualmente, o tempo necessário para que a ave chegue nesse mesmo peso é de cerca de 42 dias. A conversão alimentar, isto é, a quantidade de alimento que ela consome e a quantidade de proteína acumulada para o seu abate era de cerca de 3,5kg de ração para a produção

---

<sup>35</sup> CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL (CNA). Avicultura. In: \_\_\_\_\_. **Balço 2016 – Perspectivas 2017**. Brasília, 2016. p. 131-134. Disponível em: <[http://www.cnabrasil.org.br/sites/default/files/sites/default/files/uploads/15\\_avicultura.pdf](http://www.cnabrasil.org.br/sites/default/files/sites/default/files/uploads/15_avicultura.pdf)>. Acesso em: 07 fev. 2017

<sup>36</sup> Agregados são os pequenos e médios produtores rurais que recebem as aves e os insumos necessários para a criação dos animais. Na região Sul, especialmente nas regiões do Toledo (PR) e Chapecó (SC), uma grande parte da produção dessas aves é realizada por meio do trabalho familiar em pequenas propriedades.

de cerca de 1kg de carne. Hoje, a relação está em torno de 1,8kg de ração para a produção de 1kg de carne.

Todo esse ganho de produtividade foi conseguido por meio de grandes e profundas modificações na genética das aves, que, até a década de 1980, vinham de fora do país. Das matrizes, importadas, produziam-se os machos e fêmeas, que, ao procriarem, geravam os pintos de um dia,<sup>37</sup> que eram endereçados para os criadores parceiros das agroindústrias. Atualmente, há uma vasta gama de matrizes com variado material genético que pode ser utilizado de acordo com as necessidades da produção local e ao tipo de corte em que a agroindústria está interessada. Também são desenvolvidas linhagens de aves em laboratórios nacionais.

A avicultura brasileira representa hoje 1,5% do PIB, gerando 3,5 milhões de empregos diretos e indiretos. Do total de carne de frango produzida, 70% são destinadas ao mercado doméstico, com consumo que hoje é de 43 kg por habitante ao ano, e os 30% restantes embarcados para mais de 150 países. A produção de frangos está presente em todas as regiões do país, com destaque para as regiões sul e sudeste, com uma tendência de expansão para a região centro-oeste, procurando estabelecer-se em regiões produtoras de grãos. Cerca de 90% das aves abatidas são produzidas no sistema de integração vertical, onde a empresa detém o controle de todos os elos da cadeia, ou seja, produção, abate e processamento e distribuição. Isso gera, empregos, renda, fixação do homem do campo em sua terra e viabiliza a pequena propriedade. O consumidor do Brasil e de mais de 150 países tem a sua disposição um produto acessível e de excelente qualidade sanitária e nutricional, com uma gama elevada de produtos “in natura” e processados. Deve-se ressaltar que a avicultura brasileira é reconhecida hoje como das mais desenvolvidas aviculturas do mundo, graças aos investimentos nas áreas de genética, nutrição, manejo, biossegurança e à implementação de programas de qualidade que incluem o bem-estar animal e a preservação do meio ambiente. (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL, 2016)

O consumo de carne de frango no Brasil vem crescendo de maneira expressiva desde a década de 1990, especialmente a partir do Plano Real<sup>38</sup>, quando o valor do quilo de frango tornou-se estável e o acesso cada vez maior à proteína animal pelas famílias com menor poder aquisitivo foi tomado como indício de um país que estava melhorando economicamente.

---

<sup>37</sup> Os pintos de um dia são criados em laboratórios a partir de matrizes selecionadas e vão para os criadores assim que eclodem do ovo.

<sup>38</sup> Plano econômico nacional, implantado em 1994, que controlou a hiperinflação e trouxe maior estabilidade aos preços dos produtos. Na primeira fase, 1 real equivalia a 1 dólar americano.



A produção de aves no Brasil é um negócio bilionário e representa, principalmente na região Sul, grande parte da riqueza produzida. É um setor importante para a economia nacional e possui um lugar estratégico no cenário econômico mundial. No ano de 2016 foram exportadas mais de 4 milhões de toneladas de aves e a receita ficou em torno de 6,5 bilhões de dólares (CNA, 2016). O consumo interno dessa fonte de proteína está em torno de 45kg per capita/ano, o que coloca o Brasil na quarta posição como maior consumidor mundial e em segundo lugar se considerada a variável populacional (Tabela 7).

**Tabela 7 – Consumo per capita de carne de frango/mundo**

| País          | Consumo total (milhões/t) | População (milhões/hab) | Consumo per capita (kg) | Posição  |
|---------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| EUA           | 15,331                    | 324,0                   | 47,3                    | 1        |
| China         | 12,344                    | 1.373,5                 | 9,0                     | 9        |
| EU            | 10,815                    | 515,1                   | 21,0                    | 7        |
| <b>Brasil</b> | <b>9,024</b>              | <b>205,8</b>            | <b>43,8</b>             | <b>2</b> |
| Índia         | 4,196                     | 1.266,9                 | 3,3                     | 10       |
| México        | 4,071                     | 123,2                   | 33,1                    | 4        |
| Rússia        | 3,836                     | 142,4                   | 26,9                    | 6        |
| Japão         | 2,394                     | 126,7                   | 18,9                    | 8        |
| Argentina     | 1,905                     | 43,9                    | 43,4                    | 3        |
| África do Sul | 1,775                     | 54,3                    | 32,7                    | 5        |
| Subtotal      | 65,691                    | 4.175,7                 | 15,7                    |          |
| Demais países | 21,217                    | 23.147,5                | 6,7                     |          |
| <b>Total</b>  | <b>86,908</b>             | <b>7.323,2</b>          | <b>11,9</b>             |          |

Fonte: Elaborado pelo autor cm dados de AviSite, 2017.

A cadeia produtiva desse setor é bastante longa e conta com inúmeros parceiros e integrados<sup>39</sup> que produzem as aves de acordo com as determinações da empresa. As próprias aves são fornecidas pela agroindústria, como também a ração e a medicação quando necessária. Na região Sul, especialmente nas regiões oeste do Paraná, que inclui a microrregião de Toledo, e oeste de Santa Catarina, que tem a cidade de Chapecó como referência, a produção agroindustrial frigorífica é sobremaneira importante. A produção de aves, portanto, consiste não somente no abate e no processamento da carne, mas também em todo o processo de criação, engorda e transporte, o que gera milhares de empregos diretos e indiretos.

<sup>39</sup> Integrados é a forma de se referir aos criadores de aves.

As pequenas e médias propriedades rurais são destinos certos para a produção de aves nessa região. A produção local é estimulada com financiamentos bancários que apoiam os pequenos e médios criadores na construção de aviários, sistemas de aquecimento e iluminação para as granjas, que podem, muitas vezes, abrigar entre 10 a 12 aves por metro quadrado, resultando em uma produção média por aviário de cerca de 10 mil aves<sup>40</sup>. Muitas vezes, o trabalho no aviário é terceirizado para uma família que passa a cuidar da produção, recebendo cerca de 30% do valor obtido com a venda das aves para a agroindústria. Em 2014, ano em que realizei o trabalho de campo, a média salarial obtida pelos criadores terceirizados era de cerca de R\$ 1.200 reais a cada 45 dias, que é o tempo médio para que a ave chegue ao ponto de ser abatida.

A criação das aves é o ponto inicial dessa cadeia produtiva, que passa também pela captura da ave na granja, o transporte até a agroindústria, o descarregamento e, aí sim, começa o trabalho de processamento dessas aves no interior da agroindústria. Toda a matéria prima para a criação das aves é fornecida pela agroindústria, inclusive a ave que vai para as granjas com cerca de um dia de vida e que ao final de 45 dias deverá estar com o peso variando entre 2,5kg e 3kg, ponto em que é recolhida e transportada para o abate.

#### **4.1 A agroindústria avícola e o surgimento da *BRFood***

A *BRFood* é atualmente a sétima maior produtora de alimentos do mundo em valor de mercado, sendo responsável por 9% de toda a exportação mundial de proteína animal<sup>41</sup>. No ano de 2016, a empresa alcançou o primeiro lugar na exportação mundial de aves (Gráfico 6). O salário base dos trabalhadores dessa empresa é de R\$ 1040,00 para uma jornada diária de 8h48m<sup>42</sup>.

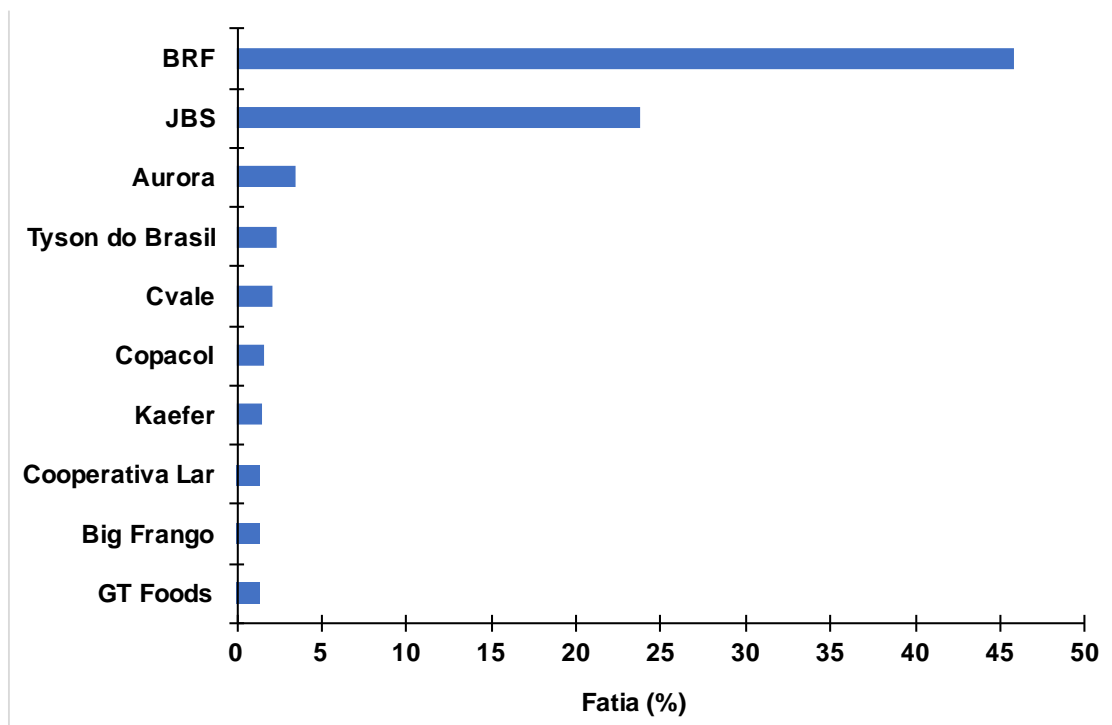
---

<sup>40</sup> Informação obtida a partir de entrevista de campo com criador de aves da cidade de Chapecó/SC.

<sup>41</sup> Fonte: [www.brf-global.com](http://www.brf-global.com). Acesso em 15 mar. 2015

<sup>42</sup> Salário base em julho de 2014.

**Gráfico 6 – Os dez maiores exportadores de frango do Brasil**



Fonte: Elaborado pelo autor com dados de BeefPoint, 2014.

O grupo escolhido para esta pesquisa é a *BRFood*, que conta atualmente com cerca de 110 mil funcionários distribuídos em 53 parques fabris, na Argentina, Brasil, Emirados Árabes Unidos, Holanda, Malásia, Reino Unido e Tailândia, de acordo com informações obtidas no site institucional (BRFood, 2016). Ainda de acordo com o relatório do ano de 2016, a indústria investiu cerca de R\$ 2,5 bilhões na aquisição de novas marcas e pólos industriais, construindo dessa forma as condições para fomentar a sua visão de marketing de “alimentar o mundo” (BRFood, 2016, p. 12).

Os números causam grande impacto: são mais de 4 milhões de toneladas de produtos fabricados anualmente, mais de 240 mil clientes e cerca de 30 mil fornecedores, além de 13 mil propriedades rurais parceiras fornecendo matérias-primas. É avaliada no mercado em mais de R\$ 38,5 bilhões.

Com uma produção que representa mais de 70% da produção nacional, a região Sul produz aproximadamente 3 milhões de toneladas de um total de 3,8 milhões de toneladas obtidas no ano de 2013 (Tabela 8). O estado de Santa Catarina se posiciona na segunda colocação, com 24,09%.

Tabela 8 – Exportação brasileira mensal de carne de aves (2010 a 2014)

|                          | 2010 <sup>2</sup> | 2011    | 2012    | 2013    | 2014    |
|--------------------------|-------------------|---------|---------|---------|---------|
| <b>JAN</b>               | 233,3             | 295,4   | 328,9   | 290,5   | 299,8   |
| <b>FEV</b>               | 282,5             | 296,6   | 281,7   | 291,1   | 289,5   |
| <b>MAR</b>               | 331,9             | 341,0   | 363,6   | 319,7   | 318,1   |
| <b>ABR</b>               | 309,9             | 325,3   | 331,0   | 339,5   | 352,1   |
| <b>MAI</b>               | 322,1             | 338,5   | 374,9   | 343,5   | 346,6   |
| <b>JUN</b>               | 325,2             | 331,3   | 307,2   | 305,9   | 296,3   |
| <b>JUL</b>               | 360,5             | 310,9   | 312,3   | 339,1   | 371,2   |
| <b>AGO</b>               | 347,9             | 354,3   | 317,5   | 333,3   | 332,1   |
| <b>SET</b>               | 337,6             | 304,6   | 305,8   | 302,0   | 359,2   |
| <b>OUT</b>               | 333,4             | 335,7   | 343,5   | 355,5   | 362,2   |
| <b>NOV</b>               | 319,8             | 358,7   | 312,2   | 347,7   | 327,4   |
| <b>DEZ</b>               | 315,3             | 350,2   | 339,0   | 324,0   | 340,7   |
| <b>TOTAL<sup>1</sup></b> | 3.819,7           | 3.942,6 | 3.917,6 | 3.891,7 | 3.995,2 |

<sup>1</sup> Em milhares de toneladas.

<sup>2</sup> Inclui, a partir de 2005, industrializados.

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da revista eletrônica AVISITE - <http://www.avisite.com.br/>, ano 2015.

Dois grupos representam 70% do volume total de exportações de carne de aves no país. O grupo *BRFood*, com 45,8% das exportações, e o grupo JBS, com 23,8% das exportações. O grupo *BRFood* é o maior exportador nacional de carne de aves, possuindo uma fatia do mercado de quase o dobro do segundo colocado no ano de 2015 (Gráfico 6).

As primeiras agroindústrias surgem em Chapecó, na década de 1950, de acordo com Santos (2011), e a Sadia é fundada no município em 1970 com o objetivo inicial de trabalhar somente com perus. Ainda, de acordo com a autora, desde o seu surgimento no município, a empresa procurou trabalhar com o sistema de integração, no qual a empresa oferece a matéria-prima (as aves e a ração) e o cooperado fornece as instalações e os cuidados com o animal até que este atinja o peso ideal para o abate. Esse padrão de produção foi copiado do modelo estadunidense de produção agroindustrial, que possui a característica de o produtor ser o dono dos meios de produção, como a terra e os equipamentos necessários. Contudo, não são

proprietários da matéria-prima e, tampouco, controlam o processo de trabalho, tendo que se adaptar ou se modernizar de acordo com as exigências da agroindústria à qual são cooperados.

As principais marcas do grupo são Sadia, Qualy, Elegê, Perdigão e Batavo, além de outras 21 marcas destinadas a mercados regionais, exclusivas para o mercado internacional ou, ainda, de menor visibilidade.

A história do grupo começa com o surgimento da Perdigão em 1934 no estado de Santa Catarina e, em 1947, com o nascimento da Sadia no município de Concórdia também nesse estado. Essas duas empresas foram, ao longo de sua existência, adquirindo e anexando outras empresas do mesmo setor, até se fundirem, de forma definitiva, no ano de 2009, passando a se denominar *BRFood*.

De forma geral, o processo de produção de aves é realizado através de uma longa e extensa cadeia que conta com os produtores integrados (que criam e vendem as aves, fornecidas pela própria agroindústria, obedecendo aos parâmetros de produção, alimentação e, se sujeitam, ao final, ao preço estipulado pelo mercado); o transportador e, finalmente, o frigorífico.

A qualidade da alimentação das aves, o estímulo para o aumento de sua quantidade durante praticamente 24 horas por dia e a modernização das granjas, aliados à aplicação de compostos químicos que auxiliam e aceleram o processo de crescimento das aves, fizeram com que a produção aviária brasileira se transformasse em uma importante fonte de receita de exportações, colocando o Brasil como um dos principais exportadores mundiais (UBABEF, 2013).

Por outro lado, e menos glamoroso que os números apresentados pela agroindústria avícola e suas associações, as condições de trabalho impostas aos trabalhadores envolvidos nessa cadeia produtiva não são as mais adequadas. Ao contrário, pesquisas indicam que o nível de exposição a riscos e a intensidade da jornada de trabalho em sessões em que o trabalho é realizado de forma estritamente manual levam ao adoecimento precoce e, muitas vezes, ao afastamento definitivo da vida produtiva.

Somado a esse adoecimento físico há outro tipo de adoecimento em que o sofrimento é velado, que não apresenta sintomas aparentes no início e que é negado, muitas vezes, tanto pela empresa como pelos próprios funcionários. Este sofrimento

pode ser compreendido à luz das mudanças nos processos de produção oriundos da reestruturação produtiva e da adoção do discurso do trabalho flexível.

Apenas no primeiro trimestre de 2017, foram abatidas aproximadamente 1,5 milhões de cabeças de frango, número superior ao de cabeças de boi (7.369) e de suínos (10.464) (Tabela 9).

**Tabela 9 –Frangos abatidos e peso total das carcaças de bovinos, suínos e frangos no Brasil (2017)**

|                            | Bovinos                        |                             | Suínos                         |                             | Frangos                        |                             |
|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
|                            | Cabeças abatidas (mil cabeças) | Peso total das carcaças (t) | Cabeças abatidas (mil cabeças) | Peso total das carcaças (t) | Cabeças abatidas (mil cabeças) | Peso total das carcaças (t) |
| Janeiro                    | 2 466                          | 604 308                     | 3 524                          | 301 954                     | 501 407                        | 1 136 143                   |
| Fevereiro                  | 2 314                          | 560 699                     | 3 218                          | 275 472                     | 455 717                        | 1 034 337                   |
| Março                      | 2 589                          | 623 981                     | 3 723                          | 321 989                     | 527 836                        | 1 207 191                   |
| Total do 1º trimestre 2017 | 7 369                          | 1 788 988                   | 10 464                         | 899 415                     | 1 484 961                      | 3 377 671                   |

Fonte: Adaptado de IBGE, 2017

A Tabela 10 mostra a distribuição das unidades fabris no mundo. A unidade de Chapecó (SC) conta com aproximadamente 6 mil funcionários diretos trabalhando em sua unidade fabril, possui centenas de produtores agropecuários “parceiros” (nomeado pela empresa para os fornecedores de matéria-prima).

**Tabela 10 – Unidades fabris da BRFood e localização geográfica**

| <b>País</b>     | <b>Fábricas</b> | <b>Centros de Distribuição</b> |
|-----------------|-----------------|--------------------------------|
| <b>Brasil</b>   | <b>35</b>       | <b>20</b>                      |
| Argentina       | 09              | 02                             |
| Chile           | -               | 08                             |
| Uruguai         | -               | 02                             |
| Reino Unido     | 01              | 01                             |
| Holanda         | 01              | -                              |
| Qatar           | -               | 01                             |
| Kwait           | -               | 01                             |
| Omã             | -               | 01                             |
| Emirados Árabes | 01              | 04                             |
| Tailândia       | 05              | -                              |
| Malásia         | 01              | -                              |
| <b>Total</b>    | <b>53</b>       | <b>40</b>                      |

Fonte. Elaborado pelo autor com dados da revista eletrônica AVISITE, 2015.

A BRF quer, também, que seus colaboradores adotem uma postura cada vez mais ativa e espontânea, com foco em fazer acontecer. E se as pessoas estão no centro deste processo, nada mais natural do que valorizar a meritocracia. Ou seja, quem se esforça mais e traz mais resultados, merece ser recompensado. É assim, com esta atitude de não hierarquia, inovadora e de valorização dos seus mais de 105 mil colaboradores, que a BRF pretende seguir. Todos em uma mesma sintonia, para fortalecer a empresa e mantê-la na liderança dos mercados onde atua (BRF, 2017).

A empresa *BRFood* é um conglomerado industrial e comercial que tem a terceira colocação no mercado internacional de abate de aves e está presente em mais de 150 países. Essa empresa nasce da junção entre duas gigantes do setor no Brasil, a Perdigão S.A e a Sadia S.A, no ano de 2009. No ano anterior, a Sadia passara por uma profunda crise financeira, resultado de uma decisão equivocada de comprar derivativos cambiais internacionais para proteger suas exportações da queda do preço do dólar. Segundo publicação da Revista Exame (BARBOSA, 2011), a empresa não contava com a quebra do tradicional banco americano Lehman Brothers, o que gerou uma dívida da ordem de US\$ 2,5 bilhões de dólares.

A saída, portanto, foi a fusão com a sua maior concorrente, a Perdigão, passando a contar na época com cerca de 120 mil funcionários. No primeiro trimestre do ano de 2011, a nova empresa, denominada *Brasil Foods*, tem uma receita líquida recorde de R\$ 6 bilhões e um lucro estimado de R\$ 816,4 milhões. Um aumento, segundo a publicação da Exame, de cerca de 527% sobre o mesmo período do ano anterior. Em meio a protestos e polêmicas junto ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica, o Cade, a empresa surge como uma gigante do setor nacional e internacional, ficando atrás apenas do JBS<sup>43</sup>.

O fundador da Sadia SA, incorporada à *BRFood*, Attilio Fontana, tem uma história de empreendedorismo enaltecido pelas revistas e publicações de negócios no país e no exterior, sendo considerado um dos maiores empresários do país. Foi o precursor de uma indústria considerada moderna e que conta com centenas de milhares de funcionários. A empresa iniciou suas atividades em Concórdia (SC), a partir de um frigorífico adquirido em sociedade e que estava em más condições financeiras. Em seu livro de memórias, chamado “História da Minha Vida”, Fontana (1980) descreve sua trajetória como homem de negócios proveniente de uma família de origem italiana e que prospera a partir do trabalho duro e determinado. De forma bastante romantizada, conta sua trajetória de vida num misto de egocentrismo e publicidade de seus feitos. Declara-se um empreendedor justo e que tratava todos os seus funcionários com a máxima deferência. Lembra, em várias passagens, a visão de Henry Ford sobre seu papel na construção da economia americana. A Sadia tem o seu nome derivado do antigo Frigorífico Concórdia S.A, com a junção das três últimas letras, colocando a abreviação SA no início.

A marca Sadia permanece no mercado e é uma das marcas mais rentáveis do grupo. A imagem da marca sempre foi associada ao aspecto saudável, com publicidade em diversos meios de comunicação enaltecendo o cuidado na produção

---

<sup>43</sup> A empresa JBS, nascida de um pequeno frigorífico no interior de Goiás (GO), se tornou a maior empresa de abate e processamento de carnes no mundo, adquirindo plantas e marcas de alcance internacional, entre elas as americanas Swift e a Pilgrins Pride. Recentemente, foi alvo de denúncias por ter recebido, de forma ilegal, aportes financeiros do Banco Nacional de Desenvolvimento Social, o BNDES. Estima-se que o banco tenha investido cerca de R\$ 8,1 bilhões na empresa, o que possibilitou sua capitalização e compra de grandes frigoríficos, principalmente nos EUA. Em meio a aquisições bilionárias, surgiram denúncias de que a empresa, por meio de seus sócios, pagava propinas a uma grande quantidade de políticos, entre eles o atual presidente da República, Michel Temer, alçado ao cargo após o impeachment da presidente eleita democraticamente Dilma Roussef. Estima-se que cerca de 1/3 do Congresso brasileiro tenha recebido propina dos herdeiros da JBS, Wesley e Joesley Batista.



de seus produtos para a família brasileira. O slogan “É saudável, é Sadia” ainda povoa o imaginário de adultos e crianças que assistiram à criação de um personagem símbolo da marca, uma ave com capacete e com traços infantis, chamada de Lek Trek.

**Figura 2 – Mascote da Sadia utilizado em campanhas de marketing**



Fonte: Sadia, 2015.

De todo modo, a marca e a visão de produtos saudáveis não faz sentido para os milhares de trabalhadores diretos e indiretos gerados pelo grupo. Entretanto, o sofrimento causado pelo ritmo acelerado da produção, as metas a serem batidas, a negação do sofrimento e do adoecimento de seus quadros não abalam seus gestores.

Serão analisados, na próxima seção, o desenvolvimento da agroindústria no município de Chapecó e posteriormente o ambiente de trabalho e as condições em que os trabalhadores executam sua jornada laboral, a partir das entrevistas realizadas no ano de 2014 e 2015. As condições de trabalho encontradas nessa unidade de produção são idênticas às das outras unidades do grupo. Em pesquisa de mestrado, defendida no ano de 2006 no Departamento de Medicina Social da USP de Ribeirão Preto, procurei mostrar como o sofrimento e o adoecimento físico dos trabalhadores estão relacionados com a forma pela qual a organização do trabalho nessas indústrias é realizada. Assim, muitos relatos sobre o sofrimento do corpo, o desenvolvimento de doenças osteomusculares, acidentes com material perfuro-cortantes, além de doenças relacionadas ao frio foram mencionados e discutidos. Entre essas queixas, algumas relacionadas ao sofrimento mental, tais com depressão, estresse ou fobias, surgiram.

Nesta pesquisa, procurei desenvolver de forma mais abrangente uma análise sobre esses transtornos. Reitero que as análises sobre a saúde mental devem ser feitas de modo interdisciplinar, por isso grande parte do apoio teórico para essas análises vem do referencial da Psicopatologia do Trabalho.

## 5 DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE PESQUISA E CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

O município de Chapecó situa-se na região oeste de Santa Catarina (Figura 3) e foi fundado no ano de 1917, contando em 2016, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, com cerca de 209 mil habitantes.

**Figura 3 – Localização do município de Chapecó (SC)**

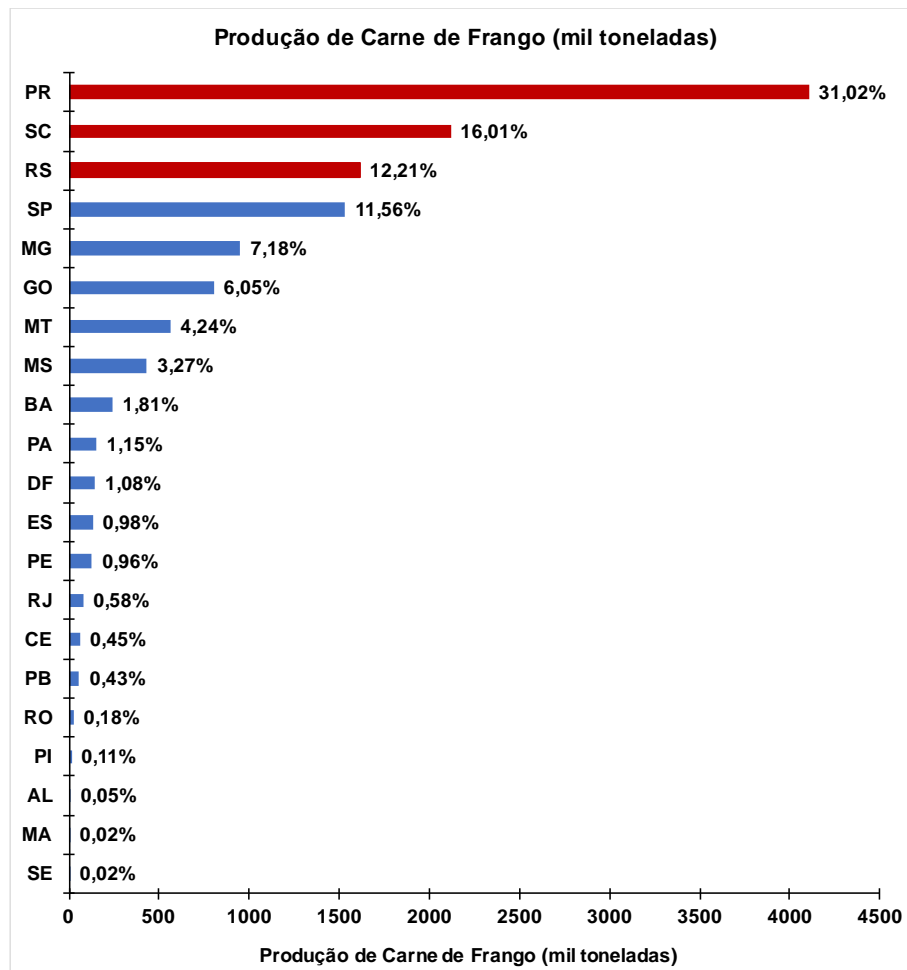


Fonte: Medeiros, 2015.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), o município de Chapecó conta com um índice de desenvolvimento humano (IDH) de 0,79, acima da média nacional, que está em 0,75, ocupando a 67ª posição no ranking nacional. O clima é temperado úmido com média de temperatura anual de 18,9 °C, podendo chegar a temperaturas inferiores a 10°C nos meses de inverno. Tem destaque a produção agroindustrial avícola. A cidade possui três unidades de processamento de carne da *BRFood* e uma da Aurora SA. O estado de Santa Catarina abate anualmente cerca de 1 bilhão de aves, e é a segunda maior exportadora mundial de aves, ficando logo atrás do estado do Paraná (Gráfico 7). Localizado na região oeste de Santa Catarina, se destaca no cenário econômico nacional e internacional pela sua produção agroindustrial, especialmente no ramo de aves e suínos. Estão instaladas na cidade cerca de dez frigoríficos, onde tem papel de destaque o grupo *BRFood* e a Cooperativa Central Oeste Catarinense (Aurora), que faz parte da Cooperativa Regional Alfa Ltda. A produção nacional de aves está

concentrada nos três estados do Sul do Brasil, onde se localiza mais de 50% da produção nacional (Gráfico 7).

**Gráfico 7 – Produção de aves por estado da federação brasileira (2016)**



Fonte: Elaborado pelo autor com dados de AviSite, 2017b.

As grandes indústrias da carne são onipresentes no município. O fluxo de caminhões refrigerados levando produtos das indústrias é entrecortado por outros carregando matéria-prima para o interior das fábricas. Caminhões enormes com milhares de aves, outros com centenas de porcos espremidos em gaiolas, rumam num ritmo frenético para a agroindústria. Muito comum também a presença de carregamentos de perus, já que a unidade de Chapecó da *BRFood* é grande produtora dessa carne, introduzida no Brasil pelo fundador da Sadia, Atilio Fontanna, que trouxe pessoalmente num carregamento aéreo matrizes para reprodução em solo nacional.

A produção agroindustrial de carnes está associada sempre com uma complexa e grande cadeia de produção agrícola, sendo fundamentais o plantio de grandes áreas de grãos, a produção de insumos e matérias-primas para a

manutenção da produção na área agrícola, o transporte e o beneficiamento do produto. O estado de Santa Catarina conta com uma produção de grãos da ordem de 3 milhões de toneladas, na safra 2016-2017, e a região de Chapecó é a líder na produção de soja, com 559,2 mil toneladas do grão. Grande produtor de carnes, a quantidade de grãos produzidos, especialmente o milho, ainda é insuficiente para a alimentação dos animais. Para tanto, importa de outros estados cerca de 3 milhões de toneladas, segundo o censo agropecuário do estado do ano de 2016 (IBGE).

