

**“NÃO SÓ A CAMISA: A CUECA, A CALÇA, É TUDO”.  
TRABALHADORES E A CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO NA SADIA DE TOLEDO (DÉCADAS DE 1960-1970).**

Maria Cristina de Castro Pereira<sup>1</sup>

**Resumo:** Esta investigação busca estabelecer e interpretar os sentidos e significados atribuídos pelos trabalhadores às relações de trabalho constituídas no frigorífico Sadia de Toledo, nas décadas de 1960-80. Tentei compreender de que forma eles se vincularam ao setor e, após identificar as estratégias criadas pela empresa para estabelecer determinado regime de trabalho, perceber o modo como os trabalhadores lidaram com estas tentativas a partir da problematização de suas memórias sobre suas experiências. Tentei discutir também como enfrentaram, no conjunto de suas vivências, as pressões e limites que lhes foram colocados, e como trabalharam com estas dificuldades em suas consciências, criando e recriando resistências individuais e coletivas.

**Palavras-chave:** Experiências Sociais de Trabalhadores; Relações de Trabalho; Memórias; Frigorífico Sadia.

**"NOT ONLY THE SHIRT: THE UNDERPANTS, A PANTS, IS EVERYTHING"  
WORKERS AND CONSTRUCTION OF LABOR RELATIONS IN THE  
SADIA OF TOLEDO (DECADES OF 1960-1970).**

**Abstract:** This research seeks to establish and interpret the meanings assigned by workers to labor relations established in the Toledo Sadia refrigerator, in the decades of 1960-80. I tried to understand how they are linked to the sector and, after identifying the strategies created by the company to establish specific arrangements for work, notice how the workers have dealt with these attempts from the questioning of his memoirs about his experiences. I tried to discuss how also faced, in all of their experiences, the pressures and limitations that were put to them, and how they worked with these difficulties in their consciousness, creating and re-creating individual and collective resistance.

**Keywords:** Social Experiences workers; Work relationships; Memoirs; Refrigerator Sadia.

---

<sup>1</sup> Graduada em História pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE (2013). Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em História da UNIOESTE (2016), atualmente é Docente do Instituto Federal do Paraná (IFPR). E-mail: [cristina.pereira@ifpr.edu.br](mailto:cristina.pereira@ifpr.edu.br)

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

A produção de entrevistas com trabalhadores das fábricas da Sadia na cidade de Toledo a partir da década de 1960 me intrigou e provocou algumas reflexões sobre como estes sujeitos interpretam e constroem memórias sobre estes primeiros anos de trabalho. Em muitas narrativas, nostalgicamente, benesses e aspectos positivos são valorizados. É comum a divisão de suas trajetórias em duas partes: “o começo” – que teria sido muito bom (anos 60,70 e 80); e o “depois” – quando tudo começou a ficar ruim, mudança que eles, em geral, atribuem à alteração no quadro de diretores e cargos de chefia.

O “começo” é descrito como um ambiente em que todos são amigos e trabalham arduamente juntos, preocupando-se todos com o crescimento da empresa. Não haveria conflitos nem mesmo entre os trabalhadores e os chefes, que seriam a “mesma coisa que um funcionário”<sup>2</sup>. O trabalhador Romeu Franco, de 68 anos, nascido em Veranópolis/RS e atualmente aposentado, começou a trabalhar na empresa em 1970 como ajudante de produção no abate de suínos, e atuou como encarregado do resfriamento e embalagem no frigorífico a partir de 1979, permanecendo nesta função até 1997. Ele diz que nos primeiros anos:

Trabalhava-se mais, com vontade. Eu entrei, primeiro dia que eu entrei lá eu já vesti a camisa da empresa. Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo. Porque a gente, eu dava a vida pela Sadia. Quando alguém falava mal da Sadia, eu me ofendia. [...] Aquele tempo lá que começamos no suíno, a gente se ajudava em tudo. Curtir couro de boi, carregar, carregamento, nós fazia de tudo.<sup>3</sup>

Estas relações sociais supostamente pautadas no companheirismo e na dedicação ferrenha ao trabalho teriam sido alteradas principalmente, segundo os entrevistados, com a morte de três pessoas: o presidente do Conselho Superior de Administração do Grupo Sadia, Romano Ancelmo Fontana, em novembro de 1987; a do fundador do Grupo, Atílio Fontana, em março de 1989; e, alguns trabalhadores, também citam a morte de um dos

