

TRABALHADORES EM FRIGORÍFICOS: O CAMINHO DA FLEXIBILIZAÇÃO.¹

*Paulo Roberto de Almeida*²

*Florence Gonçalves*³

RESUMO:

O artigo trata das relações de trabalho internas nos frigoríficos de Uberlândia e Triângulo Mineiro. Por meio de entrevistas, com trabalhadores e lideranças sindicais, discute os caminhos da flexibilização dos direitos trabalhistas, no cotidiano dos trabalhadores, ainda que tais relações estejam sob a proteção da legalidade e se utilizem de subterfúgios nos acordos trabalhistas.

Palavras-chave: Trabalho, trabalhadores, frigoríficos.

ABSTRACT:

The article deals with internal work relations in the slaughterhouses of Uberlandia and Triângulo Mineiro. Through interviews with workers and trade union leaders, he discusses the ways of flexibilizing labor rights in the everyday life of workers, even if such relationships are under the protection of legality and use of subterfuge in labor agreements.

Key-words: Work, workers, refrigerators.

A grande malha industrial que compõe hoje a corporação BRF, representa grande parte da produção nacional e do Triângulo Mineiro, região tradicionalmente agrícola que vem atraindo a significativa indústria de alimentação e derivados. O abate de aves e suínos tem se tornado para o país uma notável função industrial, e em Uberlândia, especificamente, onde concentra-se um significativo abatedouro do grupo que, desde a década de 1960, vem compondo a malha industrial da cidade suplantando empresas, com granjas e frigoríficos, e pequenos abatedouros locais e regionais.

¹ - Este texto apresenta resultados de pesquisas financiados pelo FAPEMIG NO PROJETO “ Trabalhadores em Frigoríficos e Abatedouros de Aves: Triângulo Mineiro, registrado sob o número APQ-00642-13. Nossos agradecimentos à agência de fomento que muito tem contribuído para a pesquisa no Estado de Minas Gerais.

² Professor da Universidade Federal de Uberlândia.

³ - Discente do Curso de História da UFU – Bolsista de IC. FAPEMIG.

O Distrito industrial de Uberlândia, implantado em 1960 e, em uma segunda etapa, ampliado em 1985, comporta uma diversidade de empresas e atividades industriais. Em 2015, o empresariado da região celebra os 30 anos instalação, mas ainda reivindicam a continuidade da ampliação, afirmando a necessidade de que o Distrito Industrial deva ser ainda mais desenvolvido: “Hoje, praticamente todas as áreas estão ocupadas, mas ainda há muitas empresas importantes que precisariam vir para a cidade. Precisamos continuar ampliando o Distrito, para dar sequência ao desenvolvimento econômico”. A característica de Uberlândia, historicamente forjada como cidade favorável a expansão econômica, é enaltecida pelos poderes públicos da cidade em sintonia com a diversidade econômica de atividades industriais, apregoando a ideia de que o desenvolvimento da cidade se deve às empresas que aqui se instalaram. Em uma análise mais ampla, vemos que o mesmo ocorre a níveis nacionais, com o otimismo da indústria nacional em relação a atuação do governo com um plano políticas de redução de juros e exonerações tributárias e da folha de pagamento.

Tal imagem edificada pelas classes dirigentes da cidade, sua pulverização e assimilação por parte da população em geral, explicita-se na articulação entre a imprensa, memória e poder, em que se pese a reflexão de Marilena Chauí, ao afirmar que os meios de comunicação atuam como uma indústria engendradora, conduzida pelo capital realizando intervenções na sociedade, em diversos grupos sócias, tendo papel fundamental na produção de memórias. Em dimensões mais amplas os meios de comunicação ainda exercem papel fundamental na elaboração de sentido positivo do trabalho, que mesmo depois de se apartar do sentido ético-religioso protestante do trabalho como meio de salvação, tende a se expressar como meio individual para a conquista de sucesso e riqueza,

Analisando as notícias jornalísticas da cidade, de modo geral, elas tem sido veículo do discurso que celebra o crescimento da atividade industrial em Uberlândia, representado progresso e geração de empregos. Recentemente, uma notícia do Correio de Uberlândia publicou uma matéria com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), que apontam para um aumento na geração de empregos no setor da agropecuária em Uberlândia, que no ano de 2015 gerou 1031 vagas e demitiu 511, terminando com saldo de 520. A notícia ainda trás algumas suposições para explicar a liderança do setor no número de geração de empregos, seja pela maior disposição de vagas no campo, seja pelo aumento das contratações formais. Mas, diante desse otimismo e celebração, outra questão me parece ser mais importante: quem são os sujeitos que

ocupam tais postos de trabalho e o que eles têm a dizer sobre sua experiência e as dimensões que a relação de trabalho toma em suas vidas.

No Triângulo Mineiro, mais especificamente na cidade de Uberlândia, desde os anos 60, o abate de aves tem-se tornado uma função industrial, suplantando os pequenos abatedouros locais e regionais, empresas (com granjas e frigoríficos) tornam-se grandes produtoras e abastecedoras do mercado triangulino e nacional.

Cumprir dizer que no Triângulo Mineiro concentra-se um significativo abatedouro adquirido pela SADIA/S.A, antes da fusão com a Perdigão. Trata-se de um abatedouro significativo na empresa e que vincula-se com a Rezende, uma das empresas do grupo.

Consideramos que é de fundamental importância a análise do processo de expansão do abate de aves no Brasil, em destaque na região do Triângulo envolvendo diferentes atores sociais, quais sejam: poder público, capital privado, trabalhadores assalariados urbanos e rurais e os agricultores familiares, e de seus impactos na região, especialmente no que se refere às demandas no campo da capacitação tecnológica e educacional.

Compreender o novo tecido agroindustrial que vem sendo gerado pelo processo de crescimento do setor, mudanças no quantitativo da produção e seus impactos sobre a composição da classe trabalhadora e os novos desafios para o sistema de trabalho no Brasil e, em particular, no Triângulo Mineiro, região tradicionalmente agrícola e para onde vem se expandindo significativamente a indústria da alimentação e derivados constitui, assim, a contribuição original do projeto de pesquisa à discussão sobre a temática.

Por sua vez, os estudos voltados para as dinâmicas vividas pelos trabalhadores, vêm focando sua análise nas implicações que a subordinação daqueles personagens aos ditames da produção, pautando-se em categorias como “reestruturação produtiva” e “precarização do trabalho”. Nestes marcos, a identificação, interpretação e, por vezes, denúncia destes estudos buscam contrapor ao celebrado - pelo viés dominante - avanço produtivo do setor as perdas, por vezes, irreversíveis sofridas pelos trabalhadores, não só em termos salariais como no que se refere à saúde.