A história da agroindústria chapecoense começa com a produção de suínos na década de 1950, com a instalação de pequenos frigoríficos que abatem a produção local e de outras cidades da região. São locais que contam com uma estrutura simples e que a princípio não possibilitam entrever o potencial que a agroindústria representaria para a região nas décadas seguintes. A partir do final da década de 1960 e início da década de 1970, a agroindústria passa a ser uma atividade importante para a região, trazendo grande fonte de receitas para o estado. De acordo com Pertille (2008), com vistas a melhorar as condições de infraestrutura, o governo estadual cria, no ano de 1963, a Secretaria de Estado de Negócios do Oeste. Tal secretaria foi uma importante fonte de receitas para as agroindústrias na época, uma vez que revezavam no cargo dirigentes com interesses pessoais na gestão. A escolha para gerir a secretaria criada estava ligada ao jogo político da época, em que o apoio ao governo do estado era retribuído com verbas para a região e grande parte delas era aplicada na agroindústria.

A partir da década de 1980, a população do oeste catarinense chegava a 23% da população do estado, e há uma crescente urbanização da região. As agroindústrias começam a absorver grande parte dessa mão de obra, contando com ajuda dos municípios da região, que passam a oferecer infraestrutura para a criação de frigoríficos locais de modo a absorver essa mão de obra proveniente do êxodo rural. Os incentivos oferecidos às empresas eram bastante convidativos, com a doação de grandes áreas, terraplanagem, doação de tijolos e até a pavimentação asfáltica interligando a região às rodovias mais próximas (PERTILLE, 2008).

Dessa forma, a destinação de recursos públicos para a implantação de agroindústrias tem uma longa história na região e no país. Apesar de absorver grande quantidade de mão de obra, há, nesse setor, desde o princípio, uma grande rotatividade, que é explicada pela grande oferta de trabalhadores, por isso a direção

das empresas podia recrutar sempre aqueles mais qualificados para o setor. Essa relação entre o poder público e a instalação de unidades frigoríficas é explicada, em grande medida, pela pouca oferta de trabalho e pelo desenvolvimento desse segmento ali, o que permite a essas empresas fazerem cada vez mais exigências para o poder público local a instalação de suas unidades produtoras.

A crescente urbanização do estado e do país dá um impulso cada vez maior para o setor, uma vez que cresce de modo vigoroso a procura por alimentos processados e por cortes de carne, especialmente as mais acessíveis, destacando-se nesse sentido o consumo de aves. O crescimento da produção ocorre de forma conjunta com o maior acesso ao crédito para as empresas através de empréstimos do BNDES e também para o pequeno e médio produtor rural, de modo a melhorar suas instalações e aumentar seu rendimento.

Surgiram, em 1961, o Banco Regional de Desenvolvimento da Região Sul - (BRDE) e o Fundo de Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina Fundesc), em 1963. O objetivo era o de desenvolver a região de acordo com as metas traçadas pelos planos de desenvolvimento nacional, com a diferença de que o primeiro se ocupava de desenvolver a região Sul e o segundo em desenvolver a indústria catarinense. O Fundesc ficou conhecido como o grande financiador da Sadia (ESPINDOLA, 2002).

Com o crescimento econômico da agroindústria e da sua importância para a região, começam a se intensificar os esforços financeiros para o desenvolvimento de uma rede de apoio e fomento para essas empresas. A partir do final da década de 1970 e início dos anos 80, surgem políticas de incentivos à melhoria genética, apoio a pesquisas no setor com melhoria da qualidade das aves e fornecimento de créditos aos integrados. De forma geral, o apoio ao pequeno e médio produtor gera um benefício cada vez maior para as grandes agroindústrias, uma vez que elas passam a contar com uma oferta cada vez maior de aves, com maior qualidade e a preço cada vez menor.

De acordo com Bosi ([201-]), o peso médio da ave passa de 1,5 kg em 1930 para 2,5 kg em 2009. O valor médio do quilo da ave também decresce de forma exponencial, passando de US\$ 4,05 em 1974 para US\$ 1,02 em 2009. A expansão da avicultura industrial está ligada diretamente ao uso crescente da tecnologia com elaboração de material genético, aumento da densidade de aves por metro quadrado

no aviário, oferta de ração com antibióticos que preveem ataque de doenças e com o aumento do consumo dessa fonte de proteína.

O consumo de aves cresce a partir da década de 1980 de forma vertiginosa. O barateamento da carne e o aumento populacional dos centros urbanos com a crescente urbanização levam as famílias ao consumo maior, tendo em vista a praticidade dos produtos congelados. A carne de aves levada a um patamar de produto barato e saudável, supostamente com pouca taxa de gordura, ajuda a incrementar a venda para o mercado interno. Essa visão de produto saudável aliada a inovações de corte, tamanhos diferenciados de aves e produtos prontos, semiprontos ou base de outros produtos industrializados - como *nuggets* – ou fazendo parte integrante de produtos prontos e congelados – como lasanhas, tortas, embutidos entre outros – faz com que a produção da carne de aves cresça de modo substancial no país.

Todavia, o crescente consumo dessa proteína e os lucros da agroindústria não melhoram de modo efetivo as condições de vida daqueles que executam as operações para que essa carne chegue ao mercado consumidor. Na verdade, há uma intensificação marcante nas linhas de produção das empresas abatedoras e processadoras dessa carne, fazendo com que as condições de trabalho sejam extremamente danosas para o trabalhador.

O ritmo exaustivo do trabalho não está restrito ao interior da agroindústria e pode ser observado em todos os setores dessa longa cadeia de produção.

### **5.1 Da granja à agroindústria: a longa e extenuante cadeia produtiva**

Na região estudada, a produção das aves ocorre em pequenas e médias propriedades rurais, onde trabalham em sua grande maioria famílias inteiras que se dedicam à produção (Figura 4). O trabalho no interior das granjas é realizado em sua grande maioria de forma manual e não raro há o adoecimento dessas pessoas. O trabalho maior, segundo informações obtidas em pesquisa de campo com criadores da região, é o de limpar e mexer a cama das aves, que nada mais é que movimentar a maravalha de madeira depositada para o aquecimento e controle da umidade no interior das granjas. Tal procedimento deve ser realizado com equipamento de segurança, como máscara, pois há a exposição do trabalhador a uma fuligem fina composta por fezes, penas e urina das aves, provocada pelo deslocamento desse

conteúdo que impregna nas narinas e pode causar transtornos respiratórios em curto espaço de tempo.

**Figura 4 – Granja de aves**



Fonte: Acervo pessoal do autor, registro em julho de 2014.

Com relação ao uso do equipamento, assim diz o Sr. Dirceu, criador de aves em município próximo a Chapecó:



*Que nem diz o outro, eu tenho que andar com máscara. Eu tenho que usar máscara por causa da poeira que dá. Dá muita poeira. Eu, no caso, até uma época... mas eu já era, vamos dizer, já tinha um pouco de problema no pulmão, depois que coloquei o aviário, daí começou a complicar mais ainda. Alergia, vamos dizer, a pó. Mas usando máscara não tem problema nenhum. Lá dentro eu tenho direto a máscara. Volta e meia troca o filtro e tem que usar. Eu não recomendo, que nem diz o outro, ninguém trabalhar nessa coisa sem ... Sem máscara. Minha mulher, que não tem problema, coisa assim, mas já bota para evitar de dar problema. (Dirceu, 52 anos, produtor integrado há três meses).*

Com o relato do Sr. Dirceu fica mais bem compreendido quando observamos as imagens da Figura 4, que dão a dimensão do tamanho do aviário e a quantidade de aves confinadas. Apesar de ser um trabalho duro, revezam no trato dos animais e supervisão dos doentes ou com anomalias apenas a família do Sr. Dirceu, contando com a ajuda da mulher, do genro e de uma filha menor de idade.

As aves, a ração e os medicamentos são fornecidos pela agroindústria, ficando o produtor integrado responsável pela construção do barracão em sua propriedade, cujo custo estimado em 2015 era de cerca de R\$ 250 mil reais para uma construção de 12,5 metros de largura por 100 metros de comprimento e capacidade para aproximadamente 19 mil aves confinadas. A densidade é de 12,6 aves/m<sup>2</sup>, contudo, estudos recentes apontam que alguns aviários podem contar com até 22 aves/m<sup>2</sup>, desde que respeitadas as condições de ventilação e qualidade de forragem da cama.

**Figura 5 – Atilio Fontana e a criação experimental de perus em Concórdia (SC), 1969**



Fonte: Pioneiros e empreendedores, 2007.

Apesar da distância temporal das fotos (Figura 4 e Figura 5), é possível percebermos que o adensamento de aves sempre foi uma característica da produção em larga escala. A morte das aves durante o processo de confinamento é bastante comum. Sr. Dirceu assim diz sobre a mortandade de aves:

*[...] tem que mexer a maravalha, ver os que estão aleijados, os que estão empesteados, tem que eliminar [...] todo dia tem, aparece. Olha, tem uns que já vêm mesmo lá da firma com defeito, né? Aí a gente só tem que eliminar. E um se machuca às vezes com os outros. Tem que eliminar os que estão doentes. (Dirceu, 52 anos produtor integrado há três meses)*

A iluminação das granjas é outro aspecto de fundamental importância para a produção de aves, que devem permanecer com as luzes acesas durante períodos pré-determinados, levando em consideração o tempo de vida e à intensidade de luz (Tabela 11).


**Tabela 11 – Quantidade de tempo e intensidade de luz necessária para as aves de acordo com a idade e peso**

| Idade        | Período de luz | Ligar luz | Desligar luz | Intensidade |
|--------------|----------------|-----------|--------------|-------------|
| <i>Macho</i> |                |           |              |             |
| 0-5 dias     | 23h            | 00:00     | 23:00        | 25 lux      |
| 6-21 dias    | 12h            | não ligar | não ligar    | 3 lux       |
| 22-35 dias   | 18h            | 18:00     | 24:00:00     | 3 lux       |
| 36 – abate   | 20h            | 18:00     | 02:00        | 3 lux       |
| <i>Fêmea</i> |                |           |              |             |
| 0-7 dias     | 23h            | 00:00     | 23:00        | 25 lux      |
| 8-21 dias    | 16h            | 18:00     | 23:00        | 3 lux       |
| 22-35 dias   | 18h            | 18:00     | 00:00        | 3 lux       |
| 36-42 dias   | 20h            | 18:00     | 02:00        | 3 lux       |

Fonte: Gallo, 2009.

Com relação ao cuidado com a temperatura, a Figura 6 mostra os procedimentos a serem adotados pelos avicultores integrados. As fotos foram registradas em uma granja integrada com a Aurora alimentos, no entanto os procedimentos são idênticos em todas as granjas, independente da agroindústria a que pertencem.

**Figura 6 – Regulagem de temperatura de acordo com a idade da ave em uma granja integrada com a Aurora alimentos**



**Regulagem de Temperatura**  
Idade x Temperatura

| Idade    | Temp °C | Vent. 1º Estágio | Vent. 2º Estágio | Nebulização |
|----------|---------|------------------|------------------|-------------|
| 0-7      | 35-30   | Manual           | Manual           | Manual      |
| 7-14     | 30-28   | Manual           | Manual           | Manual      |
| 14-21    | 28-26   | 31°C             | 33°C             | 34°C        |
| 21-28    | 26-24   | 28°C             | 30°C             | 32°C        |
| 28-35    | 24-22   | 26°C             | 28°C             | 30°C        |
| 35-40    | 22-20   | 24°C             | 26°C             | 28°C        |
| 40-abate | 20-18   | 22°C             | 24°C             | 26°C        |

Fonte: Dep. de Avicultura –Aurora Alimentos

Fonte: Acervo pessoal do autor, registro em 2014.

Toda a produção de aves conta com normas e determinações que vêm da agroindústria. A própria criação das aves deve obedecer a regras denominadas de “bem-estar animal”, que é uma cartilha enviada e difundida à exaustão para os produtores integrados.

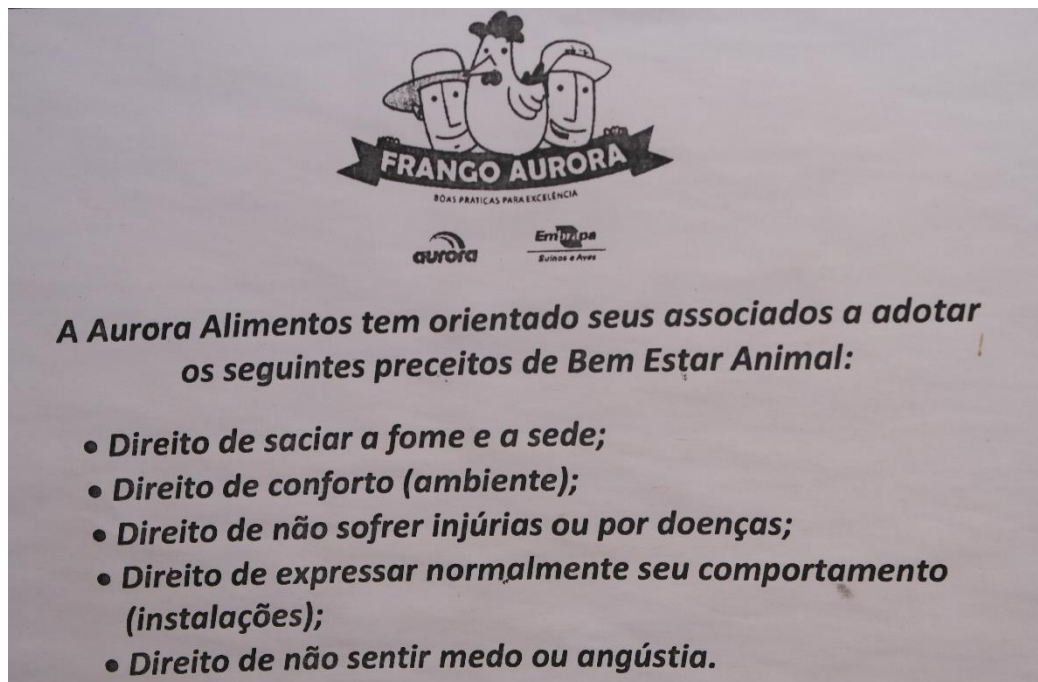
Afirma o compromisso de bem-estar animal difundido pela empresa:

A BRF entende que o bem-estar está em sintonia com princípios éticos que envolvem a produção animal possibilitando a melhoria do ambiente de trabalho, a relação humano-animal e conseqüentemente a produtividade. Portanto, trabalhamos na melhoria contínua das práticas produtivas, empregando indicadores de bem-estar fundamentados nas cinco liberdades [...].

1. Liberdade fisiológica: animais livres de fome, sede e má nutrição;
  2. Liberdade ambiental: animais livres de desconforto;
  3. Liberdade sanitária: animais livres de dor, lesões e doenças;
  4. Liberdade comportamental: animais livres para expressar seu comportamento natural;
  5. Liberdade psicológica: animais livres de medo e angústia.
- (BRF, 2017c)

Em pesquisa de campo, realizada em julho de 2014, chama a atenção em um aviário o cartaz com informações sobre os direitos das aves (Figura 7).

Figura 7 – Cartaz sobre o bem-estar animal em um aviário



Fonte: Acervo pessoal do autor, registro em 2014.

Apesar das normas e determinações da empresa e seu esforço em assegurar a saúde física dos animais, a mortalidade precoce é uma ocorrência comum nas granjas (Figura 8), causada pelo pó proveniente da maravalha e das penas de dezenas de milhares de aves, pelo barulho advindo da aglomeração das aves. Uma taxa de mortalidade aceitável, segundo os especialistas da área, é 0,2% no inverno e 0,3% no verão do plantel (RUI et al., 2011).

**Figura 8 – Fornalha para aquecimento da granja e aves mortas retiradas por avicultor**



Fonte: Acervo pessoal do autor, registro em julho de 2014.

Normalmente, os aviários são financiados pelo Banco do Brasil ou BNDES e os produtores pagam as prestações a partir da comercialização das aves para a agroindústria. A taxa de pagamento varia de acordo com o mercado, dessa forma, não há garantias de pagamento mínimo. O produtor entrevistado Sr. João, que está na atividade há mais de 10 anos, relata que, no começo, é necessário que se tenha

uma fonte de renda extra, pois a renda gerada com o aviário, se financiado de forma integral, é suficiente apenas para o pagamento das instalações.

*[...] pra tu ter uma ideia, assim, se tu fizer um aviário hoje, financiar tudo ele, ele até se paga, só que é o seguinte, daí tu não pode tirar dele, vamos dizer, pra tua manutenção [...]. Outra fonte de renda pra tu poder financiar tudo. Tu financia, tipo, que nem eu, sempre que financiei, a obra que eu financiava, sempre mais ou menos em torno de 60, 70% da obra, o resto eu tinha com recurso próprio, então daí ele se pagava fácil, vamos dizer. (Sr. João, produtor integrado há 10 anos)*

A produção de aves via integrado é uma forma de terceirizar a produção e também os riscos, já que esta é dependente das condições de oferta do mercado interno e externo. Há também os riscos próprios da atividade, pois as aves podem ser atingidas por doenças causando o extermínio de uma grande quantidade de animais. Produtores integrados relatam que, em aviários em que os processos são automatizados, se tornou mais simples e menos intenso. A regulação da temperatura, o abastecimento dos comedouros e o fornecimento de água ocorrem sem a necessidade do controle e da presença dos produtores integrados. Porém, as atividades de revolver a cama das aves, retirar e controlar as aves doentes ou mortas devem ser feitas diariamente.

## **5.20 trabalho no interior da agroindústria – Relato de campo**

Antes de iniciar as análises das entrevistas, acredito que a minha experiência como trabalhador da empresa possa ajudar a compreender as condições de trabalho e a sua organização. No final de junho de 2014, fui até o município de Chapecó, com o intuito de fazer as entrevistas com os trabalhadores. Como não recebera autorização para entrar e conhecer a fábrica e sua organização do trabalho, tive a ideia de me candidatar a uma vaga de emprego, mesmo acreditando que não seria aceito.

O relato a seguir é sobre essa minha experiência, que durou apenas três dias. Um dia inteiro de entrevistas e exames e outro em que conheci o meu posto de trabalho propriamente dito. O pouco tempo em que permaneci na unidade se deve ao fato de que a minha entrada na empresa como trabalhador não foi planejada e tive receio de ser descoberto como pesquisador e sofrer alguma sanção. Ademais, a pesquisa participante não estava no projeto de trabalho inicial, e se configurou numa oportunidade que não poderia deixar passar, uma vez que pude, finalmente, conhecer pessoalmente o processo de trabalho.

*Primeiro dia – 26 de junho de 2014*

Acordei por volta das oito horas, frio e muita chuva. Tomei um rápido café e fui em direção à fábrica da Aurora, com a intenção de conseguir um trabalho na linha de produção. Parei em um posto de combustíveis e o frentista me informou onde era a entrada da fábrica. Indagado sobre a necessidade de trabalhadores, este esboçou um leve sorriso e com a peculiaridade dos sulistas, me disse:

- Mas sempre tá precisando, piá!

A agroindústria de abate e processamento de carnes é algo bastante assustador para quem conhece um pouco o que se passa além dos muros. A fumaça de alguns pontos no alto dos enormes galpões industriais em meio a dispositivos de ferro e aço com escadas que levam até o topo dos prédios remetem a uma sensação de angústia, curiosidade e medo do que acontece no seu interior. Os relatos de adoecimento físico e dos acidentes de trabalho, tão comuns verificados durante a pesquisa de mestrado, faziam com que o receio aumentasse.

Enfim, meio ensopado, finalmente chego ao portão principal e me informo onde devo ir para dar entrada ao pedido de emprego. Mandam-me para outro portão, no qual uma moça me indica uma porta de entrada para o setor de Recursos Humanos.

Tudo é feito de uma maneira bastante simples e rápida; digo à atendente que procuro trabalho no setor de produção. Esta me pede a carteira de trabalho. Contudo, como estava com receio de ser descoberto, não havia levado. Sem maiores questionamentos, a funcionária pede meu nome completo e o número do meu RG. Me deu um papel com informações sobre atendimento médico e me encaminha para uma sala de exames.

Sento em uma das cadeiras com mais quatro ou cinco pessoas, que acredito serem possíveis candidatos, e aguardo ser chamado. Em poucos minutos sou levado para uma sala onde vejo um rapaz de uniforme azul, o que indica que trabalha na produção, sentado com uma bolsa de gelo fazendo compressas em uma das mãos.

A enfermeira chega e me manda tirar as botas e subir na balança. Logo após calço os sapatos e me manda encostar em uma parede com numeração escalonada. Confere novamente minha altura e, agora, me pede para dobrar os braços num ângulo de 45 graus. Anota as medidas alcançadas e me dispensa. Antes de sair, pergunto ao funcionário sentado se ele havia se machucado, este balança a cabeça

afirmativamente e faz uma cara de dor. Pergunto se foi faca, ele balança novamente, só que agora de forma negativa, dando a entender que sofrera uma pancada no braço.

Finalmente saio e sou encaminhado para o setor de RH novamente, onde sento ao lado de um rapaz de aproximadamente 25 anos. À nossa frente, cartazes que incentivam a indicação de amigos para o trabalho, prometendo uma remuneração de até R\$ 200,00 como gratificação, desde que o indicado permaneça na função por pelo menos seis meses. Ao lado desse cartaz, outros dois em língua francesa e em creole, indicando a presença de haitianos no local. Há também cartazes de aperfeiçoamento profissional e de cursos técnicos e de idiomas, assim como indicando a quantidade de pontas de cigarros recolhidas nas lixeiras da entrada principal, que contabilizava o equivalente a 175 maços e o equivalente disso em valores monetários, como meio de alertar sobre o desperdício de dinheiro na compra de tal produto.

Encaminham-me para a entrevista, me sento em frente a uma psicóloga, com menos de 30 anos. Na sala, mais umas quatro pessoas que evidenciam ser também psicólogas. Conversam animadamente enquanto tomam goles de chimarrão. A moça me pede os documentos e informo, mais uma vez, que havia esquecido em casa. Com tranquilidade, ela me diz que “tudo bem”, mas que precisa fazer um cadastro. Pergunta se já tenho ficha na empresa e respondo que não.

Tratam-me como um pretendente a uma vaga. Ao final da entrevista, ela agradece minha visita e informa que no momento estão precisando apenas de mulheres, mas que minha ficha terá validade de seis meses e que entrarão em contato assim que alguma oportunidade surgir. A ficha vale para todas as unidades e podem me chamar para qualquer uma delas.

Penso então em tentar a sorte na *BRFood*. A fábrica da *BRFood* é ainda maior, galpões gigantescos, fumaça espessa saindo das chaminés cinza e o letreiro imenso no topo de um dos prédios. O trânsito de caminhões é intenso e o frio e a chuva também. Já no atendimento, um jovem negro, com forte sotaque estrangeiro, me atende e me pede a carteira de trabalho e o RG. Pergunto sua origem e a resposta rápida e esperada: Haiti. Havia chegado ao Brasil há cerca de um ano e, talvez, por sua fluência em vários idiomas, como português, inglês, espanhol e creole, o colocaram numa vaga burocrática, ao invés da linha de produção. Parece bastante satisfeito com sua função. Muito polido, sempre formal.



Na antessala de espera, na entrada do setor de RH, há pessoas de todas as idades, senhoras, jovens de ambos os sexos, um haitiano com o qual tento puxar conversa em inglês, mas pouco sou compreendido. Diz apenas que é do Haiti. O atendente mais tarde o chama e conversa em creole, confirmando que ele não possui fluência em outro idioma.

Ao meu lado, um jovem, Hamilton, 18 anos, bastante amistoso, puxa conversa comigo. Vem do interior do Mato Grosso, trabalhava em frigorífico bovino, no setor de congelamento, numa cidade pequena de cerca de 30 mil habitantes e distante cerca de 3000 quilômetros de Chapecó. Seu intuito era trabalhar e estudar. Sabia que o salário na *BRFood* era baixo, mas a atração maior, segundo ele, eram os benefícios concedidos pela empresa, como plano de saúde, assistência odontológica, cesta básica e alimentação.

Disse que o irmão trabalhava na empresa, outra prima no RH (por coincidência foi quem fez a minha entrevista), mas que tinha tios e outros parentes na cidade. Pude notar, então, que há um grande fluxo migratório na cidade, tanto da região centro-oeste, como dos imigrantes de outros países, além dos haitianos. Estimava-se, em junho de 2014, haver cerca de três mil deles na cidade, como também provenientes do Senegal.

Após uma hora de espera, sou chamado para a entrevista.

Entro na sala, uma das três destinadas à realização de entrevistas, e me sento. Após as informações de praxe para identificação, começa o questionamento sobre a minha formação e o que me levava a querer trabalhar na empresa. Tinha resolvido mudar a estratégia e não dizer mais que era um pesquisador da área. Falei da frustração com relação ao magistério, a falta de identificação e prazer com a função de professor, a dificuldade em se trabalhar numa sala de aula superlotada e a baixa remuneração, que era um desestímulo.

Ela me disse que entendia, que também era professora, mas que a função que possuía para mim era na produção, que é um trabalho braçal, o que diferia muito da ocupação de professor. Informou, ainda, que todos os que ingressam na empresa começam na linha de produção e que somente depois de alguns meses é que poderia mudar de função. Respondi que sabia e que estava ciente disso, mas que encarava essa mudança como uma oportunidade de ascender na empresa através do meu trabalho e dedicação.

A empresa, através de cartilhas, propaga esse discurso, sugerindo em seu material de divulgação aos funcionários, distribuído na antessala do RH, que os trabalhadores tenham o “olhar do dono”, como uma estratégia de entrega e predisposição ao trabalho.

Por fim, mais uma vez, me perguntou se estava realmente disposto, tendo em vista que teria que esperar cerca de um ano para me candidatar a uma nova vaga ou para mudar de setor. Mais uma vez disse que estava ciente disso e que tinha grande apreço pela empresa e que estava disposto a trabalhar e a dar o meu melhor.

Dito isso, ela me agradeceu e disse que me aprovaria, já que eu estava ciente de que todos entram na empresa pela produção, inicialmente. Entregou meus documentos e me disse para esperar novamente que ela me informaria sobre a minha posição de trabalho.

Havia conseguido! Um misto de alegria e receio, um sentimento de que não havia sido muito ético, mas ao mesmo tempo pensei no quanto a empresa não havia sido ética para com os milhares de funcionários acidentados lesionados e que desenvolveram enfermidades irreversíveis. Assim, acreditei que a minha pesquisa poderia ajudar a denunciar ou contribuir para a modificação dos processos produtivos e a melhoria das discussões sobre a saúde do trabalhador nas agroindústrias avícolas nacionais.

Sentei-me e logo veio o atendente haitiano para nos convidar para o almoço. Não sabia se esperava pela recrutadora ou se o acompanhava. Ia entrar na fábrica, conhecer os lugares que ouvi por relatos dos funcionários que entrevistei, mas a que nunca tive acesso.

O cheiro na área externa é bastante característico, assim como em Toledo, no Paraná. Havia uma névoa constante misturada com um cheiro adocicado e enjoativo de carne de aves.

Na entrada, algumas dezenas de funcionários atirados em cadeiras e espreguiçadeiras, como as de piscina, descansavam após o almoço. Assistiam TV. Era cerca de 12h30m. A maioria dos funcionários mantinham as toucas na cabeça, o que impedia a identificação pessoal.

Cheiro de comida quente, vapores de comida sendo servida, misturada com o cheiro de carne fresca sendo processada a poucos metros. No restaurante, uma longa fila, pias para a higienização das mãos e a visão de uma centena de pessoas

almoçando. Uma parte, de roupas brancas, indicando que manuseavam a carne, se alimentava em uma sala contígua. A outra parte, de roupas azuis, no salão em que me encontrava, o que indica que trabalham em outro setor. O haitiano que nos levava logo explicou que não poderíamos passar para a outra sala, pois havia o risco de contaminação.

O almoço era farto e nos servíamos livremente em pratos sobre bandejas de metal que, ao pegar, senti um pouco úmida, quente e com uma quase imperceptível oleosidade. Fui servido em dois pratos. Salada de alface, repolho e beterraba. No outro prato, arroz, feijão preto, linguiça defumada cozida. Também tinha quirera de milho e frango assado, este servido apenas um pedaço para cada um.

Recebi meu pedaço de frango e agradei, pensando me dirigir a um homem de uns 50 anos, mas ao responder percebi pela voz que se tratava de uma mulher, com profundos olhos azuis e um ar melancólico.

Pensei neste momento na questão da assexualidade imposta pelas vestes e a negação da individualidade proporcionada pelas roupas largas, o capuz que deixava apenas o rosto descoberto e os sapatos brancos de borracha comuns a todos.

Como sobremesa, frutas eram servidas: laranja, maçã e banana. Tinha também maria-mole ondulada e suco de um sabor cítrico que não consegui identificar, mas que se aproximava numa escala entre limão ou laranja.

Olhei o salão à procura de um local para me sentar. Queria me sentar ao lado dos funcionários, para que pudesse conversar. Logo vi um lugar próximo a umas moças, me dirigi até lá para me sentar e fui aceito, contudo não pareciam estar abertas ao diálogo. Olhei mais uma vez ao redor e logo atrás uma mesa com uns senhores.

Sentei-me e logo veio o menino do Mato Grosso que se sentou ao meu lado. Logo depois chegou o irmão dele, Antônio.

Na minha frente, do lado esquerdo, três homens aparentando idade próxima aos 60 anos, todos de touca, apenas com o rosto de fora. Comiam de forma ávida. Puxei conversa com o senhor mais próximo, perguntando se era bom trabalhar na empresa, ao que ele respondeu um “é” de forma pouco convincente.

O senhor ao lado me perguntou sobre a minha origem e se estava entrando na empresa. Disse que sim e que era de Ribeirão Preto (SP). Há certa curiosidade

quando você diz que é do estado de São Paulo, talvez pela fama de emprego e geração de riqueza.

Muitos que terminam o almoço ficam um tempo no refeitório, principalmente os funcionários do escritório. Os da produção, em sua maioria, tratam de ir descansar em frente aos aparelhos de TV nos pátios.

Após o almoço, me dirigi ao setor de RH novamente, peguei meus objetos pessoais que deixara em um armário, e me mandaram esperar que diriam onde seria o meu posto de trabalho.

Durante a espera, conheci mais alguns haitianos, entre eles François, jornalista, que veio para o Brasil em busca de trabalho, assim como todos ali. Com dois filhos, um menino de nove anos e uma menina que nasceria no início de junho. Magro, vestindo o que parecia ser a sua melhor roupa, uma calça jeans, uma camisa social branca e um sapato bem lustrado, simples e já usado, mas bem cuidado.

De sorriso espontâneo, elogiava o Brasil a toda hora. De repente, tirou de uma pasta um diploma de Comunicação Social e me mostra com orgulho. Fala um português arrastado com bastante dificuldade, mas consegue se fazer entender. Conversamos por um bom tempo, num misto de inglês e português.

Algum tempo depois, vem a recrutadora e me diz para voltar no dia seguinte às 8h, que conheceria o local de trabalho. Vou embora e vejo meu amigo François esperando do lado de fora e me diz que está esperando a chuva cessar para poder ir embora, pois não tinha guarda-chuva e tampouco dinheiro para o ônibus. Ofereço carona e o levo para casa, que ficava a uns cinco quilômetros da fábrica, num bairro operário de Chapecó.

No caminho, me diz que chegou ao Brasil há quatro meses e que trabalhou na construção civil, recebia cerca de R\$ 900,00. Entretanto, com as chuvas e o frio, estava difícil trabalhar. Disse que seu empregador lhe pagara apenas R\$ 200,00 no último mês, daí a sua necessidade por outro trabalho.