2 Rui Franco. Entrevistado pela autora em 01 de abril de 2012.

3 Romeu Franco. Entrevistado pela autora em 03 de abril de 2012.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

diretores da unidade de Toledo, Egydio Munaretto. Com a morte dos “cabeças”, “entraram as piazzadas de São Paulo que fizeram esse negócio mal feito e deu no que deu!”<sup>4</sup>. Aparentemente, a estrutura organizacional do Grupo Sadia parece ter realmente sofrido alterações a partir da década de 1990. Segundo o pesquisador Armando João Dalla Costa, mudanças efetivas aconteceram quando os netos do fundador assumiram o Conselho de Administração, assim como a Diretoria Executiva. Esta nova geração iniciou um processo de reestruturação administrativa e produtiva, vendendo empresas para diminuir a estrutura, implantando a “Total Qualidade Sadia” – TQS, e intensificando a exportação dos produtos<sup>5</sup>.

O início da implantação do modelo de gestão da terceira geração teria começado em 1991, antes mesmo dos netos assumirem, quando o Conselho de Administração oficializou a “Total Qualidade Sadia”. Esta forma de gestão teria se iniciado na unidade de Chapecó, se estendendo depois para as demais. Segundo Dalla Costa, esta nova concepção estava em discussão desde 1984, quando Attilio Fontana deixou a presidência do Conselho de Administração e foi criada a Presidência Executiva. As atividades para implantar a TQS começaram em dezembro de 1990, pela alta direção. O mesmo autor indica também o prévio contato de todos os conselheiros, membros da executiva e diretores da empresa com técnicas japonesas de produção, inclusive realizando uma viagem para este país.

Este autor dá um sentido positivo a este processo, acentuando a “evolução” em números de unidades industriais da Sadia, a diversificação dos produtos, a ocupação do mercado nacional e as exportações, assim como outras questões relacionadas às ações do fundador do grupo, de seus

---

4 Romeu Franco. Idem.

5 Para uma descrição mais detalhada das sucessões ocorridas no Grupo Sadia e do seu crescimento em número de unidades industriais, além do relato das práticas que promoveram a diversificação dos produtos e a ocupação do mercado nacional e internacional, ver: A Sadia e as sucessivas sucessões nas empresas familiares. Armando João Dalla Costa. Disponível em [http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/textos\\_discussao/texto\\_para\\_discussao\\_ano\\_2005\\_texto\\_19.pdf](http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/textos_discussao/texto_para_discussao_ano_2005_texto_19.pdf)

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

filhos, genros e netos. Estas ações seriam as responsáveis pela “presença cada vez mais significativa” do Grupo Sadia no país e no exterior. As “escolhas” e “estratégias” dos dirigentes do grupo para ampliar e diversificar sua produção marcam a narrativa de Della Costa em detrimento de qualquer reflexão acerca da organização do trabalho que efetivamente permitiu que tais “evoluções” se efetivassem, as quais assumem outro sentido se vistas a partir dos trabalhadores, o que é possível de ser evidenciado na interpretação de suas experiências. Na interpretação dos trabalhadores, a reestruturação ocorrida no final dos anos 80 e início dos anos 90, por exemplo, foi “ridícula e inviável”. Os novos administradores teriam se deixado influenciar por um sujeito que seria o responsável pela proposta de mudança:

[...] ele (o sujeito) veio mostrar um trabalho que ele que, escreveu um livro lá, não sei, do Japão, e não sei mais o que onde que ele achou! Ele influenciou tanto os diretores que como que ele falava parecia que a água subia morro acima. Pra ele, no papel, a água subia morro acima. Mas no papel, na realidade não é assim. [...] Eles queriam, queriam, muitas vezes, modificar, fazer o funcionário fazer um serviço a mais do que ele podia fazer. Se ensacava 300 frango por hora, tinha que ensacar 500. Mas se não tem a possibilidade de fazer isso!<sup>6</sup>

Evidentemente, o trabalhador se refere à tentativa de imposição de transformações na organização do trabalho, em que se intensifica a preocupação com o máximo de aproveitamento do tempo, desde a produção, transporte e controle de qualidade, até o estoque. Dalla Costa exaltaria tais medidas, que provavelmente geraram mais lucro para os donos da empresa e permitiu a expansão das atividades do Grupo Sadia. Também iria ignorar os efeitos da cobrança de metas que, por vezes, excediam a capacidade produtiva dos trabalhadores e acarretavam não só lesões físicas por esforço repetitivo como também podiam proporcionar doenças mentais, como a depressão. A fala a seguir indica a perda de adesão dos trabalhadores à