Não desconsiderando as contribuições destas produções, em suas distintas perspectivas, mas, sim, firmando um diálogo com ela, esta pesquisa busca investigar as mudanças nos sentidos do trabalho para os sujeitos que se relacionaram com as indústrias frigoríficas de aves, vivendo as mudanças pelas quais passou o setor, tendo em conta as últimas seis décadas na região. Neste

sentido, partimos de uma constatação inicial: a rejeição de parte significativa dos trabalhadores no presente em se vincularem a tal setor, em contraposição a uma avaliação positiva da categoria, em outros momentos.

De maneira geral, procuramos analisar as mudanças nos mundos do trabalho, notadamente no que se refere a dimensionar e problematizar, em relação às experiências dos trabalhadores, sejam nos marcos conceituais das denominadas “precarização do trabalho” e “reestruturação produtiva”, seja, de maneira mais ampla, em relação a processos de industrialização.

Para isso, além dos acordos sindicais, notícias de jornais locais e nacionais e materiais de comunicação sindicato da categoria, foram colhidos relatos do presidente do sindicato local da categoria, e de ex-funcionários do frigorífico e abatedouro da empresa, nos quais a maioria foram jovens que ingressaram em seu primeiro emprego formal na BRF.

O contato inicial da pesquisa, e principalmente, o contato inicial com os entrevistados, significou um enorme processo de amadurecimento enquanto pesquisadora, ao incorrer nas armadilhas do uso de abordagens carregadas de vícios e valores pessoais que podem limitar os desdobramentos da pesquisa. Acreditávamos que os relatos dos trabalhadores trariam severas críticas à empresa e seu modo de funcionamento, e esperávamos avaliações majoritariamente negativas da experiência de trabalho na BRF, dadas as informações da precarização do trabalho nesta área produtiva. Contudo, os relatos dos trabalhadores traziam uma certa positividade da empresa, o que me causou um certo incômodo que, certamente, influencia na construção na narrativa do entrevistado ou da entrevistada.

Analisando a primeiras impressões das entrevistas, foi possível visualizar as dificuldades que se apresentaram ao longo do trabalho, a começar pela resistência em conceder entrevistas, até o pedido para que as narrativas fossem mantidas no anonimato, situação pela qual, respeitando os entrevistados, não mencionamos aqui qualquer referência.

“Assim, porque antes o setor tava bem acima, mas entrou uma onda de gente, assim de... que pensava diferente influenciando outros, assim, ‘ ah, cara, cês num tava vendo que eles tão manipulando nois e ta todo mundo dando tendinite, então vamos trabalhar mais de boa. Que só assim que eles vão contratar mais gente, a gente trabalha mais sossegado’. Coisa até cultural assim, vindo dos funcionários antigos pra, sabe... então pra tirar isso da cabeça do povo ia demorar muito, né. Assim, todo mundo trabalhar com garra, né, assim, pra querer... **Mas assim, tem o lado bom e o lado ruim nisso.** O lado bom é que era uma espécie de protesto, tipo assim, ‘nois num vai trabalhar morrendo não. “(T.R.)

Após uma pausa “o lado bom” aparece como se tivesse sido pensado naquele momento, como uma resposta ao que ele identificou como as minhas expectativas de seu relato. Neste sentido, considero a necessidade de refletir sobre essas questões, pensando nos procedimentos de trabalho com fontes orais, na direção em que Alessandro Portelli chama atenção:

... os historiadores que trabalham com a história oral estão cada vez mais cientes que ela é um discurso dialógico, criado não somente pelo que os entrevistados dizem, mas também pelo que nos fazemos como historiadores – por nossa presença no campo e apresentação do material.

Diante do reconhecimento da necessidade permanente de revisitar pressupostos teórico-metodológicos, pude compreender melhor que o caráter dessa investigação não deve se limitar a mapear consequências da aceleração da produção, mas sim as vivências desses trabalhadores, ou seja, como eles interpretam e dão sentidos às suas experiências de trabalho que não se resumem ao esforço laboral. As diversas práticas relações construídas entre trabalhadores, entidade sindical, empresa e funcionários em cargos de gerência, constroem-se no cotidiano na fábrica e fora dela. O que buscarei compreender é de que forma os trabalhadores, ocupando diferentes funções e atribuições dentro de uma máquina industrial produtiva como essa em questão, vivenciam e interpretam seu cotidiano, elaborando novas dinâmicas de resistência, enfretamentos, acomodações e negociações dentro de suas dimensões de vida.

A despeito da celebração que envolve a geração de empregos na cidade, atraindo um grande número de população imigrante da região, a alta rotatividade da empresa, de modo geral, revela uma considerável rejeição por parte dos trabalhadores em ocupar postos de trabalho no setor da indústria, geralmente em virtude da precarização do trabalho e baixa remuneração. Tal rejeição faz com que a empresa, reelabore suas ações, criando atrativos e adotando novos critérios de contratação, visando a incorporação da mão-de-obra da região para atender sua demanda força de trabalho.

Tinha pessoas mais velhas que eu, né, até 35 anos pra baixo. É, eu era mais jovem. Tinha muita mulher, só que no final ficava todas mulheres e tinha uma relação de quem já estava mais tempo na cidade. Como Uberlândia é uma cidade de muita migração, né, aí eles sempre pensavam fazer... eu acho que o raciocínio era: se chegou agora, não gostou da cidade ou trabalho, vai embora, né. Era mais fácil ir embora.

No relato de Luis Paulo, sobre o processo de contratação na empresa, podemos perceber que o fator da adaptação e permanência do trabalhador representa uma questão a ser lidada pela empresa para o preenchimento de seus postos. Além disso, a preferência da empresa por trabalhadores jovens, evidentemente pelo esforço físico empregado neste tipo de trabalho braçal, nos leva a pensar na maneira com que os trabalhadores constroem suas trajetórias inseridas no mercado de trabalho dentro da dinâmica de mundo globalizado:

“Foi o seguinte, meu pai estava desempregado também, há um tempo, depois ficou desempregado de 1999... aliás, ele nunca voltou pro mercado de trabalho, né. Ele foi mandado embora do frigorífico, né, ele era operador de caldeira. Ele tava procurando trabalho. E aí surgiu uma vaga pra ele na Sadia. Aí era pra operador de caldeira, só que aí enquanto isso, ele num estava arrumando trabalho de carteira assinada, ele tava trabalhando de moto taxi. E aí foi fazer esses testes e tal, só que o salário pra ele, ele falou que não compensava em relação a ser mototaxista. E aí falou que tinha um filho que tava precisando de trabalho. E aí eles tavam recrutando. E aí eu fui fazer o recrutamento, né. O meu pai que tava fazendo os testes me indicou pra ver se tinha vaga, aí deixou meu currículo, aí me chamaram. Aí fiz os testes, tal, a entrevista, essas coisas assim, e aí me chamaram. Foi menos de um mês eu já tava contratado, já trabalhando já”. (A.S.)