Trocamos telefones e fiquei de ligar para agendar uma entrevista mais formal. Expliquei que fazia pós-graduação em Sociologia e que estava ali pesquisando a fábrica e os trabalhadores. Acredito que não tenha entendido direito o que disse, talvez pela dificuldade da língua.

*2º Dia: 27 de junho de 2014*

Neste dia fui fazer uma batelada de exames, sangue, fezes, urina, teste de audição, de força, e mais alguns outros. Ao final desses exames, fui encaminhado para a sala da médica, que me interpela sobre meu histórico familiar e pede para que sente na maca. Testa os reflexos e diz para que tenha cuidado com a alimentação do refeitório. Pergunto por que e ela me disse que a refeição é hipercalórica e que as pessoas costumam engordar entre 3 a 5 kg por ano com a alimentação fornecida.

Pergunto se há casos de muitos adoecimentos na linha de produção, ela me olha de soslaio, desconfiada, e diz em tom ríspido que não, mas por que perguntava aquilo? Digo que escutara falar que algumas pessoas adoecem e que tem acidentes, ela diz que isso não acontece com frequência.

Após o exame médico, sou encaminhado para uma sala de audiometria, sento numa cabine e faço alguns exames de audição. Após esse exame, saio e vou colher sangue para os exames em outra sala, ao lado da recepção. O número de funcionários que chegam para o serviço de admissão é sempre grande. Há filas na entrada dos consultórios e pessoas sentadas na antessala a espera. Pela fisionomia, é perceptível o número elevado de haitianos.

Finalmente, após esses exames, sou levado até a recepção, onde pego uma guia na qual farei mais alguns exames num consultório no centro da cidade. Também me dão uma senha que devo apresentar no dia seguinte para conhecer meu ambiente de trabalho. Pergunto onde irei trabalhar e a moça diz: Kaká!

Saio da fábrica, chove muito e o frio é cortante, muitos haitianos na antessala, alguns de bermudas, outros de calça e camisa social, demonstrando um grande cuidado para com as roupas. Alguns têm a barra da calça molhada e com barro. Algumas mulheres de meia idade e muitos jovens, magros e altos.

Pego um papel com um endereço e me dirijo ao centro da cidade para ir à clínica indicada. Na recepção da clínica, há muitas pessoas, a maioria haitianos recém-chegados e que estão fazendo exames para admissão na *BRFood*. A maioria é jovem e negra, o que contrasta com as recepcionistas e demais funcionários descendentes de alemães e italianos. Falam entre si, olhando com desconfiança e um misto de curiosidade. Falam em inglês ou no dialeto creole. Tento conversar com alguns em inglês, são bastante tímidos e respondem com certa precaução, como se estivessem sendo vigiados.

Há uma moça rodeada de vários rapazes, puxo conversa com ela e me diz que estava em Chapecó há uma semana apenas. Me apresento e ela diz seu nome, sempre sorrindo encabulada. Veste um pesado agasalho de lã colorida e tem cabelo com dreads e laços coloridos, o que chama bastante a atenção. Diz que era cabeleireira no Haiti, mas que a escola é muito cara e que já tinha trabalhado na produção de bananas em Porto Rico. Diz estar acostumada com a mudança de países, mas que em Porto Rico o trabalho é por produção e depende da safra, por isso não tem emprego sempre, apesar de que os ganhos são maiores que no Brasil. Tem dois filhos, uma menina de sete e um menino de quatro anos que ficaram com uma tia e com a mãe em Porto Príncipe. São nítidas a saudade e a emoção quando relata sobre os filhos. Seu objetivo é mandar dinheiro para que estudem e juntar algum para que possa trazer a família no futuro.

Enquanto converso com ela, o grupo todo de haitianos me observa, me apresento como futuro funcionário da agroindústria também.

Chegam grupos de haitianos com outras pessoas em uma van. As recepcionistas me dizem que por lá passam muitos haitianos todos os dias e que agora chegaram muitos na cidade. Dizem que é bom porque desenvolve a cidade, mas é nítido o choque cultural, seja pelas vestimentas ou pela língua e hábitos. Não falam inglês, e a comunicação entre as funcionárias e os imigrantes se dá por gestos e sorrisos.

Faço os exames. Amanhã conhecerei a fábrica.

*3º Dia: 28 de junho de 2014*

O horário está marcado para as oito da manhã. Me dirijo à fábrica e chego à recepção. Entrego o papel para o recepcionista que me pede para aguardar. Mais uma vez, muitos haitianos, alguns ex-funcionários que fazem o processo de admissão ou de demissão. Uma senhora espera para ser chamada para fazer a demissão. Trabalhara durante sete anos, mas estava muito cansada do trabalho. Queria descansar um tempo e cuidar da casa e dos filhos até conseguir outra colocação. Diz que não gostaria de voltar a trabalhar ali, mas que seus filhos e o marido já trabalharam ali também, ficando apenas um de seus filhos no setor de manutenção – mais leve e melhor, segundo ela.

A sala ampla em que aguardamos é separada por um balcão de informações, atrás do balcão há um movimento enorme de pessoas com uniforme azul. Os uniformes azuis, da produção, podem circular de modo livre pelos ambientes, já os de branco, que indica a seção de cortes, devem ficar restritos a uma área específica, a fim de evitar contaminação.

Chegam com touca, botas e máscaras. Não dá para saber se são homens ou mulheres. Sou chamado, entro pelo balcão até a grande sala da recepção. Deixo os pertences num armário e sou conduzido por uma moça, que é funcionária do Kaká, tipo de corte de frango exportado em grande quantidade para o mercado asiático. Sou conduzido até a rouparia.

Entro em uma sala e falam para que coloque um macacão azul sobre a minha roupa mesmo. Coloco e mantenho uma blusa de lã por baixo. Calço uma bota, coloco uma máscara na boca, uma touca e um protetor auricular. Estou vestido a caráter.

Abrem uma porta e, de lá, observo uma sala gigantesca, ao fundo linhas de produção paralelas umas às outras, cada uma com cerca de 30 a 40 pessoas. São umas oito linhas que ficam enfileiradas. Os funcionários usam facas e trabalham nos cortes a todo vapor. Alguns levantam os olhos para ver o novato por alguns segundos, voltando-se rapidamente para a linha de produção incessante.

É perceptível a presença dos imigrantes, grande parte provenientes do Haiti, e uma menor vinda do Senegal, de acordo com o que haviam me relatado em conversas informais fora do ambiente de trabalho. Contrasta a pele escura com a roupa branca.

O barulho das esteiras é bastante alto mesmo usando o protetor auricular. Vou até um lavador automatizado de pés. Me ensinam a empurrar com um pé enquanto limpo o outro. Logo após lavo as mãos e entro na sala.

Calhas levam o material a ser cortado na produção (Figura 9). Carregam o produto já cortado para uma outra sala onde será meu posto de trabalho. A minha guia me apresenta o chefe da seção, um rapaz de uns 25 anos que me leva para conhecer a produção.

**Figura 9 – Esteiras de pendura no cone, corte e transporte aéreo por calhas**



Fonte: Acervo pessoal do autor, registro em 2014.

Ali se fabrica o que eles denominam de Kaká. Este produto é fabricado a partir de uma máquina, que leva as peças já desossadas da outra sala por esteiras aéreas e que alimentam uma linha de produção dotada de máquinas automatizadas que cortam os pedaços de frango. O trabalho ali é dividido em várias seções. A primeira é tomar a peça de frango já desossada e colocar em nichos numerados, que levam para uma máquina que faz os cortes. Essa seção de cortes automatizados, descobro, mais tarde, era recente na empresa.

Após o corte, o produto é colocado em sacos que variam entre 4, 6, 10 ou 20 kg do produto já cortado. Para tanto, os funcionários ensacam na linha de produção o produto e fazem a pesagem. O produto seguirá na linha até outra seção, em que os sacos serão selados. O fiscal da linha me explica que há máquinas que selam de forma automática os sacos, e outras que são manuais. Nas seladoras manuais são colocados de 4 a 8 sacos por vez, dependendo do peso. Um funcionário abaixa uma tampa que sela o produto a vácuo. Logo após esses sacos selados caminham pela esteira até um ponto, em que um funcionário verifica se o saco está bem selado. Logo após ajustam o saco para que o produto fique distribuído de forma homogênea no seu interior. Esse é o trabalho na seção de Kaká. Há uma diferença apenas na seladora automatizada, que dispensa o funcionário de manusear a tampa para selar. Minha



função, portanto, seria a de verificar se as embalagens estavam seladas de forma correta.

O barulho é ensurdecedor, nos comunicamos quase aos gritos e bem próximos, eu e o fiscal. Pergunta se tenho dúvidas e explica que as seladoras não são todas automáticas, mas que as máquinas manuais serão substituídas.

Me chama então para uma saleta toda envidraçada e sem porta, na qual alguns armários, embalagens e papéis e pastas de escritório ficam armazenados. Sou apresentado à chefe da seção, que me pergunta o que achei. Disse que tinha gostado bastante, que o trabalho não parecia ser muito difícil.

Ela pede para que me sente e me explica que o trabalho é simples, que a maioria das pessoas ali não teve oportunidades de estudar, mas que se trabalhar duro e com esforço, a empresa sabe perceber isso e oferece oportunidades.

Pega meu currículo e se diz impressionada, diz que dificilmente aparece alguém ali com a minha formação e que a empresa precisa muito de pessoas como eu. Digo a ela que estou disposto a dar o máximo. Ela sorri e pergunta se realmente estou disposto a me esforçar, porque o trabalho ali é pesado e que já está na empresa há mais de 20 anos e por isso percebe quando um funcionário é diferenciado.

Pergunta então por que deixei a sala de aula, já que era professor, respondo o discurso já fundamentado no senso comum, que estava decepcionado com os salários e que os alunos já não respeitam e queria uma oportunidade de mudar de profissão.

Ela se mostra satisfeita e diz que ela será transferida para outra seção em breve e que gostaria de me levar com ela, já que precisa de pessoas com formação para trabalhar. Diz que o normal para pleitear mudanças de função é entre seis a nove meses, mas que gostou de mim e que, se me esforçasse, em três meses poderia trabalhar na outra seção com ela.

Agradeço a ela e digo que me esforçaria para tanto. Nos despedimos, saio olhando e tentando guardar todas as imagens daquelas salas, onde os funcionários não conversam devido ao barulho, fazem sempre os mesmos movimentos, e sentem muito frio, pois mesmo com uma calça e uma blusa por baixo do macacão sentia o ar gelado dali.

Saio, tiro o macacão e me despeço. No caminho, passo por uma sala onde funcionários descansam num dos horários do almoço, já que são vários, devido aos

turnos de trabalho. Noto que poucos conversam, a maioria tenta tirar um cochilo deitados em esteiras de plástico brancas reclináveis espalhadas pelo salão. Uma TV gigante passa notícias da copa do mundo de futebol. Parecem exaustos e inertes, esperando a hora de voltar à repetição infinita de seus afazeres.

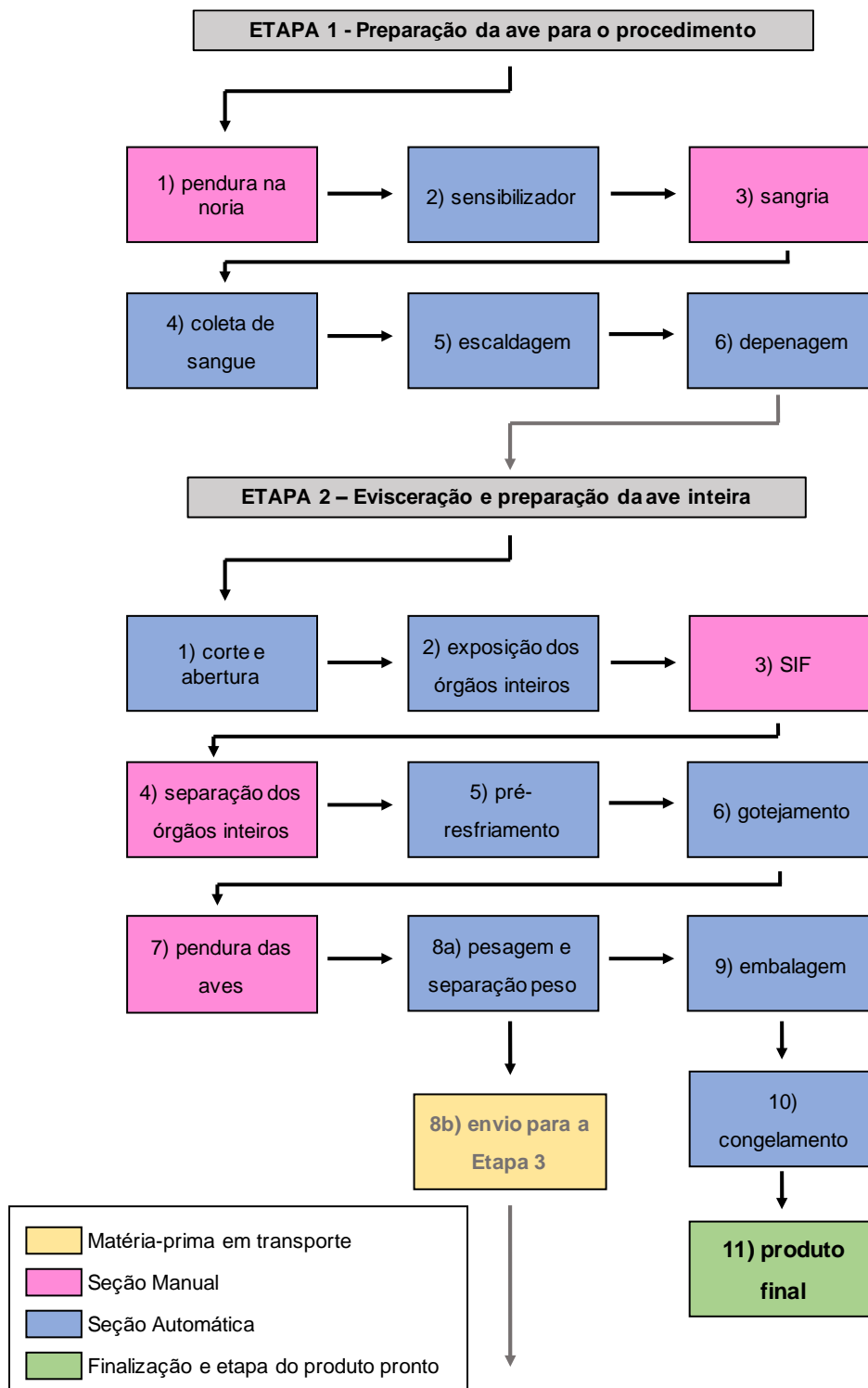
Era finalmente um funcionário da *BRFood*.

Logo após a conquista da vaga, informei que deveria voltar para o interior de São Paulo devido a problemas pessoais e que declinaria da vaga.

### **5.3 A divisão do trabalho na agroindústria**

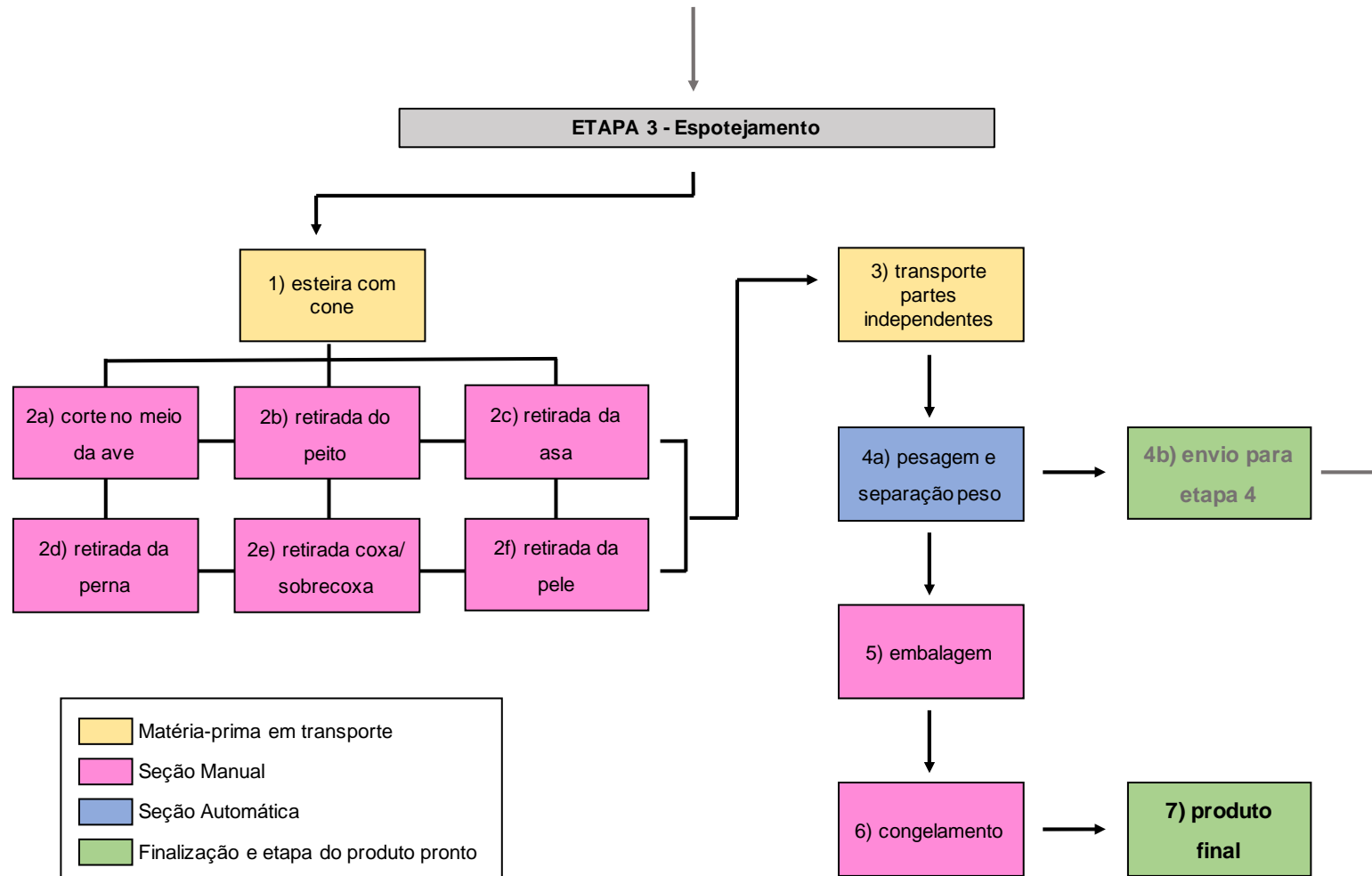
Essa divisão do trabalho na agroindústria avícola foi redefinida após minha pesquisa de mestrado (NELI, 2006) mas pouca coisa mudou como o trabalho é realizado. A compreensão das etapas e da maneira como o trabalho é feito é importante para compreendermos como a organização do trabalho impacta na saúde dos funcionários. A Figura 10 à Figura 13 mostram as cinco etapas envolvidas na produção avícola, destacando as seções manuais e automáticas. No Quadro 1 encontra-se a descrição das diferentes seções de acordo com as respectivas etapas.

Figura 10 – Organograma descrevendo a Etapa 1 – Preparação da ave para o procedimento e a Etapa 2 – Evisceração e preparação da ave inteira



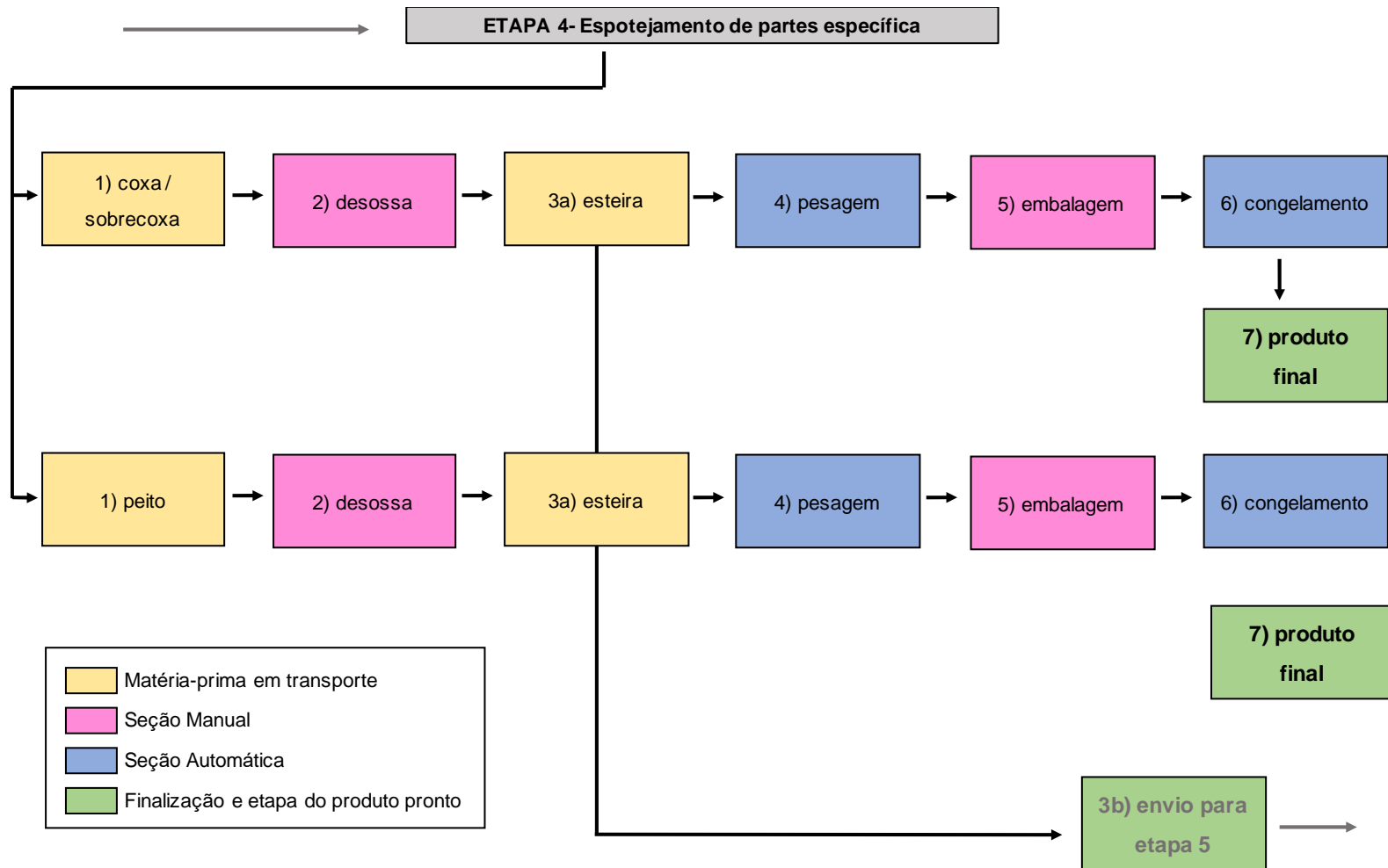
Fonte: Neli, 2006.

Figura 11 – Organograma descrevendo a Etapa 3 – Espotejamento



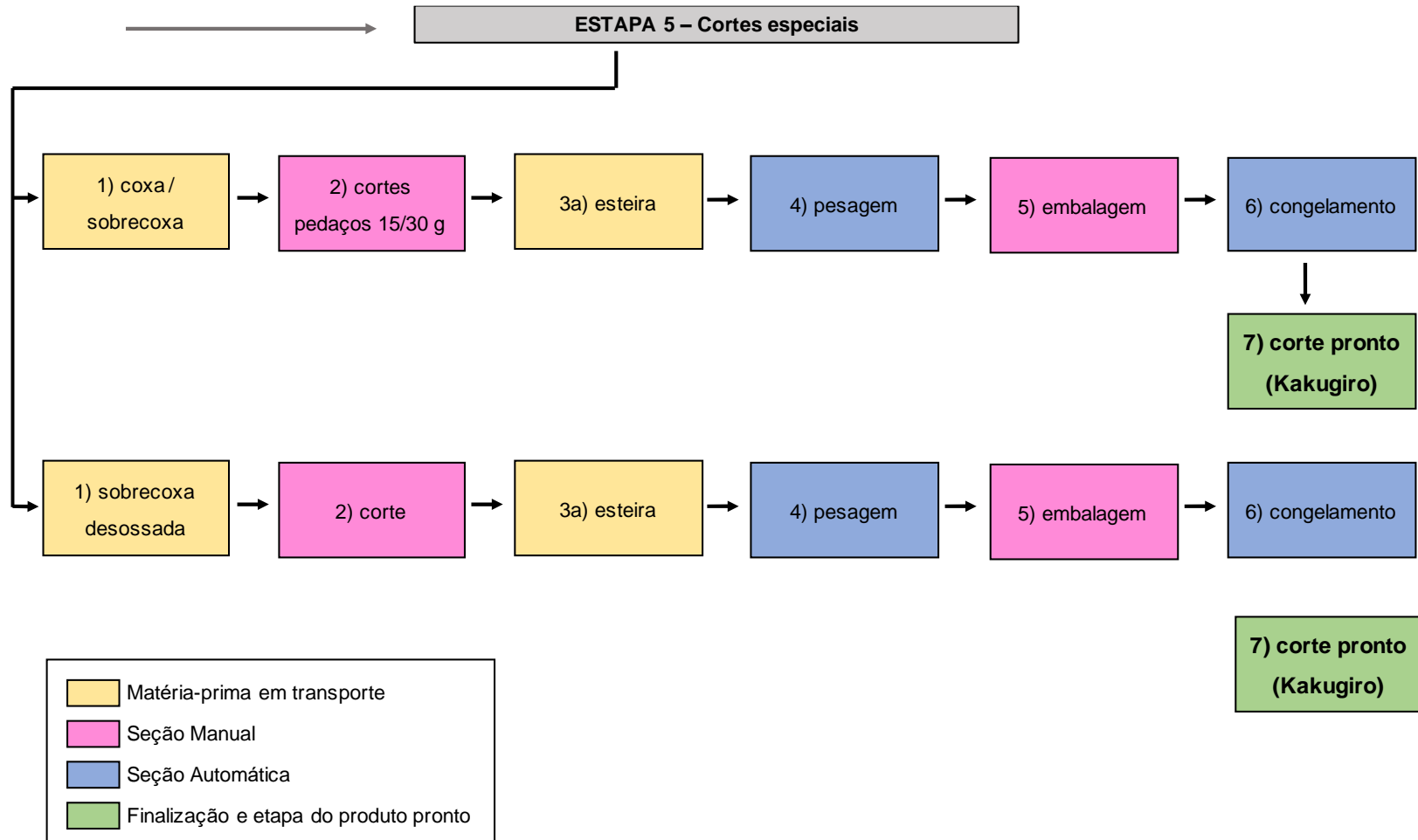
Fonte: Neli, 2006.

Figura 12 – Organograma descrevendo a Etapa 4 – Espotejamento de partes específicas



Fonte: Neli, 2006.

Figura 13 – Organograma descrevendo a Etapa 5 – Cortes especiais



Fonte: Neli, 2006.

**Quadro 1 – Descrição das seções durante o processo produtivo na agroindústria avícola de acordo com Neli (2006)**

| <b>Etapas</b>                               | <b>Seção</b>                         | <b>Descrição</b>   |
|---|--------------------------------------|--|
| <i>Preparação da ave para processamento</i> | Pendura do frango na nória           | Correia aérea onde são penduradas manualmente as aves pelos pés  |
|   | Sensibilizador                       | Aplicação de choque elétrico para atordoamento da ave  |
|   | Sangria                              | Após atordoamento, as aves recebem um corte na altura do pescoço para extração do sangue. Processo realizado por funcionário com auxílio de faca |
|   | Coleta do sangue                     | Sangue é coletado em um túnel após a sangria da ave, sendo escoado por canaletas para fabricação de ração animal, por exemplo                    |
|   | Escaldagem                           | Aves são imersas em tanque com água a 55-60°C, durante 90-120 minutos, para posterior retirada das penas   |
|   | Depenagem                            | Processo automático de retirada das penas através de cilindros de borracha   |
| <i>Evisceração e preparação da ave</i>      | Corte e abertura da cloaca e abdômen | Ave é aberta por máquina para evisceração  |

| <b>Etapas</b>         | <b>Seção</b>  | <b>Descrição</b>  |
|-----------------------|---|---|
| <i>Espotejamento</i>  | Exposição dos órgãos internos<br>Serviço de Inspeção Federal (SIF)<br>Retirada dos órgãos internos  | Exposição das vísceras, puxadas por máquina*<br>Fiscalização das condições da ave**<br>Órgãos internos (fígado, coração, moela e outras partes, assim como o pescoço) são retirados por máquina. As partes são depositadas dentro de uma linha de produção para posterior separação dos funcionários. |
|                       | Pré-Resfriamento  | Consiste em dois estágios, com adição de gela. Há o arrastamento das carcaças de ave por um parafuso dentro de um tanque. Temperatura da carcaça ao final dos processos não poderá estar acima de 6°C   |
|                       | Gotejamento   | Retirada do excesso de água   |
|                       | Pendura das aves  | Aves são penduradas manualmente na nória por funcionários   |
|                       | Pesagem   | Pesagem eletrônica das aves, separadas de acordo com o peso   |
|                       | Embalagem   | Aves são embaladas manualmente através de pequenos dutos  |
|                       | Congelamento e estoque  | Aves comercializadas inteiras são embaladas e congeladas em túneis de congelamento, empilhadas em paletes e estocadas em câmaras frias. Aves também podem ser levadas para caminhões-baú para pronta entrega  |
|                       | Esteira com cone  | Aves são encaixadas em cones metálicos e enviadas para espotejamento das partes   |
|                       | Corte no meio   | Corte realizado por funcionário no meio da ave para retirada do peito   |
|                       | Retirada das partes   | Extração do peito, asa, perna, coxa/sobrecoxa e excesso de pele por funcionário da seção  |
| Transporte das partes | Partes separadas das aves são transportadas através de esteiras independentes para as seções subsequentes. Nesta seção há separação das partes que serão comercializadas congeladas ou resfriadas |   |



| <b>Etapas</b>                              | <b>Seção</b>                               | <b>Descrição</b>  |
|--|--|---|
| <i>Espotejamento de partes específicas</i> | Pesagem e separação por peso               | Processo automático no qual as partes são pesadas e classificadas separadamente                   |
|  | Embalagem e congelamento                   | Como descrito acima   |
|  | Coxa/sobrecoxa e peito em transporte       | Partes das aves chegam em esteira para espotejamento  |
|  | Desossa                                    | Partes das aves chegam em esteira e a desossa é feita por funcionários com o auxílio de faca      |
|  | Esteira                                    | Partes das aves seguem para pesagem   |
|  | Pesagem, Embalagem e Congelamento          | Como descrito acima   |
| <i>Cortes especiais</i>                    | Coxa/sobrecoxa                             | Estas partes chegam desossadas através de esteira   |
|  | Cortes em pedaços de 15/30 g               | Partes das aves chegam para funcionários já desossadas e são cortadas em quadrados de 15 e 30g*** |
|  | Esteira, Pesagem, Embalagem e Congelamento | Como descrito acima   |

\* Nesta seção não há retirada das vísceras, que ficam penduradas na ave para inspeção do Serviço de Inspeção Federal (SIF).

\*\* Caso haja contaminação detectada, a anomalia é retirada sempre que possível, ou a ave é retirada do processo.

\*\*\* Nesta seção trabalham 32 funcionários em média, sendo 16 em cada lado da esteira, que cortam as partes das aves num tempo de cerca de 28 segundos/parte.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Como observado nos organogramas da produção, o trabalho no setor é dividido em seções em que o trabalho é realizado de forma automatizada e em outros em que o trabalho é realizado de forma manual. As queixas com relação a esse tipo de organização do trabalho são, em sua grande maioria, com relação ao ritmo e a intensidade a que os sujeitos estão submetidos ao longo da jornada. O frio e a posição em que os funcionários permanecem também são queixas comuns relatadas durante as entrevistas em campo.