---

<sup>6</sup> Romeu Franco. *Ibidem*.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na sadia de toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

empresa devido às mudanças ocorridas, ao mesmo tempo em que demarca os tempos na produção:

Então, a gente dava valor a tudo. Pescoço de frango que ia pro chão, tudo nós valorizava. Tudo. Hoje, tem uns colegas lá dentro que diz que não querem nada com nada. **Tá bem diferente**. O sistema de trabalho. Era pra carregar frango, a gente ia carregar frango; era pra descarregar, a gente descarregava. A gente **era** unido, não era, porque você é chefe numa sessão, era só aquilo. Quando precisava, encarava qualquer coisa.<sup>7</sup>

Apesar dos trabalhadores entrevistados enfatizarem aspectos positivos do trabalho nas décadas de 1960 a 1980, a análise de suas narrativas permite entrever a construção de uma memória a partir da percepção da organização do trabalho estabelecida posteriormente:

[...] não tinha aquela cobrança que tem **agora**, tão falando de meta, só meta, meta. **Aquele tempo não**, era abater tanto e tanto e acabou. A gente abatia, não tinha... **agora** é mais sobre pressão, né?. Por isso, **agora** tá entrando muita gente, tá saindo, entrando, saindo. **Aquele tempo lá**, era bem difícil o cara entrar e sair no dia seguinte. **Agora não**. É muito rodízio de pessoal.<sup>8</sup>

As constantes comparações entre o “agora” e o “aquele tempo” aparecem como uma condenação da atual organização do trabalho, que aparentemente se contrapõe com uma “antiga”. Quando enaltecem as relações sociais estabelecidas no interior da fábrica e a organização do trabalho “no seu tempo”, não perdem de vista a intensificação da exploração do trabalhador percebida nas últimas décadas. Neste sentido, o relato das memórias permite um posicionamento do trabalhador no presente vivido. E apesar desta construção da memória acerca deste processo, os entrevistados não negaram a existência de conflitos nestes primeiros anos da construção da empresa. As evidências estão nas próprias falas dos trabalhadores, que,

---

7 Romeu Franco. Ibidem.

8 Romeu Franco. Ibidem.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

em alguns momentos, acabam por se contradizer e expõem algumas condições nada benéficas de trabalho:

A gente era muito unido. **Aquele tempo lá**, não conheci um que era de cara virada com outro. Tudo era amigo. A gente se encontrava na rua, **embora que, às vezes, a gente passava meses e meses sem se ver lá fora. A gente trabalhava no sábado e no domingo também. Não tinha folga.** [...] Eles deviam é erguer uma estátua pelo que **nós sofremos ali dentro.**<sup>9</sup>

Aqui, mais uma vez, percebe-se que a construção dos “bons tempos” perfazem uma forma de condenar e justificar a decepção com a fábrica no presente. Desta forma, estes trabalhadores constituem um argumento de rejeição à fábrica no presente da narrativa. Ao invés da estátua erguida pelo que eles sofreram, ganharam o aumento das pressões exercidas no trabalho e ainda a perda de alguns “benefícios”, dos quais tratarei em seguida. As memórias que constroem sobre as experiências de trabalho nos primeiros anos de existência da fábrica da Sadia em Toledo partem não somente da interpretação das próprias experiências, mas também de um diálogo que estabelecem com as interpretações das experiências vividas no presente. Neste trecho, perguntado se os colegas de trabalho se reuniam também fora da fábrica, o trabalhador Romeu enfatiza a união existente entre todos: eram “tudo amigo”. Sua fala não deixa transparecer possíveis conflitos existentes entre os trabalhadores “naquele tempo”, situação que seria diferente dos “tempos atuais”. Afirma que se encontravam na rua, apesar de reconhecer, contraditoriamente, que passavam muitos meses sem se ver fora fábrica devido à ausência de dias de folga. Aqui, Romeu deixou transparecer dificuldades que em outros momentos da entrevista não apareceram. A necessidade de trabalhar por longos períodos sem descanso semanal parece ter sido penoso, principalmente se considerarmos a forma como sintetizou a resposta: “nós sofremos ali dentro”.

---

<sup>9</sup> Romeu Franco. *Ibidem*.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

A perda de “benefícios”, citada anteriormente, diz respeito à maior disponibilidade de acesso às consultas com médicos, dentistas e oculistas que os trabalhadores tinham nas primeiras décadas de trabalho. Além disso, a existência de