Com o declínio do trabalho formal, a ideia do trabalho “sem patrão” - mas na realidade ainda diretamente subordinado mercado – representa, muitas vezes, a melhor ou mais plausível tentativa de realização financeira para os trabalhadores. Cabe-se ressaltar como os grandes meios de comunicação exercem direta influência na assimilação de tais ideias, “assemelhando-se à guias de autoajuda”, evidenciando e legitimando os discursos que permeiam a dinâmica de trabalho do Brasil. Da articulação entre empresas, mídias e Estado, emergem discursos estratégicos para enfrentar o problema da rejeição do trabalho. Tal tema possui profícuas discussões tanto pela historiografia em geral, quanto pela nacional, além dos apontamentos acerca do trabalho contemporâneo nas indústrias, tendo em conta a relação entre a rejeição desse trabalho e a cultura que os trabalhadores constroem, vivenciam e partilham enquanto classe.

Quanto às entrevistas, quatro dos seis entrevistados tiveram seu primeiro contato com o trabalho na indústria na juventude, e dentre os quatro jovens, pelo menos dois ingressaram no mercado de trabalho formal nos frigoríficos e abatedouros da BRF, morando com os pais e ganhando um salário mínimo, para a sobrevivência da vida familiar. Vemos que as trajetórias de trabalho da família, aliados à falta de experiência, estão diretamente relacionadas às alternativas de trabalho dos jovens, direcionadas a ocupação dos postos industriais de trabalho:

Eu trabalho informalmente ajudando meu pai no serviço de pintor de casa desde os 11 anos de idade. Mas minha primeira assinatura de carteira foi quando eu tinha 17 anos que eu fiz um curso de aprendizagem em mecânica no Senai, que ele assinou como aprendiz. É meu primeiro registro. [...] Bom, na época eu tinha... eu cuidei junto com meu pai de uma pizzaria por um tempo. Só que com o tempo eu acabei não conseguindo... a gente acabou não conseguindo se manter. A gente fechou e eu tive que arrumar ocupação. Foi justamente nesse meio tempo, eu tinha abandonado o curso de engenharia um ano antes e minha experiência de trabalho se resumia em ter sido aprendiz da Erlan e da Souza Cruz, e depois eu trabalhei como desenhista técnico numa empresa no Roosevelt, por seis meses, e em uma que instalava home theater, por três meses. E essa do home theater foi meu primeiro emprego, assim, de fato. Aí eu tinha abandonado esse de desenho técnico pra me dedicar mais à pizzaria, só que infelizmente a gente não conseguiu se manter. Acabamos fechando e por necessidade, por saber que a Sadia tava pegando, assim, sem experiência, pegando fácil, eu acabei indo para lá.” (B.S.)

A trajetória de trabalho desses jovens acompanha a trajetória familiar refletia percalços econômicos e imprevistos, transitando em diversas experiências de trabalho. O relato de Luis Paulo revela também as nuances vivenciadas pela juventude no que se refere as pressões vindas ate mesmo pela família:

“Eu comecei, entrei no mercado de trabalho quando acabei o ensino médio. Meus pais tinha uma condição mínima de me sustentar até o ensino médio. Depois do ensino médio falaram, né, 'agora cê tem que cair pro mundo' né? Aí meu trabalho foi juntamente o da BRF né, que antigamente era da Sadia. Que é a marca Sadia. Então com 19 anos, acabei o ensino médio com 19 anos... 18 pra 19... é com 19 anos, em 2003 eu entrei na Sadia. Acabei em 2002, em 2003 em março eu entrei na Sadia. Aí a partir daí eu não parei mais de trabalhar. Fiquei 9 anos na Sadia” (A.B.)

Aqui vemos também que o nome, a marca da empresa, exercem também um peso na experiência desses jovens que ingressam em postos de trabalho degradantes inicialmente acreditando que seja uma situação provisória. Mas essa situação provisório acaba se estendendo por anos, firmada na ideia de resistir no emprego até concluir uma graduação, ou até “arruar algo melhor”, como relata Luis Paulo que permaneceu durante anos em seu primeiro emprego, então na BRF:

“Isso é uma questão também de uma certa estabilidade, né, porque eu tinha FGTS, eu tinha 13o, eu tinha férias. Então era um negócio que era muito da... era muito do conforto, né. Era confortável a situação, né, era um negócio mais sólido, mais confortável. Então eu sempre pensei 'ah, vou largar' e tal, mas eu não tinha condição.” (F.M.)

A despeito dos discursos idealizadores da trabalho informal, a estabilidade ainda é um fator de peso entre os jovens. A ideia de que uma “empresa grande” promove tal estabilidade acaba se acomodando nas alternativas do trabalhador, que muitas vezes, mesmo atingindo às expectativas de ingressar em uma graduação, ainda se vê na condição de priorizar o trabalho pago, tendo que admitir prejuízos em sua formação acadêmica. Nos casos em que o jovem ainda exerce outros trabalhos – não pagos – fora de fábrica, a relação entre os anseios por uma boa formação acadêmica e estabilidade financeira tornam-se ainda mais conflituosas:

Aí você imagina, né, militar com o movimento estudantil, trabalhando, no primeiro da graduação. Meu primeiro ano foi horrível, assim, da graduação. Porque eu não fiz nada. Por pouco, assim, passei nos básicos e tal, inclusive, porque também a gente teve muito problema na gestão. Isso afetou todo mundo e tal. Aí em 2007, no terceiro período, eu já tava com esse dilema sobre estudar e trabalhar, como é que ia ser isso. Que que eu to fazendo na Sadia se eu vou ser professor de sociologia. Que que eu faço aqui, e tal. Só que também nesse período não tinha tanta bolsa, não tinha PIBID, não tinha... eu lembro que uma colega minha da História contou uma história pra nós que tinha uma colega dela que arrancava os editais da parede pra ninguém pegar a vaga dela no estágio, né. É estágio na biblioteca, estágio na PROEX... negócio fudido, é. E tinha um negócio, eu ganhava pouco, mas eu ganhava mais do que eu ganharia numa bolsa, né. Seja ela uma iniciação científica, seja ela um estágio, né. (F.M.)