De modo geral, o trabalho é ainda executado da forma descrita nos organogramas, podendo haver seções automatizadas ou outras em que o trabalho é realizado de forma manual, entretanto, a existência de seções automatizadas de forma interligada com seções inteiramente manuais ainda é a regra nesse tipo de trabalho. Decorre disso a possibilidade do aumento do ritmo de trabalho a partir do aumento da velocidade das seções automatizadas e isto é uma queixa comum entre os trabalhadores, que afirmam que, dependendo das encomendas a serem entregues, a velocidade da linha de produção aumenta.

No ano de 2011, o Ministério Público do Trabalho da 12ª região impetrou um Termo de Ajuste de Conduta que, entre outros pontos, determina pausas no ambiente de trabalho de 20 minutos e repouso térmico a cada 1h40m de trabalho ininterrupto, visando ainda assegurar um repouso térmico, isto é, o trabalhador deveria sair do ambiente refrigerado.

Fica acordada provisoriamente, pelo prazo de vinte e quatro meses, a instituição de pausas regulares nos setores de pendura, escaldagem, evisceração, salas de corte e embalagem, da produção de frangos e perus, objetivando a recuperação física e mental dos trabalhadores, sendo cinco pausas diárias de oito minutos ou quatro pausas de dez minutos, para uma jornada superior a oito horas diárias (MPT, TAC nº 01477/2011)

Em entrevistas, os trabalhadores afirmaram que, ao fazer as pausas, teriam que trabalhar mais rápido posteriormente, de modo a dar conta do trabalho que ficou pendente durante esse tempo. Além disso, a retirada dos trabalhadores do ambiente refrigerado mostrou-se ineficaz, uma vez que há procedimentos de controle e higiene do ambiente que não poderiam ser respeitados se os trabalhadores deixassem a linha de produção, o que provocaria problemas de contaminação no ambiente de trabalho.

Dessa forma, na prática, as mudanças estabelecidas não foram implementadas ou, quando implementadas, sofreram mudanças que não possibilitaram a prevenção dos riscos que a atividade laboral ocasiona aos funcionários.

#### **5.4 O cotidiano de trabalho e de vida dos funcionários das agroindústrias: relatos de medo, dor e sofrimento**

O cansaço. O cansaço deprimente, amargo, por vezes doloroso, a tal ponto que se deseja a morte. Todo mundo, em todas as situações, sabe o que é estar cansado, mas este cansaço precisaria de um nome à parte (Simone Weil)

Nesta subseção, descrevo, a partir das entrevistas, o cotidiano de trabalho, as angústias, anseios e frustrações. Apesar de às vezes serem trechos longos, acredito que a fala dos trabalhadores pode trazer, de modo mais fidedigno, não apenas o descritivo das funções, mas também a carga emocional do estado em que se encontram.

Thompson (1998) afirma que a entrevista deve ser utilizada de modo a reavivar a memória do entrevistado, fazendo com que recorde fatos e situações que podem ser chaves para a compreensão do fenômeno abordado. Dessa forma, o entrevistador deve saber ouvir o entrevistado, compreendendo pontos de pausa e de flexão de voz. A história oral, de acordo com o autor, possibilita ao pesquisador a compreensão dos fenômenos de uma forma direta, selecionando e buscando as informações com os agentes da história, isto é, com aqueles que vivenciaram e fizeram parte do próprio fenômeno pesquisado.

A história oral permite ao pesquisador um julgamento imparcial: “[...] as testemunhas podem, agora, ser convocadas também entre as classes subalternas [...]. Isso propicia uma reconstrução mais realista e mais imparcial do passado, uma contestação ao passado tido como verdadeiro” (THOMPSON, 1998, p. 28).

Em uma cidade em que praticamente todas as funções econômicas giram em torno do trabalho na agroindústria, encontrar um trabalho em outro setor é tarefa árdua. Muitos trabalhadores entrevistados, principalmente os mais velhos, relatam a desesperança com relação ao crescimento profissional no interior da agroindústria. Os mais jovens ainda sonham em ascender profissionalmente e alcançar postos de trabalho mais bem remunerados e com uma função menos pesada. Contudo, a realidade não deixa margem para muitos sonhos, uma vez que o ritmo e a intensidade

de trabalho podem levar grande parte dos trabalhadores a um adoecimento precoce e à rotina incessante de afastamento e de retorno aos mesmos postos de trabalho que lhes afligiram.

Um perfil dos trabalhadores que se dispuseram a ser entrevistados está descrito a seguir.

**Quadro 2 – Perfil dos trabalhadores da BRFood, unidade Chapecó (SC) entrevistados para a pesquisa**

| Nome       | Sexo | Idade | Escolaridade        | Tempo empresa (anos) | Função                      | Situação                                 |
|------------|------|-------|---------------------|----------------------|-----------------------------|--|
| Alessandra | F    | 32    | Fundamental         | 8                    | Desossa                     | Afastada/Depressão                       |
| Dulce      | F    | 30    | Fundamental         | 6                    | Embalagem                   | Afastada/Depressão                       |
| Dirceu     | M    | 52    | Fundamental         | 3 meses              | Produtor integrado          | Ativo                                    |
| José       | M    | 47    | Médio               | 26                   | Sindicato                   | Ativo                                    |
| João       | M    | 55    | Fundamental         | 10                   | Produtor integrado          | Ativo                                    |
| Laércio    | M    | 45    | Superior incompleto | 17                   | Linha de produção/embalagem | Afastado/lesão coluna                    |
| Laura      | F    | 34    | Médio               | 09                   | Linha de produção/embalagem | Afastada/depressão/lesão quadril e punho |
| Rosa       | F    | 29    | Fundamental         | 7                    | Corte/desossa               | Ativa                                    |
| Silvia     | F    | 37    | Médio               | 11                   | Linha de produção/embalagem | Afastada/lesão punho                     |

Fonte: Organizado pelo autor.

Os principais problemas da organização do trabalho no setor a partir das entrevistas com os trabalhadores foram analisados a partir da divisão em categorias que versaram sobre o ritmo e velocidade, temperatura e, por fim, adoecimento físico e mental.

### 5.5 O ritmo e a intensidade do trabalho

Os números de acidentes e adoecimentos causados pela forma como o setor de produção agroindustrial de carne, especialmente de aves, é organizado são bastante subnotificados. Há a recusa da abertura de CAT e também a negação do adoecimento oriundo da atividade produtiva, sendo o trabalhador muitas vezes acusado pela empregadora ou pelo médico do trabalho de ter se machucado ou adoecido em outro ambiente que não o trabalho. O ritmo do trabalho na produção é um elemento crucial para o sofrimento e adoecimento do trabalhador nesse segmento, entretanto, temos ainda o agravante de esse trabalho ocorrer em um ambiente refrigerado – apesar de o estabelecido legalmente ser entre 10 e 12°C, o relato dos trabalhadores é de que a temperatura frequentemente está abaixo dos 9°C.

O ruído é incessante, trabalha-se com barulhos da ordem de 90 decibéis de forma constante, pois são salões enormes e refrigerados, com esteiras, máquinas e, dependendo do turno e do setor, com até 400 pessoas trabalhando juntas em linhas praticamente infinitas de produção, que se ligam por esteiras e nórias, desde a pendura, corte, separação, pesagem, embalagem e expedição. São salas repletas de pessoas vestidas de branco dos pés à cabeça, protegidas por toucas e luvas, ficando à mostra apenas os olhos. Apesar do uso de equipamentos de proteção individuais, tais como protetores auriculares, aventais e botas de borracha, o frio é cortante. Não há um equipamento de proteção que consiga estancar o frio no interior da agroindústria, tampouco o choque térmico a que estão sujeitos os trabalhadores nas pausas realizadas. Além disso, trabalham com um produto perecível, recém abatido, que contém muitas vezes fezes, sangue, odor forte e toda sorte de resíduos animais que podem causar náuseas aos mais sensíveis.

A postura exigida no trabalho também é um fator desencadeador de adoecimentos, uma vez que os trabalhadores ficam em uma posição fixa com nenhuma mobilidade, repetindo os mesmos gestos à exaustão de forma cadenciada e repetitiva. A saída para o banheiro e as pausas não são bem vistas pelos fiscais de linha, que incentivam o trabalho contínuo sem interrupção. As metas de produção devem ser obedecidas e, em caso de acúmulo de material de trabalho, há a necessidade da realização de horas extras ou do aumento da intensidade e velocidade do trabalho para o término. A remuneração, por volta de 1 mínimo e meio para uma jornada semanal de 8h48m diárias, é incapaz de satisfazer a aspiração da maioria dos trabalhadores, por isso é comum a realização de horas extras quase que diariamente.

Em alguns casos, chega-se a identificar um volume de movimentos repetitivos assustadores, como no cortar e abrir as coxas/sobrecoxas da carcaça. Nesta atividade, foi identificada, em um único trabalhador, a produção de 17 frangos por minuto, com quatro movimentos por frango (três cortes), totalizando 68 movimentos por minuto, 4.080 movimentos por hora, 35.000 movimentos por dia. Já a atividade de separação da coxa e da sobrecoxa desossada, com ambas as mãos, resultou em 30 peças por minuto, com quatro movimentos por peça, totalizando, desta forma, 120 movimentos por minuto, 7.200 movimentos por hora, e 63.000 movimentos por dia (OLIVEIRA; MENDES, 2014, p. 4630)

Laércio<sup>44</sup>, 45 anos, funcionário afastado por lesão, trabalhou por 17 anos na empresa, sempre na mesma seção de empanados. Sua função era a de reunir o produto com as mãos e colocar em sacos para serem pesados posteriormente. Sua vida de trabalho na empresa se mistura com a vida pessoal de uma forma bastante dramática. Sua esposa, Silvia, foi contratada por intermédio dele e, infelizmente, também veio a adoecer. Hoje ambos estão afastados da empresa recebendo salário via INSS e com pedido de aposentadoria a ser analisado. Desenvolveram problemas de saúde devido à repetição, intensidade e monotonia das funções. Durante a entrevista, Silvia, bastante emocionada, falava de seu inconformismo por não conseguir ao menos varrer a própria casa em decorrência de uma séria lesão em seu ombro, a impedindo de fazer movimentos. Laércio passou por cirurgia na coluna e não pode carregar peso.

---

<sup>44</sup> Todos os nomes dos entrevistados foram alterados a fim de preservar sua identidade.

*Entrei na empresa quando tinha 28 anos, na embalagem, no empanado. Quando eu entrei lá, a fábrica tinha sete meses e tinha bastante trabalho manual. Na época tinha uma linha funcionando, quando eu entrei, começou a segunda. Aí depois, foram pra cinco linhas trabalhando. O produto já vem pronto, ele vem assado e congelado, a gente só embalava. Três quilos, cinco quilos, dez quilos, seis quilos. Descia por uma calha, ia numa esteira, e a gente tinha que ficar catando com as mãos e ensacando. Daí tinha que catar com a mão, botar dentro do pacote, largar na esteira, pra outra pessoa pesar. [...] Gelado, menos 20 graus. Era congeladíssimo. Chegava a empedrar os dedos. Tinha luva, mas mesmo assim gelava, não tinha como não gelar. Daí, quem fez a melhoria lá, [quem] deu ideia pra melhorar fui eu. O produto descia numa calha, daí eu tive a ideia de botar o saco. Em vez de ficar juntando com a mão, manualmente, botar o saco embaixo e deixar encher o saquinho na embalagem ali. E daí é só largar na esteira, não joga o pacote cheio. Eles botaram um negócio lá, fizeram tipo um funil, que afunilava o produto, daí uma, sei lá como se chama, uma alavanca direcionava o produto pra cá ou pra cá, conforme invertia lá o negócio. Daí só girava o pacotinho ali mais ou menos. Tu olhava, quando dava mais ou menos o peso, tu achava que dava o peso, três quilos, ou cinco quilos, ou seis, ou dez, e tirava o pacotinho, botava no outro, e ia substituindo até dar... É um trabalho lá, é chamado de CQS. Eu fui elogiado até pela gerente. Só elogio, porque enchi o bolso não [risos]. Só elogio mesmo. Nem aumento não me deram. Eu acho que foi em 99. Até o pessoal falava assim que é esnobar o colega, falava assim: “É, começa a fazer isso e vai virar terneiro, vai virar isso, vai virar aquilo”. Mas eu, não. O que eu queria era melhorar o trabalho mesmo pra nós. Virar terneiro é ser puxa-saco do patrão. Tipo, “você tá contra a gente”. O meu objetivo não era esse. O meu objetivo era melhorar as condições de trabalho mesmo para os colegas. Eu sempre acreditei, assim, enquanto você tá na empresa, a empresa tá pagando seu salário pra você trabalhar e pra você melhorar as condições de trabalho, e é o que eu fazia. Não é que eu sou cheio de amor pela Sadia, enquanto eu tava lá eu fazia a minha parte (Laércio, 45 anos, 17 na empresa).*

Laura, esposa de Laércio, conta que seu trabalho era o de ajeitar os pacotes de *nuggets* que vinham pela esteira em embalagens de 400 gramas cada. Como eram ensacados de forma automática, alguns pacotes continham pontas ou saliências que, ao entrar de forma automática na embalagem, poderiam rompê-las. Desse modo, eles precisavam ficar numa posição, para isso, era necessário amassá-los com as mãos para que ficassem distribuídos de maneira homogênea na embalagem plástica.

*[...] Era isso que a gente fazia. Descia os pacotinhos mais ou menos nesse tamanhinho, passavam numa esteira... Quando eu entrei lá, descia numa esteira, a gente jogava lá na outra. Então ficava jogava assim, olha. Uma hora tu jogava, uma hora tu amassava os pacotes já prontos. Então você jogava os pacotes já fechados pra outra esteira [...] você ficava amassando pra tirar um pouco do ar, pra ajeitar o produto, pra entrar na caixinha lá na outra máquina. E eram três. Nós éramos três. Três gurias ali. E a máquina, eu era maior que a máquina, então tu tinha que ficar assim, arqueada, por isso me deu desgaste na cervical. E a velocidade, né? Eram 95 pacotinhos por minuto, pra tu jogar aqui, olha, acertar lá no espacinho [...] É um pacote e meio por segundo. Então era assim, era um negócio muito rápido. Uma hora a gente fazia isso, uma menina fazia isso, as outras três amassavam. Depois trocava. Mas era isso aí, a noite inteira naquele negócio.*

*(Marcos) – O que era pior, amassar ou jogar o pacote?*

*(Laura) – Pois, olha, eu nem sei o que era pior. Porque amassar, tu tocava no produto congelado. De luva, mesmo assim gelava a mão. Daí a gente se trocava. E não tinha como, tipo assim, eu sair da linha. Se não ficasse alguém no meu lugar, não funcionava, porque dependia de três pessoas amassando, entendeu? Pra acomodar bem os nuggets no pacotinho, pra máquina, porque é automático pra botar no pacotinho. Mas se não tivesse bem amassadinho, trancava na máquina (Laura, 34 anos, 9 na empresa).*

O ritmo de trabalho nas seções de desossa ou na pendura é extremamente desgastante. Estima-se que um funcionário da desossa faça cerca de 18 movimentos a cada 15 segundos para conseguir efetuar seu ofício. Alessandra, funcionária do setor, explica como era o trabalho.

*Quando eu entrei pra trabalhar, eu trabalhava no Kaká, depois da desossa, a gente jogava as coxas em cima da esteira, daí ela cortava, depois pegava os pedacinhos, pesava. A gente fazia um pouco de cada um, meia hora em cada lugar. Ficava trocando, eu trabalhei uns cinco anos. Depois eu fui pra desossa, daí que eu me afastei. O trabalho no kaká era bom. Só na desossa que era ruim. Desossava coxa e sobrecoxa.*

*(Marcos) – E quanto tempo você tinha pra desossar uma coxa e sobrecoxa?*



*(Alessandra) – Ah, era bem pouco tempo, porque vinham duas na esteira, depois já vinha duas no mesmo número. Era rápido, tinha que vencer e se não desse conta ficava, daí na hora do intervalo a gente tinha que tirar o show<sup>45</sup>, né? Quinze segundos pra cada [...] Eu não sei dizer bem certinho o tempo, porque vinha naquele número, tu tinha que desossar, daí já no outro número já vinha o que era da gente, cada um tinha um número pra fazer. Foi ali que começou a me dar os desmaios, ali que começou daí a dar depressão, a gente tinha que fazer o tempo certo, né? Mas às vezes a gente não vencia. Que nem, eu não trabalhava um ano, dois anos na desossa, era pouco tempo. O encarregado que ensinou nós duas vezes, depois ele largou a gente assim na esteira pra gente fazer sozinha. E tinha que fazer no mesmo tempo que quem tava ali há 2, 3 anos. A gente... Quando a gente... Tipo assim, no intervalo... A gente não vencia, na hora do intervalo tinha que ficar pra tirar [o show] senão depois não vencia mais a hora que a gente voltava. Às vezes a gente não saía porque a gente tinha que terminar de tirar [o show]. Daí antes de pegar atestado, eu pedi pra ele me trocar de setor, daí ele não quis trocar de setor. Ele falou que como nós vencíamos, nós podíamos continuar ali, não precisava trocar pra outro setor (Alessandra, 32 anos, 8 na empresa).*

A funcionária está afastada atualmente tendo voltado ao trabalho em uma ocasião no mesmo setor. Atualmente, afastada há dois anos, toma vários remédios e faz terapia pelo convênio médico da empresa, contudo as sessões estão acabando e terá que voltar ao trabalho. Seu receio é o de ter que retornar ao mesmo posto de trabalho.

O ritmo do trabalho é a queixa mais comum entre os entrevistados das seções manuais. Segundo o presidente do Sindicato, a velocidade das esteiras vem aumentando de forma gradativa desde a sua implantação na década de 1990. Para ele, diminuiu significativamente o peso necessário a ser carregado pelos operadores durante o período de trabalho, contudo o ritmo se tornou muito mais intenso.

Em seu depoimento, fica evidente que o grande problema do setor é o ritmo extremamente intenso e essa é a grande luta dos trabalhadores, em sua opinião. Como diminuir o ritmo de trabalho em que o tempo é controlado de acordo com as metas e estimativas de produção, em que a fiscalização das condições de trabalho é bastante difícil, não apenas pelo reduzido número de fiscais do trabalho, mas, também, pelo fato de serem necessários vários procedimentos para a entrada deles para averiguar as condições de trabalho?

---

<sup>45</sup> Como vimos, show e vareio são termos usados pelos funcionários na agroindústria avícola para nomear o trabalho não realizado e acumulado para posterior trabalho.

Além do ritmo de trabalho extenuante, os funcionários relatam a vigilância constante dos fiscais de produção, que cobravam a todo minuto, não havendo descanso ou pausa enquanto não fossem atingidas. Laura, funcionária da produção de empanados, assim descreve a cobrança por produção que imperava em seu setor.

*E não tinha como, tipo assim, eu sair da linha. Se não ficasse alguém no meu lugar, não funcionava, porque dependia de três pessoas amassando, entendeu? Pra acomodar bem os nuggets no pacotinho, pra máquina, porque é automático pra botar no pacotinho. E daí vinha a cobrança. A gente teve um supervisor que ele ficava na janelinha que dava bem reta a nossa linha, tu trabalhava assim, olha, na pressão. Foi o pior. Eu passei assim vigiada o tempo todo (Laura, 34 anos, 9 na empresa).*

Não há pausas individualizadas para descanso ou para ir ao banheiro, a vontade individual é subordinada à produção de mercadorias. O controle do tempo de produção, o ritmo, as pausas são organizadas de forma coletiva de modo a potencializar sempre a produção de mercadorias. Para ir ao banheiro, é necessário esperar alguém assumir o posto de trabalho e isso, claro, não é encarado com bons olhos pelas chefias.

O controle sobre as pausas no trabalho pode ser mais bem compreendido pela fala a seguir.

*“Gustavo, arranje alguém pra nós irmos ao banheiro” “Não. Aguenta aí. Aguenta aí que nós vamos tirar esse [show], já vai parar o giro”. O giro é um negócio que congela.*

*“Vai parar e vocês saem coletivo”, não sei o quê, não sei o quê. Tu não podia ir ao banheiro se não ficasse alguém no seu lugar. Tinha que ter alguém pra substituir, se não a linha parava (Dulce, 30 anos, 6 na empresa).*

O ritmo de trabalho imposto, o ambiente gélido, a intensidade da produção e as cobranças por metas cada vez maiores causam, de maneira trágica e comum, o adoecimento e em muitos casos, o afastamento definitivo da mão de obra trabalhadora. Isso é relatado por Laércio, que sofreu com dores e afastamentos por anos, até que o corpo não conseguiu mais acompanhar o ritmo de trabalho. O adoecimento no ambiente de trabalho trouxe, claro, uma vida mais difícil também no ambiente privado, uma vez que as consequências do esforço na atividade laboral deixaram profundas sequelas no corpo. O entrevistado permeia seu discurso com sentimentos que variam do inconformismo à raiva, mas o que fica mais claro durante a nossa conversa é um sentimento de profunda tristeza e decepção. Decepção não somente com a empresa, que exigiu dele uma dedicação além da sua capacidade

física, deixando-o incapacitado para o mercado de trabalho, mas, também consigo mesmo, por ter aceitado essas condições de trabalho além do limite humano.

*Durante esse tempo todo aí eu me afastei várias vezes, assim, cinco dias, três dias, dez dias. Sempre com dor na coluna. Já não conseguia mais nada. O que tinha que fazer força em casa, eu não conseguia. O problema é, assim, que a minha perna direita, eu tava perdendo-a já, tava secando o nervo ciático. Podia secar o nervo ciático e eu não ia poder mais movimentá-la praticamente e daí foi pra cirurgia.*

(Marcos) – *A cirurgia foi recomendada pra você em que ano?*

(Laércio) – *2011. Só que eu não quis fazer, porque eu tinha medo. Só que chegou uma hora... Na verdade, em 2011 eu fiquei afastado. Mas agora, no começo de 2013, o INSS me deu alta, daí eu voltei. Em fevereiro do ano passado, 2013, eu voltei, fiquei até setembro de novo. Fazia coisinhas leves lá, assim, só que chegou em setembro, eu não já não conseguia mais caminhar quase. Dia e noite, não tinha um segundo que não tinha dor nas pernas, nas costas. Nem dormir não conseguia mais direito. Eu falei para o médico, o médico falou: “Tu quer fazer cirurgia, vamos fazer, não podemos mais esperar. Quanto mais esperar, pior vai ficar”. Daí eu me organizei nas coisas tudo aqui, deixei tudo pronto e fui pra cirurgia. Eu fiquei três dias no hospital, internado. E em casa, dizer bem verdade, nos primeiros 15 dias eu não me mexia sozinho, me virar na cama, me virava três vezes durante a noite, cada vez que tinha que me virar, eu a chamava pra me virar, trocar de posição. Pra ir ao banheiro, era só com ajuda. Eu não conseguia ir ao banheiro. Mais ou menos um mês eu voltei a fazer o básico sozinho. Vestir-me, eu levei dois meses. É... Botar o calçado, hoje eu ainda sofro, eu não consigo... Não vai.*

(Marcos) – *O que você sente mais falta?*

(Laércio) – *De poder me sentir à vontade, caminhar, correr, essas coisas, assim. Poder ajudar em casa. Antes eu a ajudava passar o pano, varrer a casa. Varrer às vezes eu consigo, onde não precisa abaixar. Às vezes me revolta de eu ter sido tão bobo, de me sacrificar tanto (Laércio, 45 anos, 17 na empresa).*

Apesar de toda a situação em que se encontra, o entrevistado se culpa pelo ocorrido com sua saúde; claro que percebe a organização do trabalho, o ritmo e a posição ergonômica em que atuava no ambiente laboral como responsáveis pelo seu adoecimento, mas sua fala também traz a queixa de quem se esforçou e se empenhou no trabalho de acordo com o que era esperado pelas suas chefias, o que resultou na sua incapacitação para o trabalho de forma precoce. A organização do trabalho não é responsabilizada de forma clara, o trabalhador se culpa pelo seu adoecimento, como ele mesmo diz “[...] se não tivesse sido bobo, me esforçado tanto [...]”.

*O elogio é bom, porque se você trabalha, trabalha, e não recebe nenhum elogio, você vai se sentir mais frustrado ainda. Mas, assim, eu acho que eles poderiam valorizar mais em termos financeiros o funcionário. Queixa, assim, eu não posso dizer que eu tenho queixa. Talvez se eu tivesse me esforçado menos, talvez eu estivesse melhor. (Laércio, 45 anos, 17 na empresa)*

Laércio é casado com Laura, que também está incapacitada para o trabalho. Em sua casa simples, no bairro periférico de Chapecó, guarda um profundo sentimento de tristeza e frustração de não ter conseguido sair ileso das condições de trabalho impostas nesse ambiente hostil e degradado. Mais do que o adoecimento, a incapacidade física para retornar ao trabalho e para realizar as atividades corriqueiras do lar transmitem uma sensação de impotência e tristeza. O descaso para com a saúde do trabalhador é revelado pela fala de Laura, que explica que, desde quando começou a trabalhar na empresa, a linha na qual ela operava estava quebrada, de forma que o produto deveria ser retirado de uma esteira para outra de forma manual, o que os obrigava a fazer um esforço maior para conseguir vencer as metas de trabalho, permanecendo assim por cerca de dois anos.

*(Laura) [...] Vinha o produto já ensacado, caía numa linha, a máquina largava o pacotinho aqui, daí você tinha que pegar e jogar na outra esteira. Eram três esteiras.*

*(Marcos) – E por que não era ligada essa na outra?*

*(Laura) – Tinha quebrado. O servo, chamado servo, tinha quebrado. E eles, em vez de consertar logo, eles melhoram.*

*(Marcos) – Ficou quanto tempo quebrada?*

*(Laura) – Acho que uns dois anos. Eu entrei lá era assim. Eu aprendi a trabalhar assim. Acho que ficou mais de dois anos assim. Podia ter sido arrumado aquilo que era automático aí ficaria só amassando. Então essa função de jogar de uma linha pra outra era porque a máquina tava quebrada.*

*(Marcos) – E ficou anos? Quanto tempo?*

*(Laura) – Eu entrei lá, ela tava assim, eu acredito que mais de dois anos.*

*(Marcos) – Mais de dois anos quebrada? E você sentia dor? Como era? Tinha algum problema?*

*(Laura) – Assim, eu trabalhei quatro anos e meio, pra cinco, eu trabalhei bem, ia embora, depois eu já comecei a sentir um pouco de dor (Laura, 34 anos, 9 de empresa)*

A ocorrência de trabalhadores afastados e que foram acometidos por doenças derivadas do trabalho é muito comum. Laércio diz que o desenvolvimento de problemas de coluna ocorre com frequência e que ele tem alguns amigos que trabalhavam no mesmo setor e que tiveram problemas semelhantes aos seus.

*(Laércio) – Eu sei de uma colega que tá afastada, que fez cirurgia na coluna.*

*(Marcos) – E era no mesmo setor seu?*

*(Laércio) – E tem mais um que vai fazer agora, depois do inverno agora vai fazer. E um vizinho dela também vai fazer.*

*(Marcos) – Tudo na coluna?*

(Laércio) – *Tudo na coluna e é tudo meu colega lá. Que eu lembre são esses quatro. Do ombro, do ombro tem filas, o tempo todo* (Laércio, 45 anos, 17 na empresa).

A distância entre o portão de entrada da empresa e a linha de produção pode superar os 500 metros e há a necessidade de se colocar roupas especiais, botas, toucas e higienização das mãos para a adentrar no ambiente de trabalho. Dessa forma, há tempo hábil, quando há fiscalização nessas empresas, para que o ritmo da produção e a temperatura ambiente sejam alterados para um patamar adequado às normas de segurança.

*Então, eu tenho 26 anos de empresa, tá? Eu trabalho na parte de manutenção. Eu entrei em 1988 na empresa e sempre trabalhei em manutenção. Aí, o seguinte, desde quando eu entrei, quando eu entrei em 1988, lá era mais braçal. O que é o braçal e o que é o manual? O peru, o frango, que a nossa base é frango e peru, não existia esteira, não existia velocidade que tinha a nória. Corte, linhas de corte, era tudo manual. Com o passar dos anos começou o quê? Esteira. As esteiras movimentar levar o produto e aí começou a levar o trabalho [...] é menos peso, mas mais ritmo. E isso começou nos anos 1990. Já em 1990 pra cá começou esteira e cada vez tá evoluindo mais. Mas mais para o ritmo. Hoje eu tenho convicção, porque a gente trabalhou, sente, é trabalhador de chão de fábrica, a gente sabe o que tá falando, isso só vai aumentar, ninguém me provou o contrário até hoje. Empresários e agroindústria quer dizer assim: “Não, nós diminuimos a produção”. Tem aumentado todo santo ano o volume de produção. Se o ano passado eles abatiam 12 mil por hora, esse ano eles já estão batendo 12 mil e 200, 12 mil e 800. O ano que vem vai estar em 13 mil* (José, 47 anos, 26 na empresa).

O ritmo de trabalho e a intensidade a que se sujeitam os operadores de produção não é mensurado pela Norma Regulatória de número 36, que entrou em vigor no ano de 2013. Essa norma é considerada um avanço na regulamentação da jornada de trabalho no setor agroindustrial de carnes. Apesar de definir tempos para pausas em ambientes com temperatura refrigerada, condições de mobiliário e segurança, a velocidade e o ritmo de trabalho não foram estipulados, o que corrobora as afirmações do presidente do Sintracarnes, uma vez que é a velocidade da nória e das esteiras o ponto crucial para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro.

O número de trabalhadores nas linhas de corte, apesar de aumentar de modo significativo, não é proporcional ao volume de produção das linhas. Ainda de acordo com José, a produção tem aumentado muito mais do que o número de funcionários necessários, resultando no aumento dos afastamentos e adoecimentos.

*O número de funcionários tem diminuído cada vez mais. Por causa do quê? Porque aumentam-se máquinas e aí colocam-se esteiras, mas o ritmo do trabalhador se aumenta, entendeu? Aí que tá o pulo do gato, que nem nós falamos. Porque: “Ah, não, o trabalhador, o peso é menor, ele pode se movimentar, fazer o trabalho”. E aí que é o seguinte, é aí que os trabalhadores não estão aguentando. Então desde 2010, quando nós assumimos, a gente questiona direto esse problema do trabalhador. Nós somos a favor não de 40 horas, nós vimos que pra resolver o problema, nem diminuindo essas horas, nem vindo pra 36 horas por semana vai resolver. O que se resolve nas agroindústrias é o frio e o ritmo (José, 47 anos, 26 na empresa).*

Na pendura, os trabalhadores colocam de modo incessante e de forma manual as aves penduradas pelos pés nas nórias, as quais levam a ave para o interior da agroindústria. Cada ave pesa em média 2,5kg, já os perus possuem um peso que pode variar entre 12 a 30kg. A intensidade da pendura é de cerca de uma ave a cada 10 segundos, o que corresponde a 6 aves por minuto e a 360 aves por hora em média. Numa jornada de trabalho que corresponde a 8h48m, a quantidade de estipulada para a pendura é de aproximadamente 3052 aves por dia.

José, presidente do Sindicato, afirma que a solução para o adoecimento no trabalho seria o aumento do número de funcionários, bem como a implantação de máquinas para realizar determinados trabalhos; entretanto, as seções automatizadas não poderiam contar com um número insuficiente de trabalhadores para enfrentar a velocidade dessas máquinas. Dessa forma, compreende o trabalho agroindustrial avícola como um setor em que há a permanência de tarefas automatizadas com outras estritamente manuais, o que faz com que o trabalhador seja submisso à velocidade das máquinas.