Entre as dificuldades do trabalho, da formação acadêmica, acrescidas da dedicação à militância política, é possível perceber que a competição acirrada por oportunidades, que se estende às esferas pública e privada, também pesa na trajetória de vida do trabalhador. “Mas sempre uma relação conflituosa, né. Fica uma coisa assim que eu não sabia se eu não queria ir pra universidade, ou se eu não queria ir pro trabalho, né. Porque as duas coisas tava muito difícil”.

Desta forma, presente e futuro são conflituosos na medida em que o trabalhador percebe a construção do seu futuro na universidade, porém seu presente está sujeito à venda de sua força de trabalho. Transitando por essas esferas, o tempo presente, a permanência no emprego, aparece para o jovem como mais palpável, o caminho mais assegurado para destinar suas expectativas.

Apesar disso, observei que os relatos trazem uma preocupação de afirmar sua não-adesão ao discurso da empresa, como querendo evitar uma aparente contradição entre “não acreditar no discurso da empresa”, e ainda assim se inscrever na disputa por uma melhor oportunidade a partir das possibilidades que ele percebe. É como se ele, ao admitir que entra na disputa imposta pelo capital, ao mesmo tempo admitisse a própria alienação, ou um fracasso individual:

É, eu acho que alguns colegas e tal, esse supervisor né, que ficou com medo, acho que via essa possibilidade, mas eu não tinha aquilo que querem que é essa proatividade, e quem quer esse tio de cargo, quem quer né, alcançar tem que ser proativo, tem que ir pra cima né, é... fala 'Eu quero' né, disputar de verdade, então eu **nunca** pretendi disputar isso. Mas eu acho que assim, tinha... eu **nunca** cheguei a disputar com ninguém né, porque também, **nunca**... eu ficava na minha né, tudo bem né, cada um vai pro caminho que quer. Mas assim, **nunca** chegou a ter uma disputa, num chegou também a eu concorrer a uma vaga a um recrutamento interno que eu fiz, eu fiz dois recrutamentos internos, um foi pra DGQ, depois eu fiz um pra recursos humanos, eu falei 'Ah, faço ciências sociais, sociologia' tem que caber ali né, que na verdade era mais que assistente social e psicólogo, aí nem passei, né [risos]. Nem me ligaram, pra saber. [risos].(T.R.)

É interessante observar que a preocupação em negar o medo de um futuro incerto e sua “cooptação” pela empresa é recorrente nos consecutivos trechos:

O supervisor reconhecia em mim uma inteligência, né, mas sabe que inteligência. Mas eu não tenho, por exemplo, aquilo que a Sadia quer. Acho que ninguém lá que começa na limpeza, começa na produção vai chegar a ser um sênior na Sadia. O máximo que você pode ser é ser um líder de setor, dependendo da relação que você faça, você chegar a supervisor. **Mas o problema** é que eu não tinha o tipo de liderança que a empresa quer. Por exemplo: eu tinha uma relação boa com a supervisão, com os colegas de trabalho, mas eu num quis ser líder de setor. Porque o líder de setor é o capataz, é o cara que faz as pessoas trabalharem, que chamam atenção e tal. E eu **nunca** tive, **nunca** me dispus à esse tipo de coisa, né. Tanto é que quando um líder de setor saiu, o pessoal até comentou que talvez seria eu que seria líder de setor, e não fui por conta disso, né. Por conta do meu perfil não ser desse, né, ser líder de setor, a ter que galgar carreira na empresa, né. Então acho que meu perfil **nunca** foi disso, assim, eu sempre fui muito crítico, né. **Nunca** topei nada sem pensar duas vezes. Ainda mais um discurso de empresa, né. [...] E eu **nunca** topei, assim, eu **nunca** pensei que eu ia virar um supervisor Sadia, nunca tive essa pretensão. Até porque eu sempre entendi também que eu **nunca** tive o perfil pra esse tipo de liderança, né. Eu não gostava muito dessa ideia de cobrar, tipo, porque você tem que de certa forma se render ao discurso né. Eu entendo como me render, né. Mas o companheiro que não reproduzia, de pegar pra você, e eu conheço né eu conheci gente esse pessoal que trabalhou comigo que virou né, líder, virou supervisor, mas porque cedeu ao discurso, né, reproduziu ele, da empresa e tal, só que eu **nunca** topei, acho que o perfil também, meu perfil **nunca** foi nesse sentido né. E eu acho que essa perspectiva eu não tinha medo, meu medo era só sair e não ter onde trabalhar, né.” (F.S.)

Em seu relato, o entrevistado faz questão de afirmar sua longa trajetória militante, que se iniciou antes de trabalhar na empresa quando secundarista, ao mesmo tempo em que a recorrência do uso da palavra “nunca” revela uma preocupação em reafirmar uma consciência de classe, como uma prova de legitimidade de sua militância, a atribuição de um caráter político à experiência de

trabalho como meio de camuflar possíveis frustrações pessoais. Apesar da negação da disputa, ao final desse trecho revela, entre a descontração dos risos, a presença de uma expectativa por uma promoção.

Os possíveis sentidos da fragmentação na narrativa, o modo como o sujeito articula sua narrativa de maneira a lhe conferir um caráter de veracidade e coerência à seu discurso, nos permite desvendar como o conflito vivenciado por trabalhadores universitários toma dimensões específicas na projeção social e pessoal do trabalhador.

É, eu inclusive tive que... quando eu falei pro supervisor que eu tinha superior incompleto, eu tive que prometer, eu tive que jurar pra ele que eu não ia largar a empresa em dois, três meses porque eu achava que o meu perfil, aquele emprego estava abaixo. Porque eu realmente estava precisando bastante naquela época. Falei: “não cara, eu tenho conta pra pagar, eu tenho as minhas que eu tenho, a minha vida. Não tem como eu deixar isso aqui de lado não, eu tive que convencer ele assim, pra me deixar. Porque o perfil que mais tem lá e fundamental incompleto. Principalmente gente que vem do norte de Minas. O pessoal que vem do norte de Minas, pro tanto de gente que vinha do norte de Minas lá, sabe? Pra eles era muito bom porque esse pessoal achava que não ia conseguir nada melhor, e ficava la se pensando, sabe? Era triste, assim, a lavagem que faziam neles. (L.P.)

Na narrativa é possível observar como o depoente atribui uma triste condição de alienação “do outro”, elegido por ele como “gente que vem do Norte de Minas”. Penso a atribuição da triste condição ao outro pode representar como ele, a sua maneira, elabora sua experiência de modo a afastar a ideia de fracasso e impotência através da identificação de um perfil, no qual ele se auto diferencia.

Que a única coisa que dava gabarito pra ele ser líder é que ele tava lá há 11 anos. Então ele já tava ferrado, o corpo dele já tava ferrado por causa dos movimentos repetitivos de lá. Ele não tinha o menor preparo. Só que precipitando essa minha saída pro turno da manhã o clima de lá, de manhã, era muito mais frio do que de noite. Era muito mais frio. Era uma diferença, assim, de... enquanto a média é entre oito e nove graus, de noite, a gente ficava entre 4 e 5 de manhã. Isso gerou uma série de problemas de saúde [...]. Tanto que aundo eu precisei entrar na justiça pra sair de lá, eu não fui demitido numa boa, então quando eu precisei entrar na justiça pra sair de lá, eu levei um laudo do médico falando que por conta da minha sinusite e da minha rinite que um problema que eu tenho desde o nascimento, eu não poderia trabalhar em lugares frios. Eles não conseguiram me arrumar um local satisfatório em temperatura ambiente e eu tive que sair. Mas também, na prática eu já estava de saco cheio, já tinha dado o tempo. (L.P.)

Diante da constatação de que os mais antigos, que apresentavam doenças prejudicadas pelo trabalho, conseguiam ser transferidos para uma função mais leve, o trabalhador encontra aí uma possibilidade de tornar seu trabalho menos degradante. Afirma seu esforço para sair da empresa, contudo **teve** que sair. É possível pensar que diante do fracasso de sua estratégia para conseguir um local de trabalho satisfatório, sua saída da empresa foi algo necessário na prática, mas na dimensão de suas expectativas, representa um insucesso, que poderia ser evitado caso dependesse de sua vontade.

Todo mundo que passava por aquela serra, em algum tempo, invariavelmente, depois de um certo tempo, tinha que se afastar. Porque ferrava ou com o ombro ou com o cotovelo. Isso era um exemplo que eu via, que eu testemunhava. Mas o que a gente vê de exemplo de gente que tinha, o povo mais antigo lá não ficava no chão de fábrica, os mais antigos. Porque eles sempre acabavam se ferrando. Acabam ferrando o corpo. Eles acabavam ocupando cargo de líder, ou ia pra própria qualidade. Eles eram promovidos, assim, meio que na marra. E isso na minha opinião, era um coisa, assim, olhando por um lado um pouco empresarial, é uma coisa negativa. Porque você tem um líder que não tem um grau de instrução suficiente para liderar de fato. É um cara que fazia o seu serviço a mais tempo do que você. Como que esse cara vai ter aquele espírito motivacional, aquela... cê entende? O que a gente espera de um líder num ambiente desse tipo. Isso eu achava bem negativo. Inclusive uma das motivações pra mim sair daquele setor foi o próprio líder. O líder que a gente tinha na época, que eu tinha na época, na verdade. Porque dele tá lá até hoje. O que precipitou minha saída da Sadia, foi aqui, em primeiro lugar. (F.S.)

Na construção narrativa as possibilidades de interpretação se encontram nas entrelinhas. O que é interessante perceber é que mesmo diante dos fatores condicionantes do trabalho estes sujeitos demonstram sua criatividade elaborando mecanismos de resistência e negociação no ambiente de trabalho, por mais que ele não reconheça as categorias, como se insere na dinâmica de exploração capital do trabalho. Como aparece no relato a seguir, o trabalhador consegue “dar seus pulos”, a partir das funções que ocupam na empresa:

Ou seja... a minha... a minha... quando eu trabalhava.. na minha perspectiva, que eu tava na limpeza, eu ficava andando cara. Limpava tudo, eu sabia que em 3, 4, 5 minutos ia sujar tudo de novo. Dava um jump, ia conversar om colegas e tal, voltava. No caso quando eu fui pro DGQ, uai, eu precisava ler algum texto pra aula do outro dia, eu ficava ate as 5 da tarde, quando o chefe tava lá, depois das 17h ninguém me via, eu sabia e ia ler, cara, aí ficava por conta... [risos] Era, e aí tinha uma vantagem. Tinha planilha, usava prancheta então era.. eu pegava o texto, colocava na prancheta e ficava lá fora, conversando com o povo da pendura, então assim, eu acho que essa resistência... (L.P.)

Mesmo sem vantagem apontada pelo depoente na função de limpeza e DGQ, os trabalhadores da produção demonstram a rejeição ao tempo ritmo de trabalho com criatividade em criativas ações de enfrentamento à disciplinarização:

O cara ir beber água de meia em meia hora é isso. Ne? Toda hora beber agua, é... é isso, ele não quer trabalhar, cara. Você não quer ter, tipo, ritmo que a empresa tá te dando né. Ela sempre... tinha muita gente assim. Por exemplo, lá na produção, você trabalhava com luva, mascara, óculos, avental. O processo de você tirar isso é uns 3 minutos, cara. 3, 4 e tal pra você ir no banheiro. Ah tinha gente que ia no banheiro três vezes antes horário do banheiro. Uai cara, não é bexiga, é outra coisa [risos]. Ne, então assim, esse tipo, sempre tem, assim ne, é o cara que eles falavam 'tá dando o golpe', ne.. num é “golpe”, **tem um termo que eles usava lá..** O cara tava... é isso, o cara não quer trabalhar, não quer trabalhar da forma como eles querem. (B.S.)

A existência de um termo que conceitua uma espécie de subversão da ordem disciplinadora evidencia ainda que os trabalhadores identificam mecanismos de resistência dentro de suas possibilidades e mobilidade dentro da empresa.

A luta de classe se insere também dentro de uma disputa simbólica, na qual devemos estar atentos para apurar, na medida em que formula e destina um lugar à existência dos sujeitos enquanto classe. Alguns termos muito comuns aos trabalhadores da BRF já haviam intrigado e, portanto, procuramos atentar à maneira que eles aparecem nas narrativas desses trabalhadores de forma naturalizada.

“Tinha um bar que ficava bem na frente que direto o pessoal se encontrava pra beber uma, pra tomar uma. Não era todo mundo que podia ficar. Eu, por exemplo, eu nem sempre podia ficar porque tinha um ônibus da **coleta** que saía no horário definido. Se eu perdesse aquele ônibus não tinha como eu voltar pra casa, que era de madrugada.”(T.R.)