*[...] tem como resolver isso, como eu tava falando, essas doenças, são o quê? Aumentar o número de pessoas, de trabalhadores, diminuir esse ritmo, certo? Diminuir esse ritmo, que é muito, principalmente no frango. Nós não somos contra máquinas, entendeu? Nós somos a favor, mas desde quando também pra alimentar essa máquina, ou pra frente da máquina, não tenha trabalho repetitivo, não tenha trabalhador enfrentando a velocidade imposta pela máquina (José, 47 anos, 26 na empresa).*

A comunicação de acidentes de trabalho não é comum nas empresas do setor. Na realidade, há uma resistência bastante grande da empresa em abrir a comunicação de acidente. Diante desse fato, o sindicato local de Chapecó, o Sintracarnes, contratou um médico do trabalho para realizar a abertura dessas comunicações à revelia da empresa, já que o nexos causal da doença e da atividade

laboral exercida podia ser comprovado. As empresas praticam fraudes descaradas contra os direitos dos trabalhadores, pois se negam a abrir a CAT dos operários. O recolhimento da folha para a contribuição social da previdência social é feito com base na quantidade de acidentes que são notificados. Dessa forma, quanto menos notificações de acidentes de trabalho possuir, menor será o valor que ela vai pagar de contribuição assistencial.

Durante a pesquisa de campo, consegui reunir 149 CAT abertas pelo Sindicato local, apenas do ano de 2013 (Tabela 12).

Destaca-se nos acidentes de trabalho a empresa Sadia/*BRFood*. O número total de CAT abertas pelo Sindicato para essa empresa foi de 92 comunicações, o que representa cerca de 62% do total. São recorrentes os problemas decorrentes de grande esforço físico – síndrome do manguito rotador<sup>46</sup> e radiculopatia, com destaque para o adoecimento feminino, com o total de 99 comunicações de um universo de 149, ou aproximadamente 68% do total.

---

<sup>46</sup> A descrição das doenças pode ser conferida nos apêndices.

**Tabela 12 – Número de CAT (N=149) por sexo por empresas (2013)**

| <b>Empresa</b>                       | <b>F</b> | <b>M</b> | <b>F<br/>(% do total)</b> | <b>M<br/>(% do total)</b> |
|--------------------------------------|----------|----------|---------------------------|---------------------------|
| Antônio Domingos Ferrarini           | 0        | 1        | 0.00                      | 2.17                      |
| BRF S.A.                             | 0        | 1        | 0.00                      | 2.17                      |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 6        | 8        | 6.06                      | 17.39                     |
| Cooperativa Central Aurora Alimentos | 1        | 3        | 1.01                      | 6.52                      |
| Maiale Carnes Suínas LTDA            | 1        | 0        | 1.01                      | 0.00                      |
| Sadia S.A.                           | 91       | 33       | 91.92                     | 71.74                     |

Fonte. Elaborado pelo autor com dados de CAT obtidas junto ao Sitracarnes.

O tempo médio entre o adoecimento ou acidente de trabalho até a abertura da CAT é um número importante para avaliarmos as condições de trabalho a que se sujeitam esses trabalhadores. Quanto maior o tempo para a abertura da CAT, maior será a exposição do indivíduo às condições que podem piorar seu quadro clínico, não só pelo fato de não ter acesso ao tratamento adequado, como também pela continuidade do trabalho na função causadora do problema. A distância temporal entre o adoecimento e a comunicação do acidente em alguns casos chegou a 195 dias ou seis meses e meio (Tabela 13).

Na empresa pesquisada, o tempo médio entre o adoecimento e a abertura da comunicação ficou em 63 dias. Isso representa mais de dois meses do início do adoecimento até o estabelecimento da correspondência entre a síndrome e o agente causador, isto é, a atividade laboral exercida. Em relatos obtidos durante as entrevistas de campo, os trabalhadores se queixaram inúmeras vezes de que o médico da empresa quase sempre descaracterizava o adoecimento como relacionado ao ofício exercido, remetendo a outras atividades ou hábitos dos trabalhadores. Contudo, pelo número expressivo de patologias semelhantes, podemos notar que são as condições de trabalho que estão adoecendo os trabalhadores.

**Tabela 13 – Tempo médio de emissão das CAT (N=149) (2013)**

| <b>Empresa</b>                       | <b>Tempo de Emissão (dias)</b> |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| Antônio Domingos Ferrarini – ME      | 195                            |
| BRF S.A.                             | 63                             |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 8.93/                          |
| Cooperativa Central Aurora Alimentos | 37                             |
| Maiale Carnes Suínas LTDA            | 112                            |
| Sadia S.A.                           | 71.44                          |

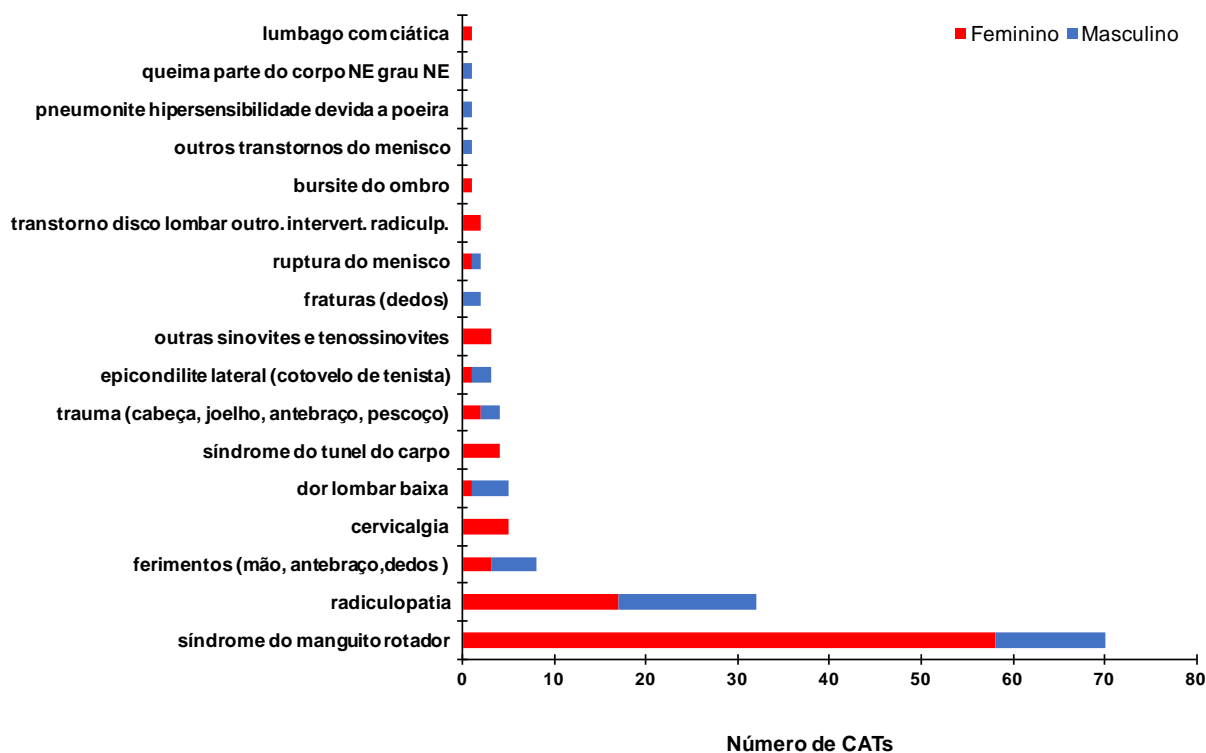
Fonte: Elaborado pelo autor com dados obtidos das CAT.



O esforço físico a que se submetem é o grande vilão para a saúde desses indivíduos, e a falta de adequação das condições de trabalho para as características físicas de homens e mulheres, cobrando de forma idêntica ambos os sexos com relação à força, intensidade e velocidade com as quais o trabalho deve ser executado, pode explicar o maior número de incidência de patologias entre as mulheres. No Gráfico 8, podemos conferir as principais causas de adoecimento no setor através dos registros das CAT abertas pelo sindicato já mencionado, sendo que a maioria é aberta para mulheres (Tabela 14).

De todos os afastamentos registrados pelas CAT abertas no ano de 2013 pelo Sindicato a que tivemos acesso, 112 são por excesso de esforço, outras nove por cortes ou ferimentos com facas e outras 28 por causas diversas (Tabela 14). Fica evidente que o excesso de esforço ao qual são submetidos os trabalhadores representam o grande problema para a saúde do trabalhador.

**Gráfico 8 – Principais causas de adoecimento registradas nas CAT (N=149) de acordo com o sexo (2013)**



Fonte: Elaborado pelo autor com dados das CAT.

**Tabela 14 – Número de pessoas conforme sexo e idade que tiveram registrados acidentes através de CAT (N=149) (2013)**

| Sexo             | no. | %     | idade média |
|------------------|-----|-------|-------------|
| <b>Feminino</b>  | 99  | 68.28 | 41.27       |
| <b>Masculino</b> | 46  | 31.72 | 43.30       |

Fonte. Elaborado pelo autor com dados das CAT.

**Tabela 15 – Comunicação de Acidente de Trabalho de acordo com a empresa, tempo de emissão, sexo, idade, grau de instrução, cadastro internacional de doença e agente causador (2013)**

| <b>Empresa</b>                       | <b>Tempo Emissão</b> | <b>Sexo</b> | <b>Idade</b> | <b>Grau de Instrução</b>    | <b>Cadastro Internacional de Doença</b>                        | <b>Agente Causador</b>                        |
|--------------------------------------|----------------------|-------------|--------------|-----------------------------|--|---|
| Antônio Domingos Ferrarini           | 195                  | M           | 32           | até 4a. série fundamental   | radiculopatia  | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| BRF S.A.                             | 63                   | M           | 30           | ensino superior incompleto  | radiculopatia  | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 1                    | M           | 22           | ensino fundamental completo | Queima parte do corpo NE grau NE                               | Água  |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 0                    | M           | 47           | até 4a. série fundamental   | ferimento de dedos sem lesão da unha                           | faca  |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 1                    | F           | 23           | Analfabeto                  | ferimento de dedos sem lesão da unha                           | faca  |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 1                    | F           | 19           | 5a. a 8a. série incompleta  | ferimento de dedos sem lesão da unha                           | faca  |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 1                    | F           | 43           | até 4a. série fundamental   | ferimento de dedos sem lesão da unha                           | faca  |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 1                    | M           | 21           | ensino fundamental completo | ferimento de outras partes do antebraço                        | faca  |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 1                    | M           | 22           | ensino fundamental completo | ferimento de outras partes do punho e da mão                   | faca  |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 0                    | F           | 34           | ensino fundamental completo | Trauma na superfície do pescoço parte NE                       | tambor, roldana, polia                        |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 2                    | F           | 24           | ensino médio completo       | traumatismo superficial do antebraço, não es trama superficial | carne e derivados                             |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 0                    | M           | 41           | até 4a. série fundamental   | envolvendo cabeça c/o pescoço                                  | veículo rodoviário motorizado                 |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 0                    | M           | 36           | ensino fundamental completo | ferimento de dedos sem lesão da unha                           | faca  |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 116                  | F           | 37           | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador                                   | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 0                    | M           | 45           | até 4a. série fundamental   | dor lombar baixa   | embalagem e recipiente, vazio ou cheio        |
| Bugio Agropecuária LTDA              | 1                    | M           | 21           | ensino fundamental completo | ferimento de outras partes do antebraço                        | faca  |
| Cooperativa Central Aurora Alimentos | 63                   | M           | 44           | ensino médio completo       | traumatismo de estruturas múltiplas do joelho                  | mobiliária e acessórios                       |
| Cooperativa Central Aurora Alimentos | 27                   | F           | 49           | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador                                   | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |

|                                      |     |   |    |                             |   |   |
|--------------------------------------|-----|---|----|-----------------------------|---|---|
| Cooperativa Central Aurora Alimentos | 26  | M | 47 | ensino médio completo       | dor lombar baixa                                | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Cooperativa Central Aurora Alimentos | 32  | M | 44 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Maiale Carnes Suínas LTDA            | 112 | F | 32 | ensino médio incompleto     | outras sinovites e tenossinovites<br>pneumonite | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A.                           | 63  | M | 58 | até 4a. série fundamental   | hipersensibilidade devida a poeira              | exposição a poluição do ar                    |
| Sadia S.A.                           | 115 | M | 44 | Analfabeto                  | radiculopatia                                   | balcão, bancada                               |
| Sadia S.A.                           | 59  | F | 36 | 5a. a 8a. série incompleta  | radiculopatia                                   | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A.                           | 63  | F | 50 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A.                           | 63  | M | 52 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A.                           | 62  | F | 41 | ensino médio completo       | cervicalgia                                     | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A.                           | 117 | F | 38 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A.                           | 54  | F | 42 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A.                           | 104 | M | 41 | ensino médio completo       | fratura de outros dedos                         | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A.                           | 76  | F | 44 | até 4a. série fundamental   | lumbago com ciática                             | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A.                           | 55  | M | 46 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A.                           | 54  | F | 38 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A.                           | 55  | F | 40 | ensino médio completo       | radiculopatia                                   | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A.                           | 62  | F | 47 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A.                           | 115 | M | 50 | até 4a. série fundamental   | epicondilite lateral (cotovelo de tenista)      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A.                           | 124 | F | 43 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador                    | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |

|            |     |   |    |                             |                              |   |
|------------|-----|---|----|-----------------------------|------------------------------|---|
| Sadia S.A. | 60  | F | 48 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 115 | M | 50 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 115 | F | 40 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | F | 55 | 5a. a 8a. série incompleta  | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 61  | F | 48 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 0   | F | 37 | 5a. a 8a. série incompleta  | síndrome do tunel do carpo   | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 60  | F | 42 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | M | 55 | 5a. a 8a. série incompleta  | radiculopatia                | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 116 | F | 40 | ensino médio incompleto     | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | F | 47 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 55  | F | 52 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 116 | F | 24 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | F | 40 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 61  | F | 46 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 82  | F | 36 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 61  | F | 30 | ensino fundamental completo | bursite do ombro             | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 19  | F | 36 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | F | 50 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 60  | F | 45 | não informado               | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao erguer objeto            |

|            |     |   |    |                             |                                   |   |
|------------|-----|---|----|-----------------------------|-----------------------------------|---|
| Sadia S.A. | 116 | F | 43 | ensino fundamental completo | radiculopatia                     | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 62  | F | 40 | ensino fundamental completo | radiculopatia                     | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 62  | M | 36 | ensino médio completo       | radiculopatia                     | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 62  | F | 40 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 62  | M | 60 | até 4a. série fundamental   | radiculopatia                     | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 62  | F | 30 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 60  | F | 39 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 116 | F | 41 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 116 | M | 48 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | F | 37 | ensino médio completo       | radiculopatia                     | esforço excessivo, NIC                        |
| Sadia S.A. | 60  | F | 53 | ensino fundamental completo | síndrome do tunel do carpo        | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | F | 38 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 115 | F | 40 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 26  | F | 33 | 5a. a 8a. série incompleta  | outras sinovites e tenossinovites | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 27  | F | 39 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 26  | F | 34 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 24  | F | 46 | ensino médio completo       | cervicalgia                       | reação do corpo a seus movimentos             |
| Sadia S.A. | 120 | M | 47 | ensino fundamental completo | outros transtornos do menisco     | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 115 | M | 44 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 115 | F | 49 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |

|            |     |   |    |                             |                                   |   |
|------------|-----|---|----|-----------------------------|-----------------------------------|---|
| Sadia S.A. | 61  | F | 39 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 61  | F | 38 | ensino fundamental completo | radiculopatia                     | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 115 | F | 40 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 59  | F | 47 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 59  | F | 35 | ensino fundamental completo | outras sinovites e tenossinovites | esforço excessivo, NIC                        |
| Sadia S.A. | 115 | F | 37 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 115 | F | 38 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 59  | F | 37 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | F | 50 | ensino fundamental completo | radiculopatia                     | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | F | 51 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 60  | M | 42 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 115 | M | 43 | ensino médio completo       | ruptura do menisco, atual         | animal, vivo                                  |
| Sadia S.A. | 60  | M | 39 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 59  | M | 49 | até 4a. série fundamental   | radiculopatia                     | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 115 | F | 51 | 5a. a 8a. série incompleta  | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 117 | F | 41 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 26  | M | 43 | ensino médio completo       | radiculopatia                     | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 103 | F | 53 | ensino médio completo       | ruptura do menisco, atual         | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 26  | M | 44 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador      | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 104 | F | 50 | até 4a. série fundamental   | síndrome do tunel do carpo        | esforço excessivo, NIC                        |



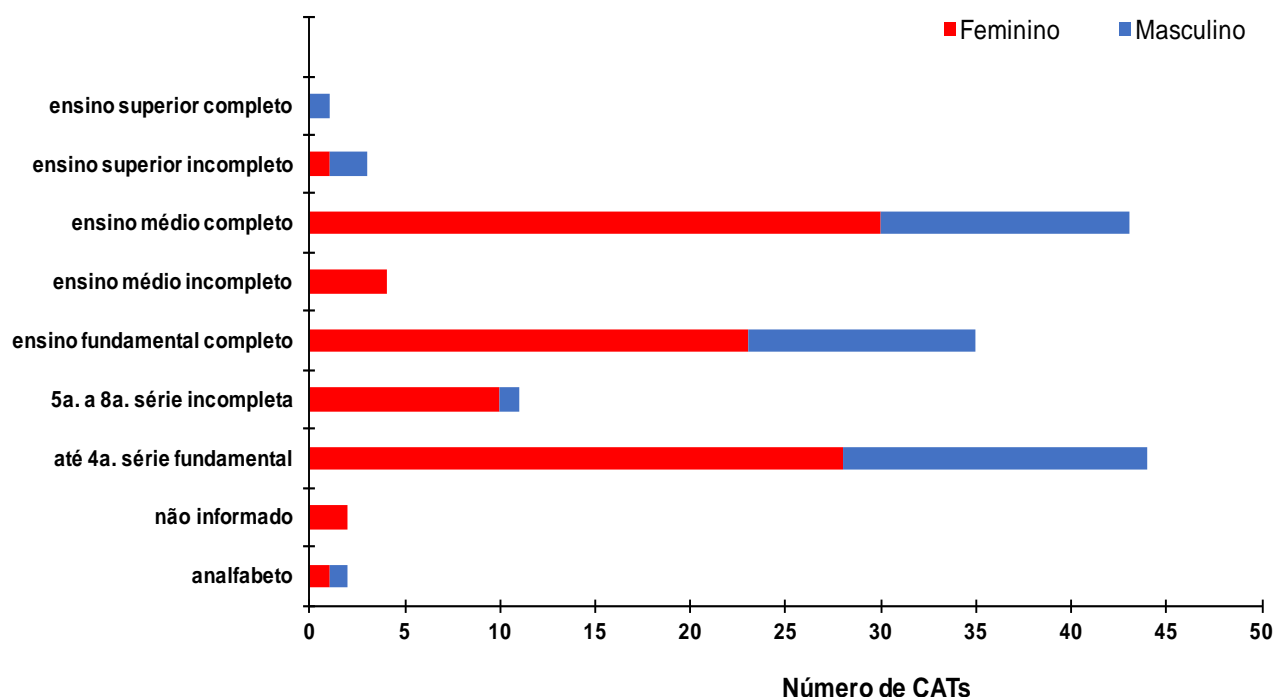
|            |     |   |    |                             |                              |   |
|------------|-----|---|----|-----------------------------|------------------------------|---|
| Sadia S.A. | 26  | F | 49 | ensino fundamental completo | radiculopatia                | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 27  | M | 43 | ensino médio completo       | radiculopatia                | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 25  | M | 45 | ensino superior completo    | radiculopatia                | condutor - equipamento elétrico               |
| Sadia S.A. | 23  | M | 58 | até 4a. série fundamental   | radiculopatia                | água  |
| Sadia S.A. | 28  | M | 43 | ensino superior incompleto  | radiculopatia                | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 103 | F | 39 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 27  | F | 45 | ensino fundamental completo | síndrome do tunel do carpo   | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 105 | F | 39 | ensino médio completo       | radiculopatia                | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 105 | M | 44 | ensino médio completo       | radiculopatia                | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 28  | F | 44 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 27  | F | 36 | ensino médio completo       | cervicalgia                  | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 105 | F | 41 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 103 | F | 44 | ensino fundamental completo | radiculopatia                | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 104 | M | 48 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 103 | M | 33 | até 4a. série fundamental   | dor lombar baixa             | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 250 | M | 50 | até 4a. série fundamental   | radiculopatia                | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 30  | F | 45 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 104 | F | 37 | ensino fundamental completo | radiculopatia                | esforço excessivo ao erguer objeto            |
| Sadia S.A. | 35  | F | 46 | ensino médio completo       | cervicalgia                  | reação do corpo a seus movimentos             |
| Sadia S.A. | 108 | F | 37 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |

|            |     |   |    |                             |  |                                       |
|------------|-----|---|----|-----------------------------|--|---------------------------------------|
| Sadia S.A. | 108 | F | 36 | ensino médio incompleto     | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 31  | F | 46 | não informado               | radiculopatia                              | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 107 | F | 51 | até 4a. série fundamental   | epicondilite lateral (cotovelo de tenista) | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 31  | M | 40 | ensino fundamental completo | radiculopatia                              | atrito ou abrasão por manusear objeto |
| Sadia S.A. | 32  | F | 40 | ensino médio completo       | radiculopatia                              | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 108 | F | 37 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 27  | M | 46 | ensino fundamental completo | epicondilite lateral (cotovelo de tenista) | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 28  | F | 36 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 28  | F | 46 | 5a. a 8a. série incompleta  | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao erguer objeto    |
| Sadia S.A. | 28  | M | 54 | ensino fundamental completo | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 31  | F | 49 | ensino fundamental completo | radiculopatia                              | esforço excessivo ao erguer objeto    |
| Sadia S.A. | 108 | F | 24 | ensino médio completo       | radiculopatia                              | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 107 | F | 46 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 109 | F | 36 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 32  | F | 47 | ensino médio completo       | radiculopatia                              | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 32  | F | 42 | 5a. a 8a. série incompleta  | cervicalgia                                | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 108 | F | 44 | ensino superior incompleto  | radiculopatia                              | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 109 | F | 40 | 5a. a 8a. série incompleta  | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao manejar, sacudir |
| Sadia S.A. | 31  | F | 49 | 5a. a 8a. série incompleta  | síndrome do manguito rotador               | esforço excessivo ao manejar, sacudir |

|            |     |   |    |                             |  |   |
|------------|-----|---|----|-----------------------------|--|---|
| Sadia S.A. | 70  | F | 45 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador                         | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 61  | F | 43 | ensino médio incompleto     | síndrome do manguito rotador                         | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 59  | F | 50 | até 4a. série fundamental   | transtorno disco lombar outro. interverta. radiculp. | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 59  | M | 45 | ensino fundamental completo | dor lombar baixa                                     | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 60  | F | 43 | ensino médio completo       | dor lombar baixa                                     | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 59  | F | 39 | ensino médio completo       | transtorno disco lombar outro. intervert. radiculp.  | esforço excessivo ao empurrar ou puxar objeto |
| Sadia S.A. | 63  | F | 40 | ensino médio completo       | síndrome do manguito rotador                         | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 63  | F | 50 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador                         | esforço excessivo ao manejar, sacudir         |
| Sadia S.A. | 62  | M | 54 | até 4a. série fundamental   | síndrome do manguito rotador                         | caixa, engradado, caixote, embalagem          |
| Sadia S.A. | 104 | M | 46 | ensino fundamental completo | fratura dos dedos                                    | elevador - equipamento de guindar             |

Fonte. Elaborado pelo autor com dados das CAT.

**Gráfico 9 – Escolaridade de mulheres e homens que tiveram os acidentes registrados através de CAT N=149) (2013)**



Fonte: Elaborado pelo autor com dados das CAT.

## 5.6 Temperatura

O controle da temperatura no setor industrial da carne é um elemento de suma importância, já que se trata de um produto perecível e que deve obedecer a regras rígidas de controle e inspeção. Como já salientado, deve ficar entre 10 a 12 graus, contudo, na prática, oscila sempre e pode chegar até 8 graus, já que, quanto menor ela for, melhor para a empresa, visto que a carne pode ficar em exposição por um tempo maior. O controle é exercido de forma automatizada e é comum o relato de que não há à disposição painéis visíveis de observação. Segundo o entrevistado José, o frio intenso, abaixo do estipulado, é uma norma da própria empresa.

*Olha, a temperatura nas linhas de corte, ela oscila entre oito a dez graus. A gente tenta não ser constante, que tá oito [...] Oito, dez. Oito, dez. Oito, dez. Oito, dez. Quando não é menos. Aí, assim, o que acontece? Pra empresa é prejuízo. Pra empresa é prejuízo, porque quanto mais frio mais tempo e maior quantidade de carne pode ficar exposta pra gente trabalhar, e quanto mais frio para o trabalhador é mais prejudicial. E pra própria empresa é prejuízo, mas daí eles têm aquelas normas internacionais, que lá nos países da Europa eles produzem, você sabe, a mais de 12, 14 [...] aí, pra nós aqui no Brasil tem que ser dez, de oito a dez pra exportar. Entendeu? E aí quem paga o pato somos nós trabalhadores (José, 47 anos, 26 anos na empresa).*

A partir de 2013, a Norma Regulamentadora de número 36 (BRASIL, 2013) estabelece pausas na execução do trabalho.

36.13.1 Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, nos termos do Art. 253 da CLT.

36.13.1.1 Considera-se artificialmente frio, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas a 15° C, na quarta zona a 12° C, e nas zonas quinta, sexta e sétima, a 10° C, conforme mapa oficial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (BRASIL, 2013).

As pausas na linha de produção, portanto, têm o objetivo de readequar o corpo e não de proteger do ritmo e intensidade da produção. Não há uma temperatura estipulada para o trabalho em frigoríficos, o que se tem é o pagamento por insalubridade, que pode ser constatada quando o trabalhador se submete a um ambiente igual ou inferior a 10 graus. No entanto, a insalubridade deve ser detectada por um técnico que averiguará se o uso do EPI é suficiente ou não para assegurar a integridade física do trabalhador. No caso da empresa pesquisada os EPIS mais comuns são as luvas de aço para o corte, as botas de borracha, um macacão de manga comprida, óculos de proteção e protetores auriculares. A temperatura é tão baixa que em pesquisa de campo, o pesquisador estava com uma blusa de lã por baixo do macacão e, mesmo assim, sentia-se incomodado pelo frio intenso. Em seções de corte há também a distribuição de uma espécie de colete descartável, feito de plástico similar aqueles usados para fabricação de sacos de lixo, que são colocados sobre o macacão a fim de deter a umidade.

**Tabela 16 – Jornada de trabalho, tempo de tolerância para pausa e tempo real de pausa dos trabalhadores**

| Jornada de Trabalho | Tempo de tolerância para aplicação da pausa | Tempo de Pausa (Minuto) |
|---------------------|---|-------------------------|
| até 6h              | Até 6h20                                    | 20                      |
| até 7h20            | Até 7h40                                    | 45                      |
| até 8h48            | Até 9h10                                    | 60                      |

Fonte: Brasil, 2013.

Entretanto, os relatos dos trabalhadores denunciam que há o manuseio de produtos com temperatura muitas vezes menor que 5 graus, portanto menor que a do

ambiente. Mesmo com o uso de luvas, são constantes as queixas de que a mão fica gelada durante a jornada.

Rosa, 29 anos, há 7 na empresa, descreve o controle e a fiscalização no ambiente de trabalho.

*Quando há fiscalização, eles aumentam um pouquinho a temperatura pra disfarçar, né? Porque não é comum ter fiscalização lá. É muito difícil. Não é bem fiscalização, digamos assim, eu entro na justiça, daí vai um perito judicial lá pra ver, pra fazer o levantamento. Se a doença foi causada pelo frio ou coisa assim, ou foi o ritmo acelerado. Aí é normal eles diminuírem um pouquinho o ritmo e deixam a temperatura mais alta (Rosa, 29 anos, 7 na empresa).*

A temperatura é ponto determinante para a deterioração da saúde no ambiente de laboral. Não à toa, são fatores que determinam insalubridade. Entretanto, a NR 36 (BRASIL, 2013), que estabelece as condições de trabalho em empresas de abate, processamento e frigorificação de carnes, e ficou conhecida como a Norma dos Frigoríficos, institui a obrigatoriedade de intervalos de tempo para o descanso e recuperação corporal, mas não estabelece a temperatura mínima a ser observada, ficando a cargo da fiscalização assegurar que isso não interfira na saúde dos trabalhadores e que a vestimenta fornecida seja adequada para o trabalho.

Em conversas informais, os trabalhadores relatam que as pausas implementadas pouco efeito surtem, uma vez que não há, muitas vezes, o deslocamento dos trabalhadores para locais com temperaturas mais elevadas, dada a distância que teriam que percorrer. Outro fato marcante é que o tempo muitas vezes não é respeitado quando existem metas de produção a serem vencidas. Também comuns são os relatos de que quando as pausas são realizadas, a velocidade das esteiras aumenta sensivelmente de modo a compensar o tempo parado.

### **5.7 O sofrimento mental**

O sofrimento mental no ambiente de trabalho é algo de difícil diagnóstico e, por isso mesmo, não é fácil obter acesso às queixas sobre ele. Entretanto, durante as conversas informais e nas entrevistas, queixas sobre esse problema aparecem de modo mais claro. Se o adoecimento físico já é bastante negado e subnotificado por essas empresas, mesmo sendo visível e passível de uma análise mais simples pelos profissionais da área da saúde, o adoecimento mental, por ter características de difícil análise ou por exigir um acompanhamento mais detalhado e pormenorizado do paciente, quase não aparecem nas CAT. A dificuldade no diagnóstico traz a negação

da sua existência, ou então, e mais comum, atribuição da causa a fatores externos ao ambiente de trabalho e à função exercida.

Muitos fatores colaboram para as queixas dos funcionários quanto ao sofrimento no ambiente profissional. O frio excessivo, a repetição e monotonia, a falta de sentido, a descartabilidade de suas funções, o isolamento, a tensão permanente, já que a menor desatenção gera atraso na produção, a constante vigilância de suas funções, as metas de produção sempre crescentes, a dependência de autorização para ir ao banheiro, os turnos, o odor forte, o não reconhecimento pessoal e financeiro de seu trabalho, entre outros motivos, levam o trabalhador a um sentimento constante de cansaço e de não realização pessoal.

A organização do trabalho no setor, realizada, como já salientado, de forma extremamente repetitiva e intensa baseada em preceitos tayloristas/fordistas, traz uma desqualificação da própria função exercida pelo trabalhador, gerando um sentimento de invisibilidade ou de negação da identidade. O trabalho desqualificado, ou seja, o trabalho entendido como repetitivo e monótono e que não permite a realização da capacidade mental do funcionário, traz, de acordo com Seligmann-Silva (2011), um ataque à autoimagem do funcionário.

Para a autora, a autorrealização no trabalho é muito mais difícil de ser efetivada em organizações laborais que impedem a criatividade ou que exigem o trabalho maçante e rotineiro, suprimindo sentimentos de prazer e de sublimação através da tarefa realizada. Ainda para ela, a “supressão da liberdade do pensamento é um aspecto central” (p. 215) e isto pode ocorrer em diversas circunstâncias, podendo-se destacar:

- a) Situações em que a organização do trabalho passa a embutir formas de controle que impossibilitam a criatividade;
- b) Processos de produção mediados por tecnologias sofisticadas que empobrecem o conteúdo das atividades humanas de trabalho – impedindo o pensamento autônomo e o exercício da imaginação criativa -, lembrando que muitos dispositivos técnicos, ao mesmo tempo que exercem controle sobre o trabalhador, inibem ou substituem seu pensamento;
- c) Situações de trabalho em que as modificações organizacionais levam à perda do sentido da atividade de trabalho realizada;
- d) Sempre que o medo de sanções e do desemprego inibe o exercício de uma criatividade que poderia ser vista como infração das determinações e procedimentos previstos, isto é, configurar uma “fuga” do chamado trabalho prescrito. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 215)

Essas características são facilmente perceptíveis em todas as seções de trabalho na agroindústria da carne. Entendemos que a fragmentação do trabalho implica necessariamente em uma desqualificação do trabalhador em maior ou menor grau. Essa análise já foi realizada por Marx nos Manuscritos econômicos e filosóficos (2005), quando discorre sobre o trabalho alienado.

O que constitui a alienação do trabalho? Primeiramente, ser o trabalho externo ao trabalhador, não fazer parte de sua natureza, e por conseguinte, ele não se realizar em seu trabalho mas negar a si mesmo, ter um sentimento de sofrimento em vez de bem-estar, não desenvolver livremente suas energias mentais e físicas mas ficar fisicamente exausto e mentalmente deprimido. O trabalhador, portanto, só se sente à vontade em seu tempo de folga, enquanto no trabalho se sente contrafeito. Seu trabalho não é voluntário, porém imposto, é trabalho forçado. Ele não é a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio para satisfazer outras necessidades. Seu caráter alienado é claramente atestado pelo fato, de logo que não haja compulsão física ou outra qualquer, ser evitado como uma praga. O trabalho exteriorizado, trabalho em que o homem se aliena a si mesmo, é um trabalho de sacrifício próprio, de mortificação. Por fim, o caráter exteriorizado do trabalho para o trabalhador é demonstrado por não ser o trabalho dele mesmo, mas trabalho para outrem, por, no trabalho, ele não se pertencer a si mesmo mas sim a outra pessoa. (MARX, 2005, p. 82)

Desqualificar a mão de obra afirmando que não é especializada, levando o executor a sentir-se substituível e incapaz de realizar tarefas mais elaboradas, muitas vezes é artimanha utilizada pelo capital para diminuir a remuneração a ser concedida. Todo trabalho utilizado na produção é necessário para a consecução da finalidade do trabalho, seja a oferta de um produto, seja a oferta de um serviço.

O adoecimento mental no ambiente de trabalho é geralmente caracterizado como uma crise nervosa e muitas vezes é associado ao temperamento do indivíduo, ou então da mulher que passa por problemas de ordem hormonal que resultam em “crises nervosas”. Dessa forma, não é o trabalho que desencadeia esses problemas, mas sim a composição física e mental dos sujeitos que fazem com que se comportem de maneira “estranha” ou não esperada no ambiente laboral. Resulta disso, segundo Seligmann-Silva (2011), o que comumente se descreve como tensão pré-menstrual ou “um nervosismo natural das mulheres” (p.227). Essa conceituação ultrapassa o aspecto de gênero e traz para o homem a emasculação ao aceitar que possui problemas derivados do sofrimento mental ocasionado pelo trabalho, daí a sua recusa mais frequente.



Além disso, aqueles que são diagnosticados com patologias de ordem mental são costumeiramente discriminados, estigmatizados como desviantes da normalidade e, após afastamentos ou internações, encontram sérias dificuldades para a retomada ao ambiente de trabalho.

A grande rotatividade de trabalhadores nas agroindústrias da carne traz um outro problema para os trabalhadores, que pode ser compreendido como o rompimento da troca de informações e conhecimentos sobre a forma como realizar o trabalho de modo mais seguro. São regras de trabalho que não são formais, não são escritas e não são passíveis de observação e determinação pela gerência. São fruto da experiência de trabalho, conquistadas e repassadas entre os funcionários, de modo a realizar o trabalho de forma mais eficiente e com maior segurança.

Para agravar, o estímulo ao trabalho e a recompensa individualizada traz uma competição cada vez maior entre os trabalhadores, rompendo a ideia de uma coesão e sentimento de comunidade. Para Sennet (2009), nas empresas onde impera a remuneração individualizada através da competição entre os pares, há sempre o entesouramento das informações e não a livre troca de ideias e informações. Dessa forma, a competição nem sempre consegue estimular o melhor trabalho. O sentimento de cooperação difundido nas organizações empresariais atuais é falso, pois o que impera atualmente é uma competição ríspida e generalizada, a qual não se percebia em décadas passadas, o que traz sofrimento mental para o trabalhador, que deve estar sempre de prontidão para dar o seu melhor e estar à frente do colega quando houver cortes na empresa.

O medo, dessa forma, impera na indústria moderna. O medo de não acompanhar o ritmo de trabalho, de não conseguir atender às demandas e metas estipuladas na agroindústria é revelado pela entrevistada abaixo:

*A gente sempre entrou no ritmo. Depois teve uma época que eu fiquei depressiva, acho que fiquei... Não sei. Bastante tempo. Porque eu não conseguia dormir direito. E a gente reclamava por melhoras e não tinha, era só trabalhar, trabalhar, trabalhar, trabalhar e trabalhar. Só isso. Daí trocaram os horários, eu não conseguia dormir, eu não conseguia entender. Na minha cabeça, eu não entendia. Trabalhava uma noite, na noite que nós ficávamos em casa eu não dormia. Na noite que eu ia conseguir dormir, eu tinha que voltar (Laura, 34 anos, 9 na empresa).*

Os turnos de trabalho podem ser modificados de acordo com a necessidade da produção. O trabalho em turnos traz uma carga de sofrimento maior ao trabalhador,

que deve modificar a sua vida pessoal de acordo com as necessidades da produção. A adaptação, para alguns, pode ser bastante difícil, como no caso da entrevistada. A fala dela vai ao encontro do que afirma Seligmann-Silva (2011), de que o trabalho em turnos faz com que o sujeito se comporte de modo mais irritadiço, o convívio social é prejudicado, as discussões e brigas no ambiente familiar podem ser mais comuns.

Rotenberg et. al (2001) afirmam que o trabalho em turnos, principalmente o noturno, altera não somente a vida privada do indivíduo, dificultando o convívio familiar, as interações sociais e de lazer, mas, também, pode levar a alterações no organismo, uma vez que a temperatura ambiente, o relógio biológico e as demandas sociais não se modificam para que o sujeito possa repousar durante o dia. O estado de vigília fica ativado durante o período em que deveria descansar ocasionando transtornos de sono, fadiga e estresse. As condições de moradia, divisão e convivência fazem com que os trabalhadores do turno noturno tenham ainda menos horas de sono que os trabalhadores em turnos realizados durante o dia.

As refeições com a família, os estabelecimentos comerciais e o nível de ruídos seguem os horários “normais” da sociedade, contribuindo para prejudicar o sono diurno. Nesse sentido, o trabalho à noite está associado a um cotidiano essencialmente diferente do adotado pela comunidade em geral, no que concerne aos ritmos sociais e biológicos. Suas consequências incluem a insônia, irritabilidade, sonolência de dia, sensação de “ressaca” e mau funcionamento do aparelho digestivo, que levam a longo prazo a doenças relacionadas ao sistema gastrointestinal e nervoso. (ROTENBERG et al., 2001, p. 640)

Dois entrevistados explicam o dia a dia nos períodos em que trabalhavam no período noturno.

*Eu tomava remédio. Tomava remédio pra dormir. Tomei bastante tempo antidepressivo. Aí uma vez eu me indignei, tomei um montão, fiquei lá no hospital. O ano passado eu ainda tomei. Cetamina. Tomei até um faixa preta lá, de gotinha. Como é o nome daquilo? Eu não sei. Eu não vou lembrar o nome do medicamento. Ah, eu tomei um monte. Mandaram-me pra psiquiatra, me mandaram pra tudo que foi tipo de coisa, eles me mandaram. Eu acho que foi uma noite que eu passei mal, várias noites eu passava mal. Dava-me ansiedade. Sei lá, ficava assim, sabe? Não conseguia nem ouvir o barulho dos nuggets caindo em cima daquela esteira lá [...] (Laura, 34 anos, 9 na empresa).*

*Trabalhava das dez da noite até as seis da manhã. Lógico, teve variações nesse tempo aí. Mas teve uma época que teve quatro turnos, daí a gente trabalhava 12 horas e ficava 36 horas em casa. Mas daí não tinha sábado, não tinha domingo, não tinha feriado. A única vez que nós folgamos foi um Natal, que eles deram, emendou assim. Se não, um dia trabalhava, no outro dia ficava em casa. Uma noite, no caso, porque a gente trabalhava à noite, das cinco da tarde até as cinco da manhã. Um ano e meio acho que deu. Se não praticamente a minha vida toda eu trabalhei na Sadia lá no terceiro turno (Luís, 45 anos, 17 na empresa).*

Os sintomas descritos por ambos revelam o sofrimento que o ambiente de trabalho causava. A permanência no trabalho realizado de forma vertiginosa, a falta de descanso, o permanente estado de vigília, associados ao uso de medicamento levaram ao abuso que poderia ter ceifado sua vida, como afirma a entrevistada a seguir.

*(Laura) – Quando eu fiquei afastada? De depressão eu fiquei afastada um tempo. Eu não me lembro, não me lembro de data. Eu acho que foi 2006 ou 2007. Depois de uns quatro anos trabalhando. É, quatro anos e meio, mais ou menos.*

*(Marcos) – E a depressão, você acha que é em virtude desse horário de trabalho?*

*(Laura) – Eu não sei. Eu senti que eu piorei. Pode ser que sejam outras causas, né? A gente não conseguia dormir direito. Eu não entendia... Porque quando eu entrei lá, eu achava que tinha que trabalhar, então eu fazia o serviço da minha colega, do outro colega, eu tentava pra não deixar show... Porque coisa que eles não admitiam era o tal do show (Laura, 34 anos, 9 na empresa).*

A cobrança constante por metas a serem perseguidas e vencidas são um tema recorrente nas entrevistas. O tempo necessário para a realização das tarefas vem diminuindo constantemente na linha de produção à custa do adoecimento, afastamento e aposentadoria precoce de trabalhadores em idade produtiva. As pausas realizadas não garantem a diminuição da tensão provocada pelo ritmo aos tendões e músculos; a ginástica laboral realizada minutos antes do início da jornada, já dentro do ambiente de trabalho, é uma prática formal que pouco efeito surte na prevenção de doenças. O ritmo, velocidade, temperatura e cobranças por resultados são os fatores desencadeadores dos adoecimentos.

*É, tem cobrança, né? Lá dentro eles falam uma coisa, e aqui fora pra nós, outra. Lá dentro do setor é bem diferente a maneira que eles nos tratam. Lá dentro do setor, quando tem só supervisor e funcionário, é outra coisa. Você tem que produzir, não pode ter show. Tem que produzir. E quando eu senti dor no meu braço, foi depois da minha depressão, que eu fui a uma entrevista com a assistente social, porque eu ia e reclamava para o doutor que tinha lá, na época ...O Dr. Dirceu foi o que me contratou. Sabe, uma noite que eu fui com muita dor no meu braço, eu nem sabia o que eram aquelas dores, os dedos inchados, tudo inchado, eu fui lá, ele falou: “O que foi?”. Daí eu expliquei pra ele: “Ah, doutor, tô com essas dores estranhas, diferentes, que eu não sei o que são”. Eu não tinha, não sentia, nunca senti isso. Aí ele falou assim pra mim: “Laura, quem te contratou quando tu entrou aqui?”. Eu falei pra ele: “O senhor”. Porque foi ele, né? Ele falou: “Pois é, se fosse hoje eu não te contrataria”. Eu falei: “Sim, mas naquela época eu não tava sentindo essa dor. Eu não tinha essas dores, doutor”. Daí me receitou lá [...] O que era? Diclofenaco, acho que era, eles até tinham lá. Hoje não existe mais. Hoje não pode. E uma pomada também pra passar. Ele falou assim pra mim que isso era do trabalho mesmo, que era assim mesmo. Uma carga... Como eles falam? Carga... Sobrecarga de trabalho. Que era assim, que era desse jeito, que ia ser assim. Passou esse dia, eu fui me queixar com a assistente social. Foi ela que me encaminhou pra um neurologista, o Dr. Fernando, então eu fui lá, falei tudo que eu tava sentindo, ele me pediu os exames, os primeiros exames foi ele que pediu, o neuro, e ele descobriu que eu tinha tendinopatia já, não era mais LER, já tava crônico. Daí tinha aqui, tem aqui, tem por tudo. Hoje eu tenho até no quadril (Laura, 34 anos, 9 na empresa).*

A relação entre trabalho e adoecimento no ambiente de trabalho deve levar em consideração questões relacionadas ao gênero, uma vez que perduram relações distintas de trabalho e atribuições de tarefas no lar relacionadas ao gênero. Dessa forma, o cuidado com a casa, o preparo de refeições e o cuidado com os filhos são ainda, em grande parte, responsabilidades exclusivas das mulheres, especialmente em lares em que os ocupantes possuem baixa renda e grau de escolaridade.

As cobranças por metas e o constante afastamento de Dulce nos mostram a face desumana da gestão no trabalho por metas.

*Me dava ansiedade, vontade de chorar, sabe assim? Meu Deus! Quando eu voltei da reabilitação, eu tinha que ficar lá embaixo pensando: “Não, eu preciso fazer isso, porque eu vou fazer, eu sou forte, eu vou fazer”. Mas pra eu subir aquelas escadas lá, meu Deus, me dava enjoo, sabe? Eu ia sentindo aquele cheiro... Meu Deus. Até hoje eu odeio passar ali. Não podia ser assim, porque, tá, foi ruim numa fase pra mim, mas ajudou a gente, né? Nós tínhamos crianças pequenas, o meu salário ajudou, não era muito, mas ajudou, se eu pensar nesse lado. Não é a Sadia ao todo, eu acho que é o que comanda, né? Eles deveriam mudar assim a maneira de tratar os funcionários (Dulce, 30 anos, 6 na empresa)*

O presidente do sindicato da categoria confirma que o número de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho vem crescendo no setor. Para ele, há uma relação entre o adoecimento físico e o adoecimento mental, como já afirma Seligmann-Silva (2011). Na verdade, um pode suscitar o outro, uma vez que o corpo humano não interpreta o sofrimento de modo isolado. O contínuo sofrimento no ambiente de trabalho causa, além do sentimento de cansaço e extenuação física, também um sofrimento psicológico, uma vez que esse sofrimento é repetido diariamente de forma ininterrupta. Saber que vai ter que enfrentar dia após dia o ritmo de trabalho e as cobranças impostas pela chefia direta causa um profundo sentimento de impotência e insegurança com a própria saúde.

A aceitação dessas condições de trabalho pode ser compreendida através do medo. Medo de perder o emprego, medo de não se recolocar no mercado de trabalho, medo de não conseguir satisfazer as próprias necessidades e da família. A fala de Dulce e de Laura contém esses elementos, de que apesar de todo o sofrimento e da forma como eram tratadas pelos seus gestores, a empresa assegurava a manutenção da vida. Apesar do todo o sofrimento a que se submetiam, era de lá que vinha o salário responsável pelo pagamento da vida cotidiana.

Viviane Forrester (1997) nos traz essa dimensão do medo de perder o emprego e o que ele suscita nos trabalhadores atuais.

Um desempregado, hoje, não é mais objeto de uma marginalização provisória, ocasional, que atinge apenas alguns setores; agora ele está às voltas com uma implosão geral, com um fenômeno comparável a tempestades, ciclones e tornados, que não visam ninguém em particular, mas aos quais ninguém pode resistir. Ele é objeto de uma lógica planetária que supõe a supressão daquilo que se chama trabalho; vale dizer, empregos [...]. eles se acusam daquilo que são vítimas. Julgam-se com o olhar daqueles que os julgam, olhar esse que adotam, que os vê como culpados, e que os faz em seguida, perguntar que incapacidade, que aptidão para o fracasso, que erros puderam levá-los a essa situação. (FORRESTER, 1997, p.11)

O medo de perder o emprego, de perder a hora, de levar broncas por trabalho feito de modo errado, da quebra de peças. No caso da *BRFood*, do *show*, que contém elementos de persuasão, uma vez que o material não trabalhado fica exposto ao lado da esteira, alertando o sujeito e mostrando a todos que ele não deu conta de realizar o trabalho no tempo adequado e que, talvez, seja inapto para a função e para o emprego. Do cansaço que os movimentos repetitivos causam ao trabalhador, do descanso nunca suficiente nos momentos de folga, do lazer sempre abdicado por falta

de tempo ou dinheiro. Do tempo à família sempre em segundo plano, da urgente volta ao trabalho para repetir novamente os mesmos movimentos, os mesmos cheiros, as mesmas angústias, da falta de incentivo material ou mesmo em forma de elogio pelo trabalho bem realizado. Esse medo vai pouco a pouco afetando a autoestima do trabalhador, que, imerso em um mundo em que a morte de animais é constante, fria e rotineira, sente, muitas vezes, a própria vida em jogo.

Robert Linhart também traz a dimensão do cansaço a que se sujeitam os trabalhadores da linha de produção da fábrica de automóveis da *Citroen* francesa na década de 1970, baseada nos preceitos tayloristas/fordistas, bem similares aos existentes na linha de produção das agroindústrias da carne. Linhart foi operário de chão de fábrica com o objetivo de compreender as formas de submissão, controle e organização do trabalho. Seus relatos sobre o cansaço, o medo e a forma como são tratados os trabalhadores na linha de produção são muito semelhantes aos encontrados nas entrevistas dos trabalhadores da *BRFood*, mesmo tendo passado mais de 40 anos de sua experiência e de ter ocorrido em outro país.

A contenção de gastos, a supressão cada vez maior de postos de trabalho em nome da competitividade e do lucro tornam o trabalho cada vez mais pesado. A pressão do trabalho realizado por um número cada vez mais reduzido de pessoas fica evidente na fala a seguir.

*Eu acho que tinha que por mais pessoas pra trabalhar. Põe mais. Se lá na linha que eu trabalhava eram quatro, então põe oito, pra fazer aquele rodízio. Então põe uma lá na outra linha, que não é aquele “pauleirão”. Pensa ficar amassando lá uma hora os negocinhos. E jogando então. Eu não sei o que é pior, jogar ou amassar. Não consigo... Acho que era pior jogar, por causa do movimento que tinha que fazer aqui. Mas aí amassar também. Deu-me problema na cervical porque a máquina era baixinha. É baixinha, daí tinha que ficar assim [faz movimento de arquear o corpo]. Daí tinha que ser umas baixinhas pra ficar lá. Eu era alta pra máquina, mas tinha que ficar. A minha prima ali no fundo também, ela, eles mandaram embora, ela mora aqui nessa rua, ela também, ela tá detonada. Também trabalhava comigo lá nessa linha. Ela pediu pra sair quando ela trabalhava lá em cima. Pediu pra sair. É que teve uma redução, aí eles a mandaram embora. E eu cansei de pedir, não me mandaram. Mandavam-me pedir, tanto que meu médico dizia pra mim: “Laura, pede as contas. Vai lá e pede”. Mas aí eu era gananciosa, que eu pensava assim: “Meu, eu vou deixar a minha parte ali? Eu vou pedir, eu vou sair sem nada” (Dulce, 30 anos, 6 na empresa).*

Executar em um pequeno grupo um volume de trabalho em que seriam necessárias muito mais pessoas, realizar um trabalho despersonalizado repetido à

exaustão por anos de vida trazem à Dulce um sentimento de revolta pela percepção da exploração, contudo, ainda tenta acreditar que há uma parte que lhe caiba como pagamento após anos de trabalho e sofrimento. Pedir para sair é desistir de um longo e difícil caminho trilhado em que muitas vezes teve que aceitar broncas, humilhações, desconforto físico e mental para assegurar a manutenção do trabalho e do salário. Pedir para sair é, ainda, abrir mão dos direitos trabalhistas, não poder sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), é ter que ficar em casa e procurar um novo trabalho, já debilitada, depois de anos de ofício na empresa e dedicação; sem contar que na região a grande empregadora é a agroindústria.

A possibilidade de pedir demissão é recorrente durante as entrevistas. Há, segundo os relatos, a tentativa de manutenção dessas pessoas, mesmo adoentadas na função, mesmo porque há uma falta de mão de obra bastante grande no setor, devido em grande parte à alta rotatividade.

*(Alessandra) – Quería que eles me mandassem embora, mas eles nunca mandavam. Às vezes eu pensava, “mas tanto tempo que a gente trabalha, não vale a pena”. E pedi pra ele trocar de setor, ele também não quis trocar, disse que ali a gente vencía.*

*(Marcos) – Aí você continuou lá e foi ficando cada vez mais doente?*

*(Alessandra) – Sim.*

*(Marcos) – E o que você sentia exatamente? Você consegue descrever o que você sentia?*

*(Alessandra) – Bastante tremeadeira que dava, e sempre a pressão baixa. Eu desmaiei algumas vezes, às vezes eu acordava, já tava lá na medicina. Daí tinha vez que a gente tava com a faca e... graças a Deus não me cortei nem nada [...]. Acho que abril fez dois anos, eu acho, que tô afastada.. Daí tem uma época ali que o INSS me liberou a voltar a trabalhar, daí a Sadia mandou de volta para o INSS. É que foi colocado na justiça, né? Foi colocado na justiça porque daí o médico da Sadia não aceitou eu voltar a trabalhar e mandou de volta para o INSS. Daí fui mandada para o INSS de novo. Eu nem cheguei a conversar com o médico, só o papel que eu ia pra Sadia, daí eles ligaram pra eu ir lá, daí a moça falou que não tinha aceitado voltar a trabalhar. Daí mandou de volta para o INSS. Daí que o juiz deu por tempo indeterminado agora a última audiência que nós tivemos.*

*(Marcos) – Você gostaria de voltar ao trabalho?*

*(Alessandra) – Ah, se fosse em outro setor, até podia voltar, mas lá na desossa... E com certeza é na desossa, porque não vai me colocar em outro setor. Ainda mais que faz bastante tempo, né? (Alessandra, 32 anos, 8 na empresa).*

O afastamento por adoecimento e o retorno, muitas vezes ao mesmo setor e função em que o problema foi desenvolvido, levam as pessoas a um sentimento de angústia que pode gerar problemas ainda mais graves. A seguir, o relato de José,

presidente do Sindicato, sobre uma funcionária que não via saída para a sua dor e que tenta uma medida drástica.

Tem muitos trabalhadores com depressão. A empresa fala que a depressão não é do trabalho, é problema de família, é isso, é aquilo, nunca é problema no trabalho. Eu, pessoalmente, recebi uma ligação do Ministério Público do Trabalho para buscar uma trabalhadora lá que queria se jogar embaixo de uma carreta da BRF. Trouxemos aqui, a guria disse: “Não, eles me encaminharam pra um médico, uma psiquiátrica. Eu não tô louca, eu não tô com problema de depressão, eu tenho muita dor. Eu sinto dor nos braços, eu não tenho mais o que fazer, onde vou recorrer”. Daí você com uma dor que não passa vai acarretar uma depressão. O braço não é tratado. E ela tá afastada hoje, tá? Mas tá em tratamento. Não é que a gente deixou de encaminhar pra uma psiquiatra. Falamos: “Tem que se tratar”. Porque deu depressão nela, mas não por causa de família [...] É por causa do próprio trabalho. E junto com ela tem vários trabalhadores com depressão por causa do próprio trabalho (José, 47 anos, 26 na empresa).

A relação entre sofrimento físico que desperta e acarreta o sofrimento mental é bem observada pelo entrevistado, apesar da recusa da empresa em admitir o nexo causal. Como temos visto, no trabalho do setor agroindustrial as pessoas se sujeitam a todos os tipos de condição. Enfrentam o frio, a rotina extenuante e repetitiva, as relações sociais e familiares entrecortadas por momentos de ausência determinadas pelo trabalho em turnos, a falta de diálogo com as chefias imediatas, que exigem um esforço cada vez maior para a realização das tarefas, a sublimação da dor pelo medo de perder o emprego, o controle para ir ao banheiro e as paradas insuficientes para o repouso dos nervos e músculos expostos ao trabalho massacrante.

Seligmann-Silva (2011) aponta para o fato de que os trabalhadores que desenvolveram algum problema de origem emocional são encarados com o mesmo estigma daqueles que sofrem acidentes de ordem física, são julgados e encarados como desatentos, relapsos ou então com menor capacidade para o trabalho. Muitas vezes, adoecimentos de origem mental são caracterizados como propensão a preguiça, recusa ao trabalho e tentativa de conseguir afastamentos remunerados. A desqualificação da dor, do sofrimento reafirma uma visão predominante da sociedade que procura sujeitar a realidade social à produção do capital.

Os trabalhadores, muitas vezes, se recusam a procurar tratamento ou se afastar do trabalho pelo receio do desemprego e de não ser bem avaliado pelas suas chefias. O presidente do Sindicato traz uma importante colaboração para a compreensão desse problema.



*Agora, o trabalhador que precisa, ele tem que se afastar. Ele não tem que ir lá, trabalhar, aceitar. Porque as empresas fazem isso, não só a BRF, nem só a Aurora, todas as outras, de todos os estados. Eles têm a conversa: “Não, você tem que vir trabalhar, que daí você não entra com INSS, porque dá uma mixaria, porque não sei o que lá”. E aí? Tá preocupado com a saúde do trabalhador ou tá preocupado com o salário do trabalhador? Se tá preocupado com o salário do trabalhador, dá um aumento pra ele, pô! (José, 47 anos, 26 na empresa).*

A fala do entrevistado mostra a questão da saúde do trabalhador tratada como um ponto secundário na linha de produção. A questão não é o salário, ou o afastamento do trabalhador pelo INSS, o problema maior é a ausência desse trabalhador na linha de produção. Um trabalhador a menos representa menos produção, mais tempo para atingir a meta de produção e menos lucro para a empresa.

A alta rotatividade na empresa pode ser compreendida pelo grande número de adoecimento dos trabalhadores, pela iniciativa de alguns em buscar trabalho em outros setores ou pela demissão de funcionários que possam estar desenvolvendo algum tipo de doença ou que estão criticando a forma como o trabalho é realizado. Essa alta rotatividade faz com que as empresas busquem alternativas para suprir a demanda por mão de obra, contratando indígenas para trabalhar na linha de produção e, mais recentemente, os haitianos e senegaleses.

*Se não fosse na desossa, eu voltaria no setor que nós estávamos. Mas a desossa não tem como, porque o encarregado é o mesmo, não mudou, vai ser a mesma coisa que era antes. Lá na Sadia... Lá na desossa eu sentia um desânimo, uma tristeza muito grande. Começava de manhã, às 4: 15, nós saíamos 15 para as 3h daí. Acordava desanimada, sem vontade de ir trabalhar, pensava dele me mandar embora, mas ele nunca mandava (Dulce, 30 anos, 6 na empresa).*

Há relatos também de que quando o funcionário afastado retorna e não pode retomar ao local de origem, a função que lhe é oferecida é geralmente a mais precária, em que se sente mais desqualificado. A fala a seguir nos dá um panorama de como o uma trabalhadora que adquiriu alguma patologia, mas que é considerada apta para exercer uma outra atividade na empresa, é vista.

*Aí, o INSS me reabilitou, me mandou pra lá de volta. Só que, assim, eles não me mandaram para o mesmo lugar onde eu me machuquei, onde aconteceu tudo, onde eu sofri, eles me mandaram lá para o setor do lixo deles. Não, nada contra, eu podia ficar lá, entendeu? Nada contra. Eu nem sabia que existia. Tipo assim, o lixo de toda a fábrica, de tudo: reciclável, orgânico. Tudo que tu imaginar de reciclável, de lixo deles, vai pra esse setor, lá fora perto da barragem. Aí me colocaram lá pra eu ficar dez dias lá.*

*Olha o que eu tinha que fazer. Eu tinha que varrer aquilo lá, que lá é asfalto. E o médico disse pra mim que não era pra eu nem varrer a casa, nem erguer a chaleira de água ele me pede, porque os tendões também estão rompendo. Aí eles me colocaram lá, a assistente só... Não. Mentira. Não é assistente social. É fisioterapeuta. Ela me colocou lá. Ela disse que eu tinha condições de varrer aquilo lá. Era uma escova desse tamanho [...] resto de alimento é dentro dos contêineres. Daí tinha lá, que a Cetric vem pegar. Tu tem que fazer a nota, marcar o número do que sai. Tinha que varrer o chão, os resíduos que caíam fora. E, tipo assim, passa o caminhão dos perus, dos frangos, passa ali, porque é ar livre. Aí passava, as penas que caem, que voam, aquela coisarada toda... A gente tinha que juntar. Quando o caminhão traz e derruba, o que derrubar no chão, tu tem que manter tudo limpo. Então a vassoura desse tamanho, vassourão, uma pazinha que eu nunca tinha visto na minha vida, dessa altura [risos], com um ferro pesado, sei lá o que era aquilo. Isso aí pra eu juntar, eu varria ali, enchia a pazinha e jogava lá em cima do contêiner. Não era pra erguer o braço aqui, daí eu tinha que apoiar assim pra colocar. Quando ela [fisioterapeuta] foi lá me fazer uma visita, acompanhada com o assistente social do INSS, daí ela me disse assim: “E aí, Laura, tá se sentindo bem aí?”. Eu falei pra ela: “Mas sim. Então varrer tudo isso aqui, varrer o asfalto aqui da firma eu posso, na minha casa eu não posso”. Que eles faziam acompanhamento, elas vinham aqui em casa e viam o que eu tava fazendo, essa coisa toda. Eu falei: “Aí eu posso?”. Sabe o que ela me disse?: “Tu não tá gostando, eu vou te mandar lá pra dentro no negócio do corte”. Que daí eu não conheço no corte. Empanados é bem diferente, não tem nada a ver. “Vou te mandar lá e tu vai levar as bandejas de faca para as colegas. Bandeja de faca é uma bandeja cheia de faca, tu vai passar na linha, vai entregar uma para o beltrano, fulano, ciclano, até no final da outra esteira” Foi uma ameaça, porque daí eu me saí mal com ela. Eu perguntei pra ela assim, pra fisioterapeuta: “Quando eu entrei aqui, vocês me colocaram lá nos empanados”. Que lá só aparecia o nosso olho, tu trabalha com máscara, tudo, não pode ter desodorante, nem perfume, nem brinco, nada.*

A fala da entrevistada vai ao encontro do trabalho desqualificado o qual, muitas vezes, traz um sentimento de injustiça e degradação. O desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho é, mais uma vez, percebido como um atributo dos mais fracos e, para tanto, é necessário colocá-los em funções separadas, distantes dos olhos da maioria dos trabalhadores. A invisibilidade da doença, creditada como inexistente pela empresa traz, agora, um sentimento de repulsa pelo funcionário que se sente humilhado pela função designada.

Seligmann-Silva (2011) traz uma reflexão importante de que os trabalhadores que desenvolveram patologias relacionadas ao trabalho devem ser isolados, uma vez que a presença destes em ambientes de grande circulação e presença de trabalhadores “sadios”, “[...] poderia colocar em risco as defesas psicológicas de repressão e negação do medo, presentes no coletivo dos trabalhadores” (p. 228). Mais adiante, a autora afirma que “[...] as tarefas do chamado ‘trabalho sujo’ sejam atribuídas às pessoas discriminadas” (p. 228-229).

Neste sentido, a função exercida por Laura a isola, inibindo e não permitindo a criação de laços de solidariedade com a sua condição, imputando a ela ainda um sentimento de vergonha e humilhação, pois não há alternativa a não ser a sujeição a essa condição.

A entrevistada prossegue relatando sua nova função.