Então nosso rendimento, assim diante dos outros, não era tão bons assim, sabe, E aí o supervisor não ficava. Ninguém da equipe ia la, porque parece que os de baixo, os peões assim, não colaboravam. Então supervisor gritava o tanto que for, mas o **peão** parece que não queria sair do lugar, sabe. Mas pra tentar dar a volta por cima, eles sempre fala ‘não, nos somos iguais, vamo trabalha junto, vamo crescer junto’, mas assim, ali nu funcionava não.(L.P.)

Os termos “peão” - designado aos trabalhadores do “chão de fábrica” - e ônibus da “coleta”, apresentam como a empresa se insere no campo da disputa simbólica atribuindo um lugar

ao trabalhador enquanto objeto, mera peça do maquinário facilmente substituível. De forma mais concreta a divisão e simplificação do trabalho possibilitou tal benesse à empresa, dentro do sistema industrial de trabalho, descrito por Upton Sinclair como uma linha de “desmontagem”, evidenciando como sistema bilionário da carne se sustenta baseado no trabalho precário e mão-de-obra barata.

Por sua vez trabalhadores também se inseriram nesse campo de disputa elaborando suas categorias a partir de identificações simbólicas nas quais os termos empregados levam ao reconhecimento de uma unidade, fundamental para o posicionamento dos sujeitos nas lutas de classe. Neste mês a proposta de aumento salarial da empresa foi recusada pelos trabalhadores através de uma consulta de votos, na qual o sindicato realizou uma forte campanha. Naquele dia presentes no sindicato, e enquanto aguardávamos as urnas chegarem para dar início a contagem dos votos, alguns trabalhadores foram chegando e de um modo geral, percebi que minha presença causou estranhamento, um certo desconforto em continuar falar sobre “as manobras da empresa” quando me aproximei. Depois de alguns minutos de conversa, me apresentei, e senti que estava aceita para participar daquela roda de conversa que acabava de se formar. Quando chega um dos representantes da empresa, a conversa política cessa novamente. Percebendo a situação de desconforto, o representante entra para aguardar as urnas e logo em seguida um dos trabalhadores se dirige a mim dizendo: “esse aí é patrão”. Percebi o quão importante é tal identificação de classe para os trabalhadores, e que dessa forma, eles demarcam sua disputa e se posicionam da dualidade da luta de classe, estabelecendo seus inimigos e aliados.

Os variados arranjos constituídos pelos trabalhadores constituem uma identificação mutua condição de classe que permitem o reconhecimento de seus limites e potencialidades enquanto trabalhadores. Podemos perceber que tais identificações simbólicas são construídas pelos trabalhadores de maneiras variadas - sejam elas atreladas à forças sindicais ou mesmo em pequenos grupos de setor, atividades religiosas, culturais e de lazer. Empresa e sindicato criam mecanismos para inserção de seus discursos nas identificações simbólicas de grupo na disputa de seus interesses e projetos:

“A ideia de que não se precisa de outra coisa além da empresa. Não precisa de sindicato. E muitos trabalhadores compram essa ideia. ‘A empresa me dá um ônibus de qualidade pra ir para o serviço. A empresa me dá um almoço muito bom. A empresa me dá uma área de lazer boa. Um campo de futebol pra jogar. Então, quer dizer, a empresa é muito boa, né’. Então, alguns trabalhadores compram essa ideia e esquece que aquilo ali é uma forma de manter o trabalhador viciado naquele ciclo. Pra que? Pra que o trabalhador não tenha conhecimento,

não tenha noção dos seus direitos, de seus deveres, então, ali você tem noção de quais são os seus deveres. Que é de cumprir horário, bater metas, de ter qualidade, é de consertar o equipamento da empresa. (...) (B.S)

A área de lazer e o campo de futebol são sempre citados como locais onde trabalhadores podem se encontrar, compartilhar experiências e vivências fora dos limites da empresa. Desta forma, observamos uma disputa simbólica em que o sindicato se insere, através da identificação simbólica do trabalhador e do Sindicato enquanto força mobilizadora e representativa. O Sindicato conta com uma área de lazer onde os trabalhadores montam seus times de futebol. Além disso há um bar e uma barbearia sublocados na sede do sindicato, o que significa um ponto de encontro desses trabalhadores, criando uma rede de interações próximas ao sindicato. Por sua vez, enquanto a empresa, tenta criar seus moldes de identificação de funcionário padrão, equipe feliz e eficiente e expressa mecanismos de controle sobre as possíveis interações entre os trabalhadores de suas plantas através de regras e normas que supostamente tem função de “evitar contaminação cruzada”, além da diferenciação dos trabalhadores pela cor do uniforme:

E pra piorar, em certo sentido, ali tinha... ali tinha não, ainda tem, né, são uniformes diferentes nas cores, né. A limpeza usa verde, a produção usa branco, e a manutenção usa azul. Então por exemplo, o espaço do restaurante, do refeitório, cada um tem seu espaço. Qual que é a ideia, né, é um negócio pesado, assim, que eu nunca entendi. No refeitório a gente não pode ficar com o pessoal de branco, tem que ficar do outro lado, em outro lugar. Aí, diz o SIF, na orientação do SIF, é pra evitar contaminação cruzada e tal. Mas eu falei 'mas eu trabalho com eles da produção lá. Qual que é a diferença comer aqui agora com eles, e eu tá dentro da produção?'. Mas aí são normas lá que a gente nunca entende, né, pra que que serve.(A.T.)

As dinâmicas empresariais enfrentadas pelos trabalhadores, bem como a maneira com que os mesmo reagem forjando uma nova dinâmica vão se tornando cada vez mais complexas. Ao tomarmos a linguagem como atividade prática da construção social, considerando as múltiplas possibilidades, aspectos e dimensões sujeitas a deslocamentos de sentidos, reconhecemos seu caráter histórico no qual um sistema de signos já dados encontra-se em um espaço de invenção do novo e da criatividade.

A luta pela manutenção da dominação, que desqualifica os trabalhadores como agentes históricos construindo uma memória em prol da manutenção do poder e dos privilégios das classes hegemônicas, bem como a resistência, apresentam-se de forma sutil, muitas vezes imperceptível

até mesmo para quem a exerce. Cabe ao historiador compreender as transformações do presente o sentidos de suas construções, investigando e, quando necessário, reelaborado a definição dos papéis.

É justamente em relação à enorme pressão exercida pelo trabalho degradado que o trabalhadores encontram referências para a construção de suas trajetórias e elaboram suas narrativas de vida que não devem ser estigmatizadas. “Se o espaço do trabalho é o primeiro lugar no qual o capitalismo tem suas bases de dominação assentadas, é lá também que o trabalhador pensa e expressa sua existência social”.

As formas encontradas pelas instituições para redefinir atitudes frente os trabalhadores são significativas para se compreender as constituições das relações de produção (e de trabalho) que se desenvolvem em indústrias tais como a que indicamos. Cabe aos gerentes, coordenadores e chefes setoriais o desenvolvimento de mecanismos para o funcionamento da fábrica.

Porém, temos notado que o processo de exploração não se faz tão somente através do aumento da velocidade das máquinas ou da ampliação da mais valia relativa, tal como Marx (1982) percebeu nas primeiras indústrias Inglesas. Diversas razões (sindicais, legais, contratuais etc.), que ainda serão objeto de nosso estudo, subsidiam as relações de trabalho e produção, e, ao mesmo tempo, indicam-nos que para se tenha a mercadoria, ou o produto final, deve-se necessariamente acontecer interações e processos sociais múltiplos. Nesse sentido, uma demanda para o aumento de produção, por exemplo, acaba sendo precedida ou acompanhada de uma ação positiva por parte dos que a demandam. Para melhor apresentarmos essas “nuances”, apresentamos a narrativa de um operário:

No mês de maio a meta, prevista era mandar para o abate 1800 suínos/dia, para o mês de junho a meta passou para 1900 suínos/dia. A elevação da meta causou insatisfação do pessoal, pois tivemos que trabalhar mais. Porém, logo veio a notícia de que iriam dar folgas, prêmios etc. para o pessoal envolvido no abate (L. P., 26 anos).

Assim sendo, as relações entre supervisores e operários no interior de fábricas são regidas ambigualmente tanto por conflitos, quanto por atos mediados (ou negociados). Assim firmam-se relações, atribuições e hierarquias à medida que a produção impõe mudanças no ritmo de trabalho.

Nesse processo produtivo, por razão de promoção ou mesmo (e mais comum) de demissão, um trabalhador recém-contratado pode rapidamente assumir com certa facilidade o papel de um trabalhador mais antigo, pois, nessas empresas os operários convivem com tarefas diversas, tornando-se multifuncionais, dominando diversas máquinas e trabalhando em diversos setores. Essa situação garante aos supervisores trocas rápidas de funcionários em caso de faltas, acidentes e demissões inesperadas.

Ao iniciar no trabalho destas indústrias, além da formação oferecida pela empresa (como regras, horário, políticas de metas etc.), cada trabalhador passa, também, por orientações de trabalhadores mais antigos. As orientações dadas pelos mais antigos mostram o quanto as narrativas, brincadeiras e eventuais quebras de rotinas movimentam o trabalho no interior da fábrica. O novo trabalhador é bombardeado por ideias que, aos poucos, vão conduzi-lo a um grupo específico dentro da empresa, criando identidades localizadas.

Na perspectiva de Worcman as pessoas de um grupo estabelecem identidade devido à aproximação de trajetórias, seja pela geografia, em função de histórias de vida que se aproximam ou até mesmo por serem da mesma religião (WORCMAN, 1999). Elas estarão ligadas por experiências que, de alguma forma, trazem gozo quando partilhadas, fazendo com que possam manter uma relação baseada em confiança e solidariedade. Porém, as novas estratégias de competitividade e produtividade, representada por uma nova estratégia empresarial, seria um dos principais fatores explicativos das mudanças na organização do trabalho. Como: programa de qualidade total e gestão participativa; programa de remuneração variável e distintos contratos de trabalho; e terceirização e subcontratação de mão-de-obra (POCHMANN, 2002, p 44).

Assim, um importante trabalho das atuais gerências é o de quebrar as relações de “dentro”, ou seja, as identidades e identificações geradas no “chão da fábrica”, utilizando-se recursos exógenos ou incomuns às atividades internas. As entrevistas realizadas com trabalhadores/sindicalistas da ThyssenKrupp Metalúrgica Santa Luzia (Fapemig/ 2010-12), fruto de uma pesquisa anteriormente realizada, revelam pontos de aproximação com o que ocorre na empresa alimentícia, tanto nas relações de trabalho quanto nas teias que envolvem indústria, trabalhadores e sindicato, frente as questões “de fora das fábricas”. Nas palavras de C. G., metalúrgico de Santa Luzia:

[...] olha, se seu marido perde o emprego, o emprego aqui você não vai ter mais esta cesta básica boa que você tem aí não, né? Se seu marido fica lá na assembleia ouvindo o sindicato e querer reivindicar aquilo que a gente acha que no momento nós não podemos atender, seu marido vai perder o emprego, você não vai ter o salário que você tem, você não vai ter o plano de saúde (C. G., 42 anos,).

O trabalhador busca manter o emprego e se desmembrar de elos internos ou sindicais motivado até mesmo pelas ações sobre (ou mesmo advindo de) seu grupo familiar. As dinâmicas da exploração e das relações de trabalho fazem da família uma peça na formação de vínculos e nos modos de se exercerem pressões nos trabalhadores de empresas globalizadas.

na verdade isso é uma opressão, uma forma de oprimir de fazer uma lavagem cerebral, na esposa, na mãe, até no próprio filho daquele trabalhador (de que o seu pai pode perder aquele emprego). (C. J. A., 31 anos,).

As estratégias utilizadas pela empresa para se chegar às famílias são diversas. Segundo entrevistas realizadas em Santa Luzia, as formas de aproximação partem sempre da obtenção ou promessas de “benefícios”. Isso garante à empresa o estabelecimento de uma política interna e externa cada vez mais positiva, pois propiciar ou prometer melhorias é uma forma de “oferecer” o que outrora foi reivindicado e até assumido em acordos entre sindicatos e empresas – tal como cestas básicas ou subsídios para a compra de óculos.

São formuladas políticas sociais e trabalhistas, com vistas ao rebaixamento ainda maior do padrão de uso e remuneração do trabalho. A descentralização e a focalização do gasto social são medidas utilizadas, em geral, como forma de ajuste fiscal (contenção de recursos públicos), assim como a desregularão do mercado de trabalho serve de caminho para a flexibilização dos contratos, redução do poder sindical, retiradas de direitos, corte de salários e substituição de benefícios públicos na qualidade de mão-de-obra” (POCHMANN, 2002, p. 9).