*Eu fiquei os dez dias, fiz bem certinho. O horário que eles me deram pra eu fazer, eu fiz. E, tipo assim, quando eu voltei no primeiro dia desses dez dias, eu não tinha armário, eu não tinha roupa, eu não tinha nada. Mas era pra esperar a reabilitação que foi lá no reciclável. O primeiro dia desses dez dias que eu não tinha armário, não tinha botina, não tinha roupa. Não tinha nada. Tava lá eu no meio de todo aquele povo lá, com a minha roupa, eu não sabia onde eu pegava roupa, onde eu tinha armário, eu não sabia nada, ficava lá, assim. Ninguém fez nada. Eu tava fazendo reabilitação, né? Daí uma colega, que daí ficou minha colega, mas eu não a conhecia, ela que abriu o armário dela pra eu guardar minha bolsa, minhas coisas. Ela falou: “Laura, ninguém te disse que tu não pode ficar assim aqui?”. Eu falei: “Ninguém me disse. Mandaram-me pra cá, eu tô aqui”. Eu não tinha nada, eu não sabia. Não sabia nem pra que lado eu ia, sabe? Daí eles tinham me colocado lá, uma senhora que já tinha feito cirurgia assim, outra senhora e um menino. O menino, tipo assim, quando tinha que socar, apertar as latas, porque as latas de óleo vão tudo pra lá, pra descartar, quando tinha que fazer isso, o menino que fazia. E se tivesse o vazamento de um óleo lá, um negócio lá, também era o menino, não éramos nós, era o menino. Ele era meio especial, entende? Então era um setor que eles jogavam quem tava com problema. Tipo descartável, né? Era um lugar que ninguém queria trabalhar. Aí eu fiz essa reabilitação, voltei pra casa, fiz os dez dias e falei que eu não voltava mais lá. Eu fiquei um ano sem saber que o INSS tinha que me pagar. Eu achava que tá, tudo bem, eu fiz a reabilitação, coloquei a firma na justiça, porque eu não ia voltar mais... Na verdade, eu não ia fazer nada, simplesmente eu ia abandonar. Daí o meu marido falou que não. (Laura, 34 anos, 9 na empresa)*

A percepção de que, ao retornar ao trabalho para reabilitação foi colocada em setor em que ela deveria varrer e separar todos os detritos não utilizados pela indústria; de que, assim como o lixo dispensado, ela própria era um elemento inútil

aos propósitos da indústria; ao falar da negligência ao não lhe explicarem sua função, nem lhe darem um armário para guardar suas coisas e a compreensão de que todos estavam ali, em maior ou menor grau, porque não tinham mais utilidade para a empresa, mas que não podiam ser demitidos, causaram uma comoção bastante grande na entrevistada, que pediu para parar a entrevista por uns instantes.

A ameaça da fisioterapeuta, que lhe diz que a mudaria de função se ela não estava gostando daquela, que a colocaria para distribuir facas na seção de desossa, dá a dimensão de como a empresa que vincula seu nome a adjetivos como “saudável”, “confiável” e preocupada com a saúde da família brasileira que consome seus produtos tratam seus funcionários adoecidos pelo seu processo de produção e exploração. A reabilitação realizada na seção de descarte é simbólica, traz a dimensão triste, forte e crua da invisibilidade que acomete aqueles que não produzem mais-valia para a empresa. São párias excluídos do processo produtivo agroindustrial da carne.

No transcorrer da entrevista percebemos que a situação da funcionária ainda se agrava, pois relata que estava esperando até então, passados três anos, seu pedido de aposentadoria ser validado pelo INSS. Estava sem receber salário, “encostada”, como ela mesmo afirma, sem perspectiva e sem esperança. Chegou ao ponto de cogitar pedir para ser readmitida no processo de produção, em uma função que pudesse exercer nas condições de saúde em que se encontra.

*(Marcos) – E como vocês veem, assim, agora, enquanto casal, que os dois adoeceram ali na Sádía, com relação ao futuro, assim? O que vocês pensam? Quais são os sonhos? O que vocês pensam?*

*(Laura) – Eu acredito que é mais dor, porque...*

*(Laércio) – Eu, na verdade, que nem eu te falei, a ideia é que consiga a aposentadoria por invalidez.*

*(Laura) – Eu também penso nisso, só que, assim, não importa o dinheiro lá. Que nem, a juíza me deu ganho de causa lá, 50 mil mais não sei o quê, mais isso, mais aquilo, vai resolver numa parte, mas me curar eles não vão, porque já me disseram que não tem o que fazer comigo. No Laércio, fizeram cirurgia, tinha o que fazer. Problema de braço ainda não acharam o que fazer. Não é isso? Tendinopatia é uma dor que vai inflamando tudo.*

*(Marcos) – Laura, então apesar de poder vir até um dinheirinho razoável, mas isso não vai mudar as suas questões, né?*

*(Laura) – Pra mim não vai mudar.*

*(Marcos) – Desculpa perguntar, quantos anos você tem, Laura?*

*(Laura) – Trinta e quatro.*

*(Marcos) – Trinta e quatro? O Laércio tem 45, né? E a ideia de vocês era continuar trabalhando, né?*

(Laura) – *Ah, sim. Trabalhando... Não vou fazer mais nada, porque quem vai me contratar? Eu vou ter que... Que nem, eu penso assim, quando vier o meu dinheiro, se vier, se eu ganhar, não sei se eu vou ganhar também, eu pretendo fazer alguma coisa que eu consiga, montar alguma coisa. Ou, tipo assim, a minha fisioterapeuta me disse que em Passo Fundo tem uma equipe boa em médicos, que eles não vão te curar, eles vão te tirar a sua dor, tipo assim, 5%, coisa assim. Vai diminuir um pouco a sua dor com os tratamentos que fazem lá. Eu penso que se eu receber, eu quero fazer esse tratamento. Porque daí é tudo pagando. Não é pelo INSS, é particular. Eu penso em ir pra Passo Fundo ainda fazer um tratamento pra aliviar a dor, porque curar, não cura. Os corticoides duram o que pra mim? Nem dez dias, as injeções de corticoides. O que adianta? Eu tento trabalhar, mas a minha cabeça: “Não. Não tô sentindo, não tô sentindo, isso vai passar”, bolsa de água quente. Quando não aguento mais, toma remédio. E assim vai. Não tem muito o que fazer. Só tô tentando cuidar pra eu não ficar depressiva de novo. Tento controlar minha mente assim, mas tem dia que dá vontade de quebrar tudo. Fico com raiva. Imagina, né, olha só: não posso trabalhar, não tenho pagamento, só o Laércio que... Então pensa, que vida que tu vive com dor dia e noite? E pergunta se eles estão preocupados. A firma não tá nem aí, eu só fui mais uma. (Laura, 34 anos, 9 na empresa, e Laércio).*

A vigilância da fábrica extrapola seus portões. Assim como Henry Ford tinha seu Departamento Sociológico, que investigava seus funcionários para ter certeza de que seriam homens “dignos” de receber um salário maior, na época de cinco dólares ao dia, na *BRFood* o controle se dá por meio das assistentes sociais, que vigiam e ficam atentas a qualquer sinal de melhoria da condição de saúde dos funcionários afastados e com tramitação de processos na justiça.

Nesse sentido, Laura esclarece.

(Marcos) – *E alguém visitou vocês? Alguém veio ver da firma?*

(Laura) – *Agora pra mim não, só no início.*

(Marcos) – *É? Quem veio?*

(Laura) – *As assistentes sociais. E vieram porque teve denúncia que eu tava... Desde antes de eu entrar na Sadia eu era coordenadora do grupo de mulheres aqui do bairro, e daí sempre teve curso. Nesses grupos sempre têm cursinho. E eu tava no grupo de mulheres daqui, e foram me entregar lá, falar que eu tava fazendo um curso, que na época eu nem tava indo mais no grupo ali. Era no Cras, mas o Cras não tava dando curso pra gente, eram até pessoas que vinham de fora, mulheres que vinham de fora pra fazer. Era só ali. O Cras que emprestou ali pra fazer, não tinha nada a ver com o que nós fazíamos. Nós íamos lá conversar, tomar chimarrão, a maioria era arrebetada. Foram me entregar que eu tava fazendo curso, que eu tava produzindo, que eu tava vendendo pra fora. Elas vieram daí, não sei quem foi...*

(Marcos) – *Pra ver se você tava boa e não tava trabalhando?*

(Laura) – *É. Pra isso. Eu nem tava fazendo... Não tava fazendo mesmo. Nessa época eu não tava. E a época que eu fiz o cursinho de puxa-saco, de por embalagem, nessa época ninguém falou nada, ninguém denunciou, ninguém fez nada. E na época que eu não tava fazendo mesmo aquele curso, elas vieram aqui pra tirar satisfação.*

(Marcos) – *E eles não querem que você faça curso?*

(Laura) – *Não. Porque assim, se tu tá fazendo você pode trabalhar. Daí não vieram aqui perguntar pra mim agora, como eu estou que eu não tô recebendo, que eu não tenho dinheiro, que eu não tenho nada, se eu preciso de médico, de medicação (Laura, 34 anos, 9 anos na empresa).*

As entrevistas revelam que o trabalho transformou esses ex trabalhadores em sujeitos que esperam providências de uma justiça lenta e que não poderá reverter a situação em que se encontram. A agroindústria continua seu trabalho ininterrupto, entram mais pessoas, outras saem por livre iniciativa devido ao esforço exigido pelo trabalho, outras por não poderem mais trabalhar. A empresa líder em exportações mundiais de carne de aves, que patrocina jogos de futebol da seleção brasileira e que é onipresente há anos nos comerciais de televisão brasileira com o refrão “É Saudável, é Sadia” promove em sua cadeia produtiva o esfacelamento de sonhos e de uma vida digna de pessoas que contribuíram para seu crescimento.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sempre considerei o término de uma pesquisa na qual somos confrontados com uma realidade dura e, por vezes, angustiante como a parte mais difícil de um trabalho. Entretanto, é a mais importante. As condições de trabalho a que se submetem os trabalhadores das agroindústrias de carne no Brasil e em outros países, como pudemos observar, são de grande precariedade para os trabalhadores.

Ao mesmo tempo em que há a incorporação cada vez maior de tecnologias de produção que se observam nas máquinas e formas de controle da produção, transporte, comunicação e logística, há, por outro, a precarização da atividade humana a patamares comparados ao início da Revolução Industrial. O ritmo de trabalho, como bem observado em vários relatos nas entrevistas efetuadas, é ainda o grande problema do trabalho manual humano nas linhas de produção. Se nos atentarmos a esse fato, perceberemos que esse problema não é involuntário. É a rapidez, a velocidade cada vez maior da produção em massa de uma grande quantidade de produtos manufaturados ou industrializados o motor da produção capitalista em série. A extração de mais-valia, de forma absoluta, ainda não foi superada e não será, pois é a forma essencial do aumento dos lucros.

Os danos com relação ao sofrimento no trabalho, o estresse, casos de desenvolvimento de doenças crônicas e de afastamentos intermitentes e definitivos são, infelizmente, encarados como um problema secundário, como se fossem algo esperado, fazem parte do próprio processo de trabalho. Um desperdício natural da organização do trabalho e da produção.

Se, por um lado, há um investimento maciço dos governos na subvenção de empréstimos, na potencialização dessas empresas como fontes geradoras de emprego, renda e dividendos ao país, por outro, há um custo que todos querem negar: o adoecimento, morte e mutilações nesse ambiente laboral. Os trabalhos executados no interior das empresas sob a égide dos Círculos de Controle de Qualidade, derivados da reestruturação produtiva, têm como princípio a melhoria da produção, o aumento das taxas de lucro e a otimização do tempo. Não há, nas pesquisas realizadas nesse setor, até o momento, o incentivo de trabalhos que visam a aumentar a segurança, que procurem otimizar e melhorar a saúde do trabalhador dessas agroindústrias.

Em entrevistas, os funcionários afirmam que as ginásticas laborais introduzidas pela gerência antes do início da jornada de trabalho pouco ou nenhum resultado prático promovem. Na verdade, em algumas conversas, descobri que esse tempo destinado à realização desses exercícios não era computado na jornada de trabalho. As próprias pausas impetradas pelo Ministério Público através de Termos de Ajuste de Conduta não são capazes de minimizar o ritmo de trabalho, uma vez que a velocidade das esteiras é aumentada para compensar o tempo “perdido”.

O trabalho repetitivo, monótono e desprovido de sentido impera ainda em muitos setores da produção industrial mundial, especialmente para os trabalhadores menos escolarizados ou imigrantes. O que se destaca no setor agroindustrial da carne é a propensão ao desenvolvimento de doenças ligadas ao ritmo e intensidade do trabalho, que se mostram muito superiores aos de outros setores. A dificuldade ou a falta de fiscalização é um outro fator que permite e corrobora o desenvolvimento de doenças físicas e mentais no setor.

O desenvolvimento de doenças mentais, como observado ao longo desta pesquisa, vem crescendo de modo vertiginoso no mundo todo. A organização do trabalho baseada em cobranças de metas cada vez mais altas e frequentes, a impossibilidade de se desligar do trabalho, uma vez que há um monitoramento cada vez maior dos trabalhadores via aplicativos, é um fenômeno que traz um aumento drástico no estresse dos trabalhadores. O enxugamento cada vez maior dos quadros de funcionários com o objetivo de aumentar cada vez mais os lucros e a “saúde” da empresa, como se afirma no jargão dos manuais de administração, traz uma intensidade de trabalho cada vez maior aos funcionários, que sempre estão na berlinda de serem cortados na próxima reestruturação dos quadros.

Não acredito em reformas pontuais no interior de empresas que buscam incessantemente o aumento das taxas de lucro e de exploração de mais-valia. O modelo econômico de produção de mercadorias mostra, cada vez mais, seus limites, uma vez que há um crescimento exponencial de doenças ligadas ao trabalho. O sofrimento mental na prática é ainda muito maior do que expressam os dados encontrados e relatados nas entrevistas e armazenados em institutos de pesquisas. A detecção do adoecimento mental é ainda um diagnóstico de difícil acesso à maioria dos trabalhadores que consideram, muitas vezes, o sofrimento no trabalho e o



desenvolvimento de patologias derivadas dessa organização laboral como problemas exteriores, de cunho pessoal e familiar.

Esse equívoco parece ser estrategicamente estimulado pela direção das empresas e por grande parte da medicina do trabalho, uma vez que os primeiros negam incansavelmente a relação entre organização do trabalho e adoecimento e os segundos, quando aceitam e admitem o nexos de adoecimento, seja ele físico ou psicológico, como derivado da atividade profissional, passam a prescrever medicamentos ou afastamentos que, em última instância, tratam mal e de modo insuficiente as patologias que acometem esses trabalhadores. Não há uma busca pela superação da causa, do agente que faz com que a doença exista e que se instaure nesses indivíduos.

Da mesma forma, não há por parte dos governos, em todas as esferas, a busca por uma solução adequada a esses problemas, uma fiscalização eficiente e rotineira que estabeleça critérios para a promoção da saúde e mudanças na forma de produção. A superação, portanto, desse adoecimento coletivo e disseminado na sociedade capitalista atual passa pela superação dessa forma de organização social que impõe aos indivíduos o papel de peças descartáveis, que paga uma porcentagem a mais como recompensa pela realização de trabalhos que se sabem insalubres.

Aprendi com os entrevistados que, muitas vezes, não temos outra saída a não ser aceitar determinadas condições de trabalho para assegurar nossa sobrevivência. Entretanto, é necessário não perder de vista que a nossa própria integridade física e mental pode estar em risco ao aceitarmos as determinações e metas sempre constantes e crescentes por mais trabalho e produção. É perceptível, atualmente, esse fenômeno, não somente no trabalho manual, que requer um esforço físico, mas, também, e de modo crescente, no trabalho considerado intelectual por natureza.

Corremos um risco enorme de vivermos em uma sociedade de pessoas com problemas físicos e emocionais cada vez maiores. Não perceber a relação entre a forma como a sociedade é organizada e como a economia organiza os trabalhadores na produção de mercadorias é negligenciar a saúde humana em seu sentido social. O adoecimento no trabalho não é mais um fenômeno isolado, assume e passa a ser considerado um problema da coletividade. Não são casos isolados, não são pessoas com predisposição a adoecer. São indivíduos que são submetidos cada vez mais a um tipo de trabalho que não deveria ser realizado por humanos.

## REFERÊNCIAS

- Acta Fisiátrica.** 2009; v. 16, n. 2, p. 59-65. Disponível em: [http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe\\_artigo.asp?id=109](http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe_artigo.asp?id=109). Acesso em: 10 mai. 2014
- ALVES, G. **Trabalho e Mundialização do Capital.** 2a. ed. Londrina: Práxis, 1999.
- ALVES, G. Trabalho e subjetividade. In: **O espírito o toyotismo na era do capitalismo manipulatório.** São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANGROSINO, M. **Etnografia e Observação Participante.** Porto Alegre: Artmed, 2009.
- ANTUNES, R. (org) A dialética do Trabalho. In: Escritos de Marx e Engels. Maringá: Expressão Popular, 2005.
- ANTUNES, R. Adeus ao Trabalho? In: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. Campinas: Cortez, 2003
- ANTUNES, R. Os Caminhos da Liofilização Organizacional: as formas da Reestruturação Produtiva no Brasil. In: **Revistas Ideias: O Averso do Trabalho.** Campinas: UNICAMP, 2002-2003.
- ANTUNES, R. Os Sentidos do Trabalho. In: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2010.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL. 2016. **Protocolo de bem-estar para frangos de corte.** Disponível em: [http://abpa-br.com.br/storage/files/protocolo\\_de\\_bem-estar\\_para\\_frangos\\_de\\_corte\\_2016.pdf](http://abpa-br.com.br/storage/files/protocolo_de_bem-estar_para_frangos_de_corte_2016.pdf). Acesso em 03 abr. 2017.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL. **Protocolo de bem-estar para frangos de corte.** São Paulo: ABPA, 2016. Disponível em: [http://abpa-br.com.br/storage/files/protocolo\\_de\\_bem-estar\\_para\\_frangos\\_de\\_corte\\_2016.pdf](http://abpa-br.com.br/storage/files/protocolo_de_bem-estar_para_frangos_de_corte_2016.pdf). Acesso em: 03 abr. 2017.
- BARBOSA, Daniela. Como nasceu a Brasil Foods. **Exame.** São Paulo, 10 jun. 2011
- BATISTA et al (2015) **A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade:** debates em psicologia do trabalho. Belo Horizonte, PUC, 2015. Disponível em: [www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/download/589/396](http://www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/download/589/396). Acesso em: 20 jun. 2017.
- BEYNON, H. **Trabalhando para Ford.** São Paulo: Paz e Terra. 1995
- BIRMAN, J. Arquivos do mal-estar e da resistência. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- BLOOD, SWEAT AND FEAR. Workers' Rights in U.S. Meat and Poultry Plants. Humans Right watch, 2004
- BOURDIEU, P. A Miséria do Mundo. Petrópolis: Vozes, 2001.
- BOURDIEU, P. A economia das trocas simbólicas. São Paulo: Perspectiva, 2005.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Dados Abertos. Dataprev, disponível em: <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/>. Acesso em 10 de agosto de 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR-36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. Alterações/Atualizações. Brasília, DF, **Diário Oficial da União**, 2013, atualização em 05 mai. 2016.

BRASIL. PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2009**. Anexo I: Classificação Nacional de Atividades Econômicas e Grau de Risco de Acidente do Trabalho Associado. Disponível em: [http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4\\_101130-164603-107.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_101130-164603-107.pdf). Acesso em: 03 mar. 2016).

BRAVERMAN. H. trabalho e Capital Monopolista, Rio de Janeiro, Zahar, 1977.

BRF e JBS dominam exportação de carne de frango. BeefPoint, 17 jan. 2014. Disponível em: <http://www.beefpoint.com.br/brf-e-jbs-dominam-exportacao-de-carne-de-frango/>. Acesso em: 18 mar. 2015.

BRF e JBS dominam exportação de carne de frango. BeefPoint, 17 jan. 2014. Disponível em: <http://www.beefpoint.com.br/brf-e-jbs-dominam-exportacao-de-carne-de-frango/>. Acesso em: 18 mar. 2015

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

CARNE de frango em 2016: produção por Unidade Federativa. Campinas: Avisite, 24 mar. 2017. Disponível em: <http://www.avisite.com.br/index.php?page=noticias&id=17820>. Acesso em: 20 jun. 2017.

CLÔT, Y. A Função Psicológica do Trabalho. Petrópolis: Vozes, 2006.

CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL (CNA). Avicultura. In: \_\_\_\_\_. **Balanço 2016 – Perspectivas 2017**. Brasília, 2016. p. 131-134. Disponível em: [http://www.cnabrasil.org.br/sites/default/files/sites/default/files/uploads/15\\_avicultura.pdf](http://www.cnabrasil.org.br/sites/default/files/sites/default/files/uploads/15_avicultura.pdf). Acesso em: 07 fev. 2017

COSTA, M. S. Reestruturação Produtiva, Sindicatos e a Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil. FGV - RAE-eletrônica, v. 2, n. 2, jul-dez/2003., disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a10>, acesso em 10 de julho de 2017.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. 5a. ed. São Paulo: Cortez, 1993.

Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/07/1794750-afastamento-de-trabalhador-por-estresse-aumenta-com-a-recessao.shtml>. Acesso em: 15 jul. 2017.

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

Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade. Disponível em: [http://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839](http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839), acesso em 20 de outubro de 2016

FRAGA, Erica; CARNEIRO, Mariana; PINTO, Ana Estela de Souza. Afastamento de trabalhador por estresse aumenta com a recessão. **Mercado**. Marcas da Crise. São Paulo: Folha de S. Paulo. 24 jul. 2016.

GALLO, Bernardo B. Dark House: Manejo x desempenho frente ao sistema tradicional. **Avicultura**. Artigos técnicos. Administração. [S. l.]: Engormix, 13 abr. 2009.

GOMEZ, C. M; LACAZ, F. A.C. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciênc. saúde coletiva** [online]. 2005, vol.10, n.4. Disponível em: <http://www.scielo.br/scieloOrg/php/reference.php?pid=S1413-81232005000400002&caller=www.scielo.br&lang=pt>, acesso em 09 de junho de 2015.

GRAIN. **La enorme industria de la carne crece por el Sur**. 14 out. 2010. Barcelona: Grain. **Biodiversidad**. Disponível em: <https://www.grain.org/article/entries/4092-la-enorme-industria-de-la-carne-crece-por-el-sur>. Acesso em: 20 mar. 2012.

HOBBSAWN, E. **Mundos do Trabalho**. São Paulo: Paz e Terra, 2000, 3ª ed.

IBGE. Abate de animais, produção de leite, couro e ovos. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/agropecuaria/producaoagropecuaria/>. Acesso em: 05 de Agosto de 2017.

Immigrant Workers in the United States Meat and Poultry Industry, 2005. Disponível em: <https://www.hrw.org/legacy/backgrounder/usa/un-sub1005/>. Acesso em: 15 de Agosto de 2017.

LACAZ, F.A.C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde, 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2007000400003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007000400003). Acesso em: 10 de julho de 2015.

LAGES, S.R.C. A saúde do trabalhador frente aos processos de reestruturação produtiva. *Estação Científica Online (Ed. Esp. Saúde)*, n.5, p. 4, jan/2008. *produtivo do capital da frigorificação de carnes no oeste paranaense*. Tese de doutorado apresentada ao Programa de PósGraduação em Geografia da UNESP, 2017.

LAGES, S.R.C. A saúde do trabalhador frente aos processos de reestruturação produtiva. *Estação Científica Online (Ed. Esp. Saúde)*, n.5, p. 4, jan/2008.

LINHART, R. **Greve na Fábrica**. São Paulo: Paz e Terra, 1980.

MARX, K. Processo de trabalho e processo de produção de mais-valia. In: \_\_\_\_\_. **O Capital**. v. 1. cap. 7. São Paulo: Boitempo, 2013

MARX, K. *Manuscritos Econômicos e Filosóficos*, Lisboa: Edições 70, 1963.

MARX, K. O Capital. Capítulo VI (inédito). In: *Resultados do processo de produção imediato*. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

MARX, K. O Capital. Coleção Os Economistas, vol 1, tomo 2. In: *Maquinaria e Grande Indústria*. São Paulo: Abril Civicta, 1984

MEDEIROS, Anderson. Anderson Medeiros, Consultor de Geotecnologias. Disponível em: [www.andersonmedeiros.com/wp-content/uploads/2015/04/02.png](http://www.andersonmedeiros.com/wp-content/uploads/2015/04/02.png). Acesso em: 05 fev. 2017.

MENEZES, Cynara. O drama dos muçulmanos nos abatedouros brasileiros. São Paulo: Carta. Sociedade. **Migração**, 17 jun. 2014. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/revista/803/onde-ala-nao-influencia-3446.html>. Acesso em: 17 mar. 2014

MINAYO, M.C.S. (org.) **Pesquisa Social – Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

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

NAVARRO, V. L. Trabalho e Trabalhadores do calçado. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

NELI, M.A. Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com os trabalhadores de uma indústria avícola. 2006. 110 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas, Saúde na Comunidade), Universidade de São Paulo, 2006.

OLIVEIRA, Janaína. Doenças psíquicas ligadas ao trabalho já são a 3ª causa de auxílio-doença. Belo Horizonte: **Hoje em Dia**, 14 ago. 2016. Disponível em: <http://hojeemdia.com.br/primeiro-plano/doen%C3%A7as-ps%C3%ADquicas-ligadas-ao-trabalho-j%C3%A1-s%C3%A3o-a-3%C2%AA-causa-de-aux%C3%ADlio-doen%C3%A7a-1.406227>. Acesso em: 10 jul. 2017

OS MAIORES consumidores de carne de frango do mundo. Campinas: Avisite, 26 abr. 2017. Disponível em: <http://avisite.com.br/index.php?page=noticias&id=17910>. Acesso em: 05 abr. 2016

PERTILLE, N. **Formação do espaço agroindustrial em Santa Catarina**: o processo de produção de carnes do Oeste Catarinense. Tese de doutorado online, disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/91823>.

PORTAL BRASIL. Carne Fraca: ministério interdita três frigoríficos e afasta 33 funcionários. Brasília: Portal Brasil, **Economia e emprego**, 18 mar. 2017. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/carne-fraca-ministerio-interdita-tres-frigorificos-e-afasta-33-funcionarios>. Acesso em: 10 mai. 2017.

PORTAL BRF. Responsabilidade Corporativa. Bem-Estar Animal. Nossas ações. 2017c

PORTAL BRF. Sobre a BRF. Nossa cultura. 2017.

PORTAL SADIA. Lek Trek. Disponível em: <http://www.sadia.com.br/sites/default/files/acreditamos-lektrek.png>. Acesso em: 30 out. 2015

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2017/05/anuario-previdencia-registra-reducao-de-acidentes-do-trabalho-> Acesso em: 19 de agosto de 2017.

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE – BRF, 2016. Disponível em: [http://ri.brf-global.com/conteudo\\_pt.asp?idioma=0&tipo=52159&conta=28](http://ri.brf-global.com/conteudo_pt.asp?idioma=0&tipo=52159&conta=28). Acesso em 10 de maio de 2015.

RIZZI, A.T Mudanças tecnológicas e reestruturação da indústria de frangos no Brasil. Disponível em [www.economia.ufpr.br](http://www.economia.ufpr.br), acesso em 31/03 2010

RUI, B.R. (et al) Pontos críticos no manejo pré-abate de frango de corte: jejum, captura, carregamento, transporte e tempo de espera no abatedouro. *Ciência Rural*, Santa Maria, v.41, n.7, p.1290-1296, jul, 2011

SANTOS, M.A. O sofrimento dos trabalhadores da Agroindústria Sadia S.A. de Chapecó. 2011. XX f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

SARDA, S. E.; RUIZ, R. Carlos; KIRTSCHIG, G. Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos. In:

SARDA, Sandro Eduardo; RUIZ, Roberto Carlos; KIRTSCHIG, Guilherme. Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos. In: **Acta Fisiátrica** 2009; v. 16, n. 2, p. 59-65. Disponível em: [http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe\\_artigo.asp?id=109](http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe_artigo.asp?id=109)>. Acesso em: 10 mai. 2014.

SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e desgaste mental. In: **O direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

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

SENNET, R. **O Artífice**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVEIRA, A.L.; MERLO, A.R.C. O medo: expressão de um coletivo de trabalhadores. **Fractal: revista de Psicologia** v. 26, supl. 2, 349-364.

SINCLAIR, U. **The Jungle**. An Electronic Classics Series Publication. Pennsylvania State University, 2008.

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

THOMPSON, P. **A Voz Do Passado**. São Paulo: Paz e terra, 1998, 2ª ed.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 2016. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho são desafios a serem enfrentados na nova organização do trabalho**. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/escola/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-sao-desafios-a-serem-enfrentados-na-nova-organizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 15 jul. 2017.

VILELLA, Fabíola. Transtornos mentais relacionados ao trabalho são desafios a serem enfrentados na nova organização do trabalho. Escola Judicial. Goiás: **Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região**, 23 set. 2016. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal/escola/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-sao-desafios-a-serem-enfrentados-na-nova-organizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 15 jul. 2017.