BIBLIOGRAFIA

- ALVES, Giovani. *O Novo (e precário) mundo do trabalho*. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. SP: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. *O Caracol e sua concha*. Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. SP: Boitempo, 2005.
- _____. *Os Sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. SP: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo (org.) *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. SP: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, R. et alli. *Neoliberalismo, trabalho e sindicato*. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. SP: Boitempo, 1997.
- BEAUD, Stéphane & PIALOUX, Michel. *Retorno à condição operária*. Investigação em fábricas da Peugeot na França. SP: Boitempo, 2009.
- CANO, Wilson. *Raízes da concentração industrial em São Paulo*. SP: T.A. Queiroz Editor, 1977.
- CÊA, Geórgia S. dos Santos & MUROFUSE, Neide T. “Associação dos portadores de LER (AP- LER) na luta pelos direitos dos trabalhadores de frigorífico do Oeste do Paraná”. in TUMOLE, P.S. & BATISTA, R.L. *Trabalho, economia e educação: perspectivas do capitalismo global*. Maringá: Ed. Praxis, 2008.
- CEA, Geogia & FINKLER, Anna Luiza. *Atuação dos trabalhadores em frigoríficos da região Oeste do Paraná: as qualificações requeridas*. Cascavel, 2009. Mim.

- CHALHOUB, Sidnei. *Trabalho, lar e botequim*. Campinas: Edunicamp, 2005.
- CHALHOUB, S. & PEREIRA, L.A. de M. (org). “Apresentação”. in *A História contada*. RJ: N.Fronteira, 1998.
- DEAN, Warren. *A Industrialização de São Paulo*. RJ: Bertrand Brasil, 1991.
- DIAS, Edmundo F. “Reestruturação produtiva”: forma atual da luta de classes. in *Revista Outubro*, n.5. SP: Instituto de Estudos Socialistas, 2001.
- FENELON, Dea et alli (org.). *Muitas memórias, outras histórias*. SP: Olho D’Água, 2004.
- FINKLER, Anna Luisa. *Os Problemas de saúde dos trabalhadores e a relação com o processo de trabalho em frigoríficos*. Cascavel: Unioeste/Curso de Enfermagem, 2008. Trabalho de conclusão de curso. Mim.
- FINZI, T. R. Por um fio: “*Por um fio*”: experiências de atendentes de call centers em Uberlândia/MG (1998-2009). Uberlândia: UFU/INHIS programa de pós graduação em História. 2010. Dissertação de Mestrado. Mim.
- GUIMARÃES, Nadia Araujo. *Caminhos cruzados*. Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. SP: Ed.34, 2004.
- KHOURY, Yara A. et alli (org.) *Outras histórias: memórias e linguagens*. SP: Olho D’Água, 2006.
- LIMA, Jacob C. (org.). *Ligações perigosas*. Trabalho flexível e trabalho associado. SP: Annablume, 2007.
- LINEBAUGH, Peter & REDIKER, Marcus. *A Hidra de muitas cabeças*. SP: Cia das Letras, 2008.
- LINHART, Danièle. *A Desmedida do capital*. SP: Boitempo, 2007.
- MARX, K. *O Capital*. Tomo 2. SP: Nova Cultural, 1996.
- MIRANDA, J. S. Tendências atuais da reestruturação do sistema produtivo internacional. Campinas: Fecamp/Unicamp. 1987.
- NELI, M.A. *Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com os trabalhadores de uma indústria avícola*. Ribeirão Preto: Faculdade de Medicina/USP, 2006. Dissertação (Mestrado). Mim.
- PAOLI, Maria Célia. *Desenvolvimento e marginalidade*. SP: Pioneira, 1974.
- PAOLI, M.C., TELLES, V.S. & SADER, E. “Pensando a classe operária”. in *Revista Brasileira de História*. n.6. SP: Marco Zero, 1983.
- PORTELLI, Alessandro. “A Filosofia e os fatos”. in *Revista Tempo* n.7. Niterói: Eduff, 1996.
- PEREIRA, L. (org). *Populações marginais*. SP: Duas Cidades, 1978.
- _____. *Trabalho e desenvolvimento no Brasil*. SP: Difel, s/d.
- _____. *Classe operária. Situação e reprodução*. SP: Duas Cidades, 1965.
- PEREIRA, L. (org). *Urbanização e subdesenvolvimento*. RJ: Zahar, 1973.
- POCHMANN, Marcio. *O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: BOITEMPO, 2002.

- PREVITALLI, F. S. Controle e Resistência do Trabalho na Reestruturação Produtiva do Capital no Setor Automotivo. In: Mediações, Londrina, v. 1, n. 1, MC Gráfica, 2006.
- RICOEUR, P. *Tempo e narrativa*. Campinas: Papirus, 1993.
- _____. *La Memoria, la história, el olvido*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Economica, 2004.
- RODRIGUES, L.M. *Industrialização e atitudes operárias*. SP: Brasiliense, 1970.
- RIZZI, A. T. *Mudanças tecnológicas e reestruturação da indústria agroalimentar: o caso da indústria de frangos no Brasil*. Campinas. Unicamp. 1993.
- _____. *A Evolução da indústria de frango no Brasil*. Curitiba: Faculdade de Economia/UFPR, 1999. mim.
- SENNETT, Richard. *A cultura do novo capitalismo*. São Paulo:Record, 2006.
- _____. *O Artífice*. SP/RJ: Record, 2009.
- SILVER, Beverly. *Forças do trabalho*. SP: Boitempo, 2005.
- TELLES, Vera Silva. “Mutações do trabalho e experiência urbana”. in *Tempo Social*, v.18, n.1. SP:EDUSP, 1999.
- THOMPSON, E.P. *A Formação da Classe Operária Inglesa*, 2ª ed., Rio de Janeiro:Paz e Terra, 1988.
- _____. *Senhores e caçadores*. RJ: Paz e Terra, 1986.
- _____. *Miséria da teoria*. RJ: Zahar, 1981.
- _____. *Peculiaridade dos ingleses*. Campinas: Edunicamp, 2001.
- _____. *Costumes em comum*. SP: Cia das Letras, 1998.
- WILLIAMS, R. *Marxismo e literatura*. RJ: Zahar, 1979.
- _____. *O Campo e a cidade*. SP: Cia. das Letras, 1989.
- WORCMAN, K. A História na Empresa: Identidades e Oportunidades. Acessível em: <http://www.museudapessoa.net/oquee/biblioteca/karen_worcmann_a_historia_na_empresa.pdf>, 1999. Acesso em: jan. 2012.