**ANEXO A – NÚMERO DE CONTRIBUINTES EMPREGADOS TOTAL (MILHÕES) POR FAIXA ETÁRIA NO BRASIL (1996-2014)**

| <b>Faixa Etária</b> | <b>1996</b> | <b>1997</b> | <b>1998</b> | <b>1999</b> | <b>2000</b> | <b>2001</b> | <b>2002</b> | <b>2003</b> | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>até 19</b>       | 1.782       | 1.790       | 1.835       | 0.979       | 1.686       | 1.651       | 2.589       | 3.320       | 1.225       | 1.640       | 1.472       | 1.835       | 2.153       | 1.999       | 2.267       | 2.706       | 2.993       | 3.169       | 2.971       |
| <b>20 – 24</b>      | 4.096       | 4.268       | 4.702       | 4.517       | 5.155       | 5.658       | 6.013       | 6.097       | 5.747       | 6.480       | 6.280       | 6.550       | 7.486       | 7.455       | 7.766       | 8.084       | 8.327       | 8.920       | 8.710       |
| <b>25 – 29</b>      | 3.918       | 4.068       | 4.519       | 4.846       | 5.000       | 5.452       | 5.491       | 5.417       | 6.184       | 6.831       | 7.158       | 7.768       | 8.531       | 8.627       | 9.108       | 9.379       | 9.463       | 9.854       | 9.840       |
| <b>30 – 34</b>      | 3.475       | 3.559       | 4.012       | 4.257       | 4.316       | 4.665       | 4.643       | 4.558       | 5.129       | 5.545       | 5.765       | 6.219       | 6.864       | 7.201       | 7.802       | 8.417       | 8.902       | 9.270       | 9.288       |
| <b>35 – 39</b>      | 2.824       | 2.893       | 3.313       | 3.636       | 3.660       | 4.022       | 3.987       | 3.897       | 4.345       | 4.621       | 4.728       | 5.048       | 5.419       | 5.638       | 6.032       | 6.449       | 6.795       | 7.217       | 7.484       |
| <b>40 – 44</b>      | 2.223       | 2.270       | 2.577       | 2.843       | 2.827       | 3.100       | 3.046       | 2.950       | 3.527       | 3.807       | 3.952       | 4.204       | 4.528       | 4.643       | 4.906       | 5.171       | 5.411       | 5.600       | 5.768       |
| <b>45 – 49</b>      | 1.525       | 1.565       | 1.758       | 2.011       | 1.963       | 2.211       | 2.143       | 2.041       | 2.563       | 2.789       | 2.898       | 3.131       | 3.442       | 3.640       | 3.920       | 4.207       | 4.401       | 4.575       | 4.658       |
| <b>50 – 54</b>      | 0.905       | 0.918       | 1.032       | 1.224       | 1.164       | 1.328       | 1.263       | 1.175       | 1.617       | 1.773       | 1.890       | 2.080       | 2.320       | 2.463       | 2.689       | 2.907       | 3.107       | 3.303       | 3.477       |
| <b>55 – 59</b>      | 0.520       | 0.523       | 0.567       | 0.651       | 0.603       | 0.696       | 0.538       | 0.581       | 0.840       | 0.941       | 1.004       | 1.129       | 1.275       | 1.396       | 1.538       | 1.719       | 1.878       | 2.030       | 2.150       |
| <b>60 – 64</b>      | 0.260       | 0.254       | 0.281       | 0.345       | 0.302       | 0.332       | 0.292       | 0.247       | 0.375       | 0.398       | 0.424       | 0.475       | 0.545       | 0.593       | 0.670       | 0.756       | 0.852       | 0.933       | 1.021       |
| <b>65 – 69</b>      | 0.098       | 0.097       | 0.103       | 0.134       | 0.109       | 0.125       | 0.102       | 0.081       | 0.137       | 0.143       | 0.142       | 0.157       | 0.174       | 0.186       | 0.201       | 0.230       | 0.264       | 0.297       | 0.328       |
| <b>mais de 70</b>   | 0.041       | 0.042       | 0.053       | 0.067       | 0.055       | 0.062       | 0.052       | 0.044       | 0.067       | 0.071       | 0.072       | 0.076       | 0.084       | 0.088       | 0.094       | 0.102       | 0.113       | 0.123       | 0.133       |

Fonte: <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 31 jul. 2017

**ANEXO B – NÚMERO DE CONTRIBUINTES EMPREGADOS DO SEXO FEMININO (MILHÕES) POR FAIXA ETÁRIA NO BRASIL (1996-2014)**

| <b>Faixa Etária</b> | <b>1996</b> | <b>1997</b> | <b>1998</b> | <b>1999</b> | <b>2000</b> | <b>2001</b> | <b>2002</b> | <b>2003</b> | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>até 19</b>       | 0.636       | 0.632       | 0.647       | 0.346       | 0.621       | 0.620       | 0.982       | 1.248       | 0.462       | 0.638       | 0.585       | 0.740       | 0.871       | 0.830       | 0.955       | 1.150       | 1.292       | 1.393       | 1.247       |
| <b>20 – 24</b>      | 1.437       | 1.492       | 1.643       | 1.635       | 1.871       | 2.106       | 2.264       | 2.297       | 2.181       | 2.502       | 2.445       | 2.581       | 2.981       | 3.040       | 3.207       | 3.389       | 3.533       | 3.835       | 3.580       |
| <b>25 – 29</b>      | 1.334       | 1.384       | 1.538       | 1.695       | 1.763       | 1.980       | 2.015       | 1.989       | 2.321       | 2.616       | 2.774       | 3.059       | 3.405       | 3.508       | 3.743       | 3.911       | 4.015       | 4.258       | 4.104       |
| <b>30 – 34</b>      | 1.160       | 1.189       | 1.331       | 1.438       | 1.480       | 1.661       | 1.681       | 1.659       | 1.890       | 2.083       | 2.178       | 2.383       | 2.665       | 2.850       | 3.134       | 3.446       | 3.715       | 3.954       | 3.848       |
| <b>35 – 39</b>      | 0.942       | 0.970       | 1.093       | 1.231       | 1.260       | 1.439       | 1.453       | 1.426       | 1.602       | 1.732       | 1.782       | 1.922       | 2.088       | 2.206       | 2.388       | 2.591       | 2.785       | 3.023       | 3.050       |
| <b>40 – 44</b>      | 0.724       | 0.748       | 0.833       | 0.946       | 0.954       | 1.090       | 1.087       | 1.051       | 1.291       | 1.424       | 1.484       | 1.593       | 1.726       | 1.797       | 1.915       | 2.053       | 2.188       | 2.317       | 2.308       |
| <b>45 – 49</b>      | 0.462       | 0.483       | 0.533       | 0.633       | 0.625       | 0.738       | 0.724       | 0.683       | 0.897       | 0.995       | 1.042       | 1.140       | 1.266       | 1.364       | 1.489       | 1.623       | 1.733       | 1.838       | 1.815       |
| <b>50 – 54</b>      | 0.253       | 0.263       | 0.290       | 0.356       | 0.341       | 0.407       | 0.391       | 0.361       | 0.519       | 0.578       | 0.622       | 0.693       | 0.779       | 0.846       | 0.938       | 1.035       | 1.135       | 1.240       | 1.275       |
| <b>55 – 59</b>      | 0.132       | 0.136       | 0.144       | 0.174       | 0.162       | 0.197       | 0.000       | 0.164       | 0.251       | 0.285       | 0.305       | 0.347       | 0.391       | 0.436       | 0.485       | 0.550       | 0.616       | 0.684       | 0.711       |
| <b>60 – 64</b>      | 0.051       | 0.051       | 0.055       | 0.075       | 0.063       | 0.073       | 0.061       | 0.049       | 0.091       | 0.098       | 0.106       | 0.121       | 0.138       | 0.152       | 0.172       | 0.196       | 0.226       | 0.253       | 0.271       |
| <b>65 – 69</b>      | 0.014       | 0.015       | 0.016       | 0.021       | 0.018       | 0.021       | 0.019       | 0.016       | 0.027       | 0.029       | 0.030       | 0.034       | 0.037       | 0.041       | 0.044       | 0.051       | 0.059       | 0.067       | 0.072       |
| <b>mais de 70</b>   | 0.007       | 0.007       | 0.009       | 0.011       | 0.009       | 0.011       | 0.010       | 0.008       | 0.013       | 0.015       | 0.016       | 0.017       | 0.018       | 0.020       | 0.021       | 0.023       | 0.025       | 0.028       | 0.029       |

Fonte: <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 31 jul. 2017



**ANEXO C – NÚMERO DE CONTRIBUINTES EMPREGADOS DO SEXO MASCULINO (MILHÕES) POR FAIXA ETÁRIA NO BRASIL (1996-2014)**

| <b>Faixa Etária</b> | <b>1996</b> | <b>1997</b> | <b>1998</b> | <b>1999</b> | <b>2000</b> | <b>2001</b> | <b>2002</b> | <b>2003</b> | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>até 19</b>       | 2.636       | 2.756       | 3.044       | 2.880       | 3.282       | 3.551       | 3.748       | 3.799       | 3.566       | 3.947       | 3.834       | 3.964       | 4.482       | 4.415       | 4.558       | 4.689       | 4.782       | 5.069       | 4.911       |
| <b>20 – 24</b>      | 2.569       | 2.669       | 2.970       | 3.149       | 3.235       | 3.470       | 3.474       | 3.426       | 3.861       | 4.204       | 4.382       | 4.707       | 5.111       | 5.119       | 5.365       | 5.465       | 5.443       | 5.590       | 5.531       |
| <b>25 – 29</b>      | 2.307       | 2.363       | 2.676       | 2.817       | 2.834       | 3.001       | 2.960       | 2.898       | 3.236       | 3.458       | 3.585       | 3.833       | 4.187       | 4.350       | 4.667       | 4.970       | 5.184       | 5.312       | 5.274       |
| <b>30 – 34</b>      | 1.879       | 1.919       | 2.215       | 2.404       | 2.399       | 2.582       | 2.533       | 2.471       | 2.742       | 2.886       | 2.944       | 3.124       | 3.322       | 3.430       | 3.643       | 3.855       | 4.008       | 4.192       | 4.301       |
| <b>35 – 39</b>      | 1.497       | 1.520       | 1.742       | 1.896       | 1.873       | 2.009       | 1.959       | 1.898       | 2.235       | 2.382       | 2.467       | 2.610       | 2.795       | 2.845       | 2.990       | 3.116       | 3.221       | 3.281       | 3.342       |
| <b>40 – 44</b>      | 1.062       | 1.080       | 1.223       | 1.378       | 1.338       | 1.473       | 1.419       | 1.357       | 1.666       | 1.794       | 1.856       | 1.991       | 2.171       | 2.276       | 2.431       | 2.583       | 2.667       | 2.736       | 2.751       |
| <b>45 – 49</b>      | 0.651       | 0.654       | 0.741       | 0.868       | 0.823       | 0.921       | 0.872       | 0.814       | 1.098       | 1.194       | 1.268       | 1.387       | 1.538       | 1.617       | 1.751       | 1.872       | 1.972       | 2.063       | 2.139       |
| <b>50 – 54</b>      | 0.387       | 0.386       | 0.422       | 0.477       | 0.440       | 0.499       | 0.000       | 0.417       | 0.589       | 0.655       | 0.698       | 0.782       | 0.883       | 0.960       | 1.052       | 1.169       | 1.262       | 1.346       | 1.404       |
| <b>55 – 59</b>      | 0.209       | 0.203       | 0.226       | 0.270       | 0.239       | 0.259       | 0.231       | 0.198       | 0.283       | 0.300       | 0.318       | 0.354       | 0.406       | 0.441       | 0.497       | 0.560       | 0.625       | 0.679       | 0.735       |
| <b>60 – 64</b>      | 0.083       | 0.082       | 0.087       | 0.113       | 0.091       | 0.104       | 0.083       | 0.065       | 0.110       | 0.114       | 0.112       | 0.123       | 0.136       | 0.145       | 0.156       | 0.179       | 0.205       | 0.230       | 0.251       |
| <b>65 – 69</b>      | 0.034       | 0.035       | 0.044       | 0.056       | 0.046       | 0.051       | 0.042       | 0.035       | 0.054       | 0.056       | 0.057       | 0.060       | 0.065       | 0.068       | 0.073       | 0.080       | 0.088       | 0.095       | 0.102       |
| <b>mais de 70</b>   | 1.139       | 1.155       | 1.185       | 0.633       | 1.065       | 1.031       | 1.607       | 2.072       | 0.763       | 0.997       | 0.887       | 1.092       | 1.273       | 1.169       | 1.312       | 1.551       | 1.695       | 1.773       | 1.658       |

Fonte: <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/previdencia>. Acesso em 31 jul. 2017

## Anexo D – Termo de ajuste de conduta



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
*PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO*

### TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA n. 01477 / 2011

O MINISTÉRIO PÚBLICO (MPU/MPT/PRT da 12ª Região), através do Exmo. Sr. Procurador do Trabalho, Dr. MARCELO JOSÉ FERLIN D'AMBROSO, no cumprimento de suas atribuições institucionais-legais,

CONSIDERANDO o apurado no curso da instrução do Inquérito Civil Público n. 00213.2008.12.003 (PA 0183.2009.12.003 e PA 0184.2009.12.003);

CONSIDERANDO os elementos contidos nas ACP's ns. 1280-2009-038-12-00-7 e 03497-2008-038-12-00-0;

CONSIDERANDO que a SADIA S.A. demonstra vontade de regularizar os problemas laborais encontrados no empreendimento;

toma, da empresa SADIA S/A., pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ sob o nº20.730.099/0034-52, com sede na Av. Senador Attilio Francisco Xavier Fontana, nº 600-E, Bairro Engenho Braun, em Chapecó/SC, neste ato representada pela Advogada, Dra. SIMONE GOSSENHEIMER MADALOZZO (OAB/SC n. 10363), que se declara com poderes para tanto, COMPROMISSO, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei nº7.347/85, obrigando-se a empresa signatária e seus gestores, ao seguinte:

#### MEDIDAS DE REGULARIZAÇÃO

- a) Abster-se de exigir dos seus empregados carga horária de trabalho superior ao permitido legalmente, observada a limitação diária de 10 horas, e os termos do art. 61 da CLT, a saber, a ocorrência de força maior, ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa

ACP's ns. 01280-2009-038-12-00-00 e 03497-2008-038-12-00-0

**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

---

acarretar prejuízo manifesto, empenhando-se em não exceder de 08:48 horas (compensação do sábado) na sala de desossa.

§ 1º - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente, sendo que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior (art. 501).

§ 2º - Consideram-se serviços inadiáveis os serviços emergenciais que não possam ser realizados em horários predeterminados ou não possam ser postergados, sob pena de inequívoca perda do resultado útil da respectiva tarefa ou trabalho ou claro prejuízo reflexo.

§ 3º - No tocante à comunicação ao Ministério do Trabalho, de que trata o §1º do art. 61, ajustam as partes que, devido ao elevado número de trabalhadores existente na Empresa-Ré, quando houver necessidade de trabalho além do limite legal, será admitida a comunicação no prazo de até 30 (trinta) dias, observada a limitação do art. 61, §3º.

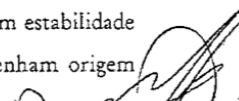
§ 4º - Os períodos de aumento da produção para contemplar abate de excedente de unidades de aves, em razão de feriados, em que haja necessidade de trabalho extraordinária aos sábados, serão pagos como extras, observadas as limitações de jornada supra.

b) Conceder período mínimo de 11 horas consecutivas para repouso entre duas jornadas de trabalho, nos termos do art. 66 da CLT, observado o limite de três ocorrências anuais ainda que isoladas por trabalhador, sendo considerado descumprimento do presente acordo, tão somente, no caso de ser constatada a ocorrência de mais de dois eventos por empregado e por mês.

c) Proceder à notificação de todos os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, comprovadas ou objeto de suspeita, por meio de emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho, de acordo com o art. 169 da CLT e art. 22 da Lei nº 8.213/91.

§ 1º - Assegurar a estabilidade acidentária, nos termos do art. 118, da Lei nº 8.213/91, e da Súmula nº 378, do TST, com ressalva ao direito potestativo da demissão mediante indenização do período de até doze meses.

§ 2º - Cumprir as cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho que estabelecem estabilidade provisória após a alta previdenciária em relação aos afastamentos que não tenham origem



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

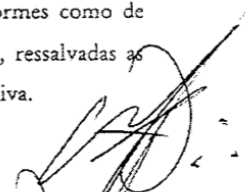
---

ocupacional, com ressalva ao direito potestativo da demissão mediante indenização no ato da rescisão, independentemente da concordância do empregado.

- d) Observar a jornada mínima total de 19 horas diárias entre os médicos do trabalho contratados para o desempenho das atividades do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, em conformidade com o estabelecido no quadro II, da NR-4, e independentemente do número de profissionais contratados para este fim, respeitado o limite mínimo de 03 médicos.
  
- e) Dimensionar o SESMT com médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho nas devidas quantidades exigidas, em conformidade com o quadro II, da NR-4.

Parágrafo único - O presente acordo não será considerado descumprido no período de até 90 (noventa) dias entre a rescisão do contrato de trabalho de um profissional e a contratação de outro em substituição, podendo este prazo ser prorrogado desde que devidamente comprovada a impossibilidade de contratação no período, tendo sido tomadas todas as medidas para a sua efetivação.

- f) Assegurar que o estágio efetivamente proporcione preparação metódica para o trabalho, com compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso, observando os requisitos formais e materiais da Lei nº 11.788/08.
  
- g) Computar o tempo destinado à troca de uniformes como de efetiva jornada, nos moldes do art. 4º, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas em acordo ou convenção coletiva.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

---

- h) Proceder à integração do adicional de insalubridade e periculosidade na base de cálculo do adicional noturno.
  
- i) Garantir pausas de 20 (vinte) minutos de repouso térmico após cada período de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, para os trabalhadores cujas atividades são exercidas, permanentemente, no interior câmaras frigoríficas, computados esses intervalos como de trabalho efetivo, tudo de acordo com o disposto no art. 253 da CLT.

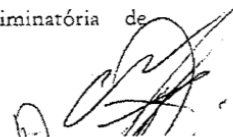
Parágrafo único - Entende-se por permanente todo o trabalho realizado durante 01h40min, sem interrupção, no interior de câmaras frigoríficas.

- j) Conceder repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

§ 1º - Para os efeitos do presente acordo não será considerada descumprida esta cláusula caso sejam asseguradas duas folgas mensais em um mês, sendo uma obrigatoriamente em domingos e outra não necessariamente em domingos, uma vez a cada quinze dias. No mês subsequente, três folgas mensais, sendo uma obrigatoriamente aos domingos e as outras duas não necessariamente em domingos. Tal sistemática deverá ser observada pela ré de forma mensal e alternada.

§ 2º - Nos casos de força maior será permitida a compensação da folga do domingo noutro dia na semana subsequente, sendo assegurado no mês seguinte a concessão da folga em dois domingos.

- k) Abster-se de desconsiderar os minutos anteriores e posteriores à jornada, fora das hipóteses do art. 58 da CLT e da Súmula 363 do TST, ou seja, ultrapassados os dez minutos diários todo o período deve ser considerado para efeito de jornada;
  
- l) Abster-se de proceder à despedida discriminatória de trabalhadores baseada em condição de saúde.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

---

MEDIDAS COMPENSATÓRIAS

- m) Instalar, no prazo de doze meses, evaporadores no setor de pendura de aves.
- n) Fornecer consultas, exames e tratamento integral para os empregados adoentados (doenças ocupacionais e acidentes do trabalho), na rede conveniada;
- o) Garantir aos empregados liberdade de escolha e acesso do médico de sua preferência, desde que conveniado;
- p) Fica acordada provisoriamente, pelo prazo de vinte e quatro meses, a instituição de pausas regulares nos setores de pendura, escaldagem, evisceração, salas de cortes e embalagem, da produção de frangos e perus, objetivando a recuperação física e mental dos trabalhadores, sendo 5 (cinco) pausas diárias de 8 (oito) minutos ou 4 (quatro) pausas de 10 (dez) minutos, para uma jornada superior a 8 (oito) horas diárias.

§ 1º - O tempo de pausa aqui estabelecido leva em consideração a jornada de trabalho diária de 08:48 (oito horas e quarenta e oito minutos, da compensação do sábado), de forma que, caso seja adotada jornada diária de 07:20 horas ou ocorrendo redução da jornada por imposição legal, acordo individual e/ou coletivo ou convenção, as pausas serão reduzidas proporcionalmente à jornada, de acordo com a recomendação técnica do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa e do Ministério do Trabalho, sendo que a distribuição do tempo das pausas ao longo da jornada diária ficará à critério da empresa, observando-se que as pausas não devem ser implementadas logo no início da jornada ou imediatamente no período anterior ou posterior aos intervalos para almoço e lanche.

§ 2º - No prazo de vinte e quatro meses, as pausas serão reavaliadas visando sua eficácia e resultados, e também serão revistas no caso de superveniência de Norma Regulamentadora ou legislação pertinente.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

§ 3º - Reduzir o tempo de exposição dos trabalhadores a esforços repetitivos, adotando as seguintes medidas adicionais no setor de desossa:

I - concessão de uma pausa adicional no caso de ocorrência dos eventos previstos nos §§1º e 2º da cláusula primeira, com tolerância de dez minutos para ser considerado sobrejornada.

II - apresentar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar desta data, proposta de estudo de modificações a ser inseridas na planta industrial contemplando ações de conveniência e humanização do ambiente de trabalho.

III - promover rodízio de atividades, estudando as tarefas de modo a diminuir ações improdutivas;

IV - diminuir em 10% o ritmo de trabalho na sala de cortes, na atividade de desossa de coxa e sobrecoxa, a um volume médio de pernas por trabalhador para jornada de 08:48 (oito horas e quarenta e oito minutos), em tarefas integralmente manuais, considerando o volume total abatido na respectiva jornada, deduzindo deste o volume de aves condenadas, total e parcialmente pelo Serviço de Inspeção Federal, a partir do apontamento efetuado no Auto de Infração MTE/SRTE/SC n. 016230639, lavrado em 14.05.2010 pelo Auditor Fiscal do Trabalho, PAULO ROBERTO CERVO, de acordo com o cronograma abaixo:

a) no prazo de seis meses, 5% de redução do ritmo;

b) no prazo de dezoito meses, 7,15% de redução do ritmo, não cumulativo;

c) no prazo de vinte e quatro meses, 10% de redução do ritmo, não cumulativo.

d) ao final de 24 meses, o ritmo será reavaliado pela empresa e o Ministério Público visando à sua eficácia e resultados, devendo a compromissada, ao longo deste tempo, estudar a possibilidade de automação desta atividade e estudar técnica de desossa com menos ações e de menor exigência biomecânica, especialmente quanto à redução de trabalho com os membros superiores. Frustrada a composição, no prazo de trinta dias, a contar de 01.07.2013, o Ministério Público e a empresa signatária pactuam que a ACP n. 01280-2009-038-12-00-00, PROSSEGUIRÁ COM A REALIZAÇÃO DA PERÍCIA JÁ DESIGNADA, FICANDO SUSPENSO O PROCESSO DE COMUM ACORDO, NESTE PERÍODO.

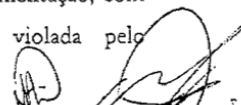
q) Adequar o mobiliário e postos de trabalho da empresa, de acordo com cronograma conjunto com a DRT, prevendo ações de curto prazo dentro em trinta dias, e médio e longo prazo em

**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

---

cento e oitenta dias, até o prazo de vinte e quatro meses para adequação total à NR 17.

- r) A empresa pagará, a título de dano moral coletivo, o valor de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), da seguinte forma: a) R\$1.500.000,00 em doze parcelas iguais, mensais e consecutivas, a contar de 01.07.2011, em conta bancária em nome da signatária e à disposição deste Ministério Público especializado, que determinará à compromissada a respectiva movimentação, com vistas à recomposição da ordem jurídica violada pelo descumprimento da legislação social, através de doações a órgãos públicos ou entidades filantrópicas ou de assistência a trabalhador/pessoas carentes, ou profissionais liberais prestadores de serviço, ou mediante compra de materiais, conforme indicar este Órgão Ministerial, com finalidade específica de projeto de recuperação da saúde e reabilitação e custeio de tratamento médico para funcionários e ex-funcionários, acometidos de doenças ocupacionais e acometidos de patologias de natureza não ocupacional, devendo ser priorizado o dos acometidos e suspeitos de portarem doenças ocupacionais; a empresa se compromete em apresentar projeto relativo à reabilitação dos trabalhadores até 01.06.2011, submetido à aprovação deste Órgão Ministerial; b) R\$400.000,00 destinados à construção de uma creche no Município de Chapecó, desembolsados de acordo com o cronograma de execução da obra, a ser apresentado até 01.06.2011 para aprovação por este Órgão Ministerial; c) R\$100.000,00, no dia 01.07.2011, em conta bancária em nome da signatária e à disposição deste Ministério Público especializado, que determinará à compromissada a respectiva movimentação, com vistas à recomposição da ordem jurídica violada pelo





**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

---

descumprimento da legislação social, através de doações a órgãos públicos ou entidades filantrópicas ou de assistência a trabalhador/pessoas carentes, ou profissionais liberais prestadores de serviço, ou mediante compra de materiais, conforme indicar este Órgão Ministerial; d) com o pagamento total dos valores nas datas aprazadas, dá-se por quitado o pedido de indenização por danos morais coletivos relativos aos fatos veiculados nas ACP's ns. 01280-2009-038-12-00-00 e 03497-2008-038-12-00-0.

- s) **Comprovar**, perante este Ministério Público especializado, as providências adotadas para o atendimento às obrigações contidas nas cláusulas pactuadas, de acordo com os prazos fixados supra, mediante a remessa dos documentos pertinentes *oportuno tempore*.

O simples descumprimento do presente TERMO DE COMPROMISSO, sujeitará a empresa e seus gestores à multa principal de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), por mês e por instrumento, limitada a R\$1.000.000,00 (um milhão de reais), no prazo de quarenta meses, reversível ao FDD (Fundo de Defesa dos Direitos Difusos - Lei nº9008/95) e/ou Instituição Pública, de Caridade ou Filantrópica, nos termos dos arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei nº7.347/85. A título de fixação prévia de *astreinte*, fica estipulado o valor de R\$1.000,00 (mil reais) por dia de atraso e/ou renitência quanto ao cumprimento do presente.

A entidade compromissada, seus gestores e responsáveis, ficam desde logo constituídos em mora se constatado o descumprimento deste Termo de Ajuste de Conduta por fiscalização, ou por qualquer outro meio de ciência do Ministério Público, estando cientes de que o descumprimento do presente COMPROMISSO ensejará a execução total perante a Justiça do Trabalho, inclusive quanto às obrigações de fazer e não fazer, conforme dicção do art. 876 da CLT, nos próprios autos das ACP's propostas . de ns. 03497-2008-038-12-00-0 e 01280-2009-038-12-00-0.

**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

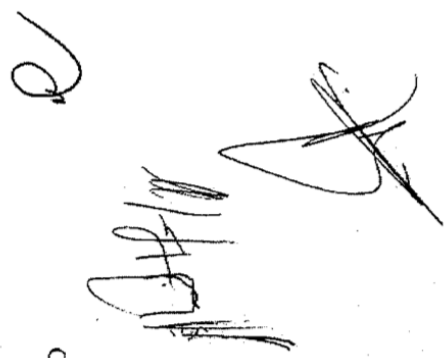
Afixe-se no mural de publicações desta PRT e disponibilize-se eletronicamente no *site* institucional. Após à ASCOM.

Requisitem-se fiscalizações da DRT e Vigilância Sanitária.

Em prosseguimento, designa-se o dia 19 de maio de 2011, às 14:30 horas, para acompanhamento do cumprimento voluntário do TAC.

Nada mais, foi encerrada a presente audiência às 21:20 horas e lavrado este Termo, que segue assinado pelos presentes.

Dr. MARCELO FERRELLIN D'AMBROSO  
Procurador do Trabalho





**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
*PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO*

**TERMO DE AUDIÊNCIA**

Em: 14.03.2011  
 Investigado: SADIA S.A.

Aos quatorze dias do mês de março do ano de dois mil e onze, às 18:00 horas, na sala de audiências da Procuradoria do Trabalho no Município de Chapecó/SC, localizada na Rua Achilles Tomazelli, 296-D, Centro, sob a presidência do Exmo. Sr. Procurador do Trabalho, Dr. MARCELO J. FERLIN D'AMBROSO, foi aberta a audiência e apregoadas as partes.

Presenças: Dr. Vilço de Medeiros, OAB/SC 12589-B; Dra. Simone Gossenheimer Madalozzo, OAB/SC 10363; Sr. Carlos Amarildo Lucas de Mello, Coordenador de Recursos Humanos, RG 1..84.630 SSP/SC.

Registre-se a realização da presente a pedido da investigada.

Pela ordem, os representantes da empresa apresentaram termo de reunião firmado pelo Exmo. Sr. Procurador do Trabalho, Dr. Sandro Eduardo Sardá, contendo proposta de acordo para as ACP's ns. 03497-2008-038-12-00-0 e 01280-2009-038-12-00-7, passa a fazer parte integrante da presente.

Após exaustivas negociações, houve composição para ajustamento da conduta e pagamento de dano moral coletivo, que culminou no TAC lavrado neste ato, com efeitos para as ACP's ns. 03497-2008-038-12-00-0 e 01280-2009-038-12-00-7.

**CONCILIAÇÃO:**

A investigada se compromete em peticionar junto ao MM. Juiz da 2ª Vara do Trabalho de Chapecó, em 48 (quarenta e oito) horas, nos autos das ACP's ns. 03497-2008-038-12-00-0 e 01280-2009-038-12-00-7, requerendo homologação do acordo, nos termos do TAC firmado, sob pena de invalidade do ora pactuado (TAC) e prosseguimento dos processos (ACP's já citadas) até seus ulteriores termos.

Em relação às postulações correspondentes às horas *in itinere*, pagamento de tratamento médico aos trabalhadores acometidos de doenças, discriminação de trabalhadores em razão da condição de saúde e cota para aprendizagem, o Ministério Público desiste dos pedidos, com a concordância da SADIA, para extinção do processo sem julgamento de mérito (CPC, art. 267, VIII).

Em razão da presente conciliação, as investigadas ficam autorizadas a requerer o arquivamento provisório da ação civil pública supracitada, pelo prazo de vinte e quatro meses, cientes de que o descumprimento do TAC homologado judicialmente como acordo ensejará o desarquivamento e execução daqueles autos, mediante penhora eletrônica de valores, segundo se apurar do inadimplemento das obrigações ora pactuadas, ou a simples retomada do processo, de acordo com o pactuado na cláusula p. §3º, IV, alínea d.

Anote-se o TAC nos espelhos, convertendo-os em acompanhamento, mantendo-se tais ACP's em apenso.

Oficie-se ao juízo diretor do Fórum Trabalhista de Chapecó, para ciência e publicação.

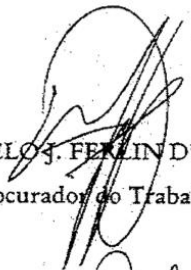
**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

---

Este compromisso vigorará por prazo indeterminado, e seu teor não revoga nem modifica Termos de Ajuste de Conduta anteriormente celebrados perante o Ministério Público que tratem de assuntos pertinentes ao presente Termo, incluindo o relativo ao PP n. 00475-1998.12.000-0. Eventual alteração na estrutura jurídica ou societária da empresa não surtirá efeitos sobre o presente TAC, que obriga também aos novos responsáveis, inclusive em caso de sucessão (arts. 10 e 448 da CLT), neste caso ficando encarregados os compromissados de cientificarem os sucessores, sob pena de responsabilidade solidária no descumprimento.

A execução das obrigações de fazer e não fazer se dará preferencialmente junto a este Órgão Ministerial, procedendo-se da seguinte forma: a) em caso de verificação de descumprimento de quaisquer das obrigações de fazer e não fazer acordadas, a empresa será intimada para, no prazo de quinze dias, prestar esclarecimentos ou apresentar defesa sobre os fatos apurados/denunciados; b) o MPT decidirá em quinze dias sobre a questão.

Chapecó, em 14 de março de 2011.

  
Dr. MARCELO J. FENLIN D'AMBROSO  
Procurador do Trabalho

  
SADIA S.A.

Dra. Simone Gossenheimer Madalozzo, OAB/SC 10363 - Advogada

## APÊNDICE A –DESCRIÇÃO DAS ENFERMIDADES

- **bursite**: inflamação de uma bolsa sinovial causada por um traumatismo, uma infecção ou uma sinovite reumatoide. Produz dor e um aumento da sensibilidade e, às vezes, limita o movimento articular, como por, exemplo, no ombro.

- **cervicalgia**: dor na região do pescoço ou da nuca.

- **epicondilite lateral**: tendinopatia que surge como resposta à sobrecarga do cotovelo por gestos repetitivos ou pela manipulação de cargas excessivas ou de cargas mal distribuídas.

- **lumbago com ciática**: dor na região inferior das costas a nível lombar, de qualquer causa e características. O lumbago agudo, que se apresenta subitamente ao fletir ou endireitar o corpo, pode ocorrer pelo deslizamento de um disco intervertebral ou pela distensão de um músculo ou ligamento. Quando se associa à ciática, a causa costuma ser a protrusão de um disco.

- **pneumonite**: irritação nos pulmões que não chega a ser uma infecção.

- **radiculopatia**: condição devido a um nervo comprimido na coluna que pode causar dor, dormência, formigamento ou fraqueza ao longo do nervo.

- **síndrome do manguito rotador**: lesão nos tendões que fazem parte de um grupo de quatro músculos localizados no ombro, que ajudam a estabilizá-lo.

- **síndrome do túnel do carpo**: lesão de um nervo periférico, provocada pela compressão do nervo mediano num espaço limitado, o túnel cárpico, localizado no punho.

- **sinovites**: processos inflamatórios da sinovial

- **tenossinovites**: lesões localizadas ao nível dos tendões e bainhas tendinosas, de que são exemplo a tendinite do punho, a epicondilite e os quistos das bainhas dos tendões.

Fonte: [www.atlasdasaude.pt](http://www.atlasdasaude.pt), [www.dicionariosaude.com](http://www.dicionariosaude.com). Acesso em 02 ago 2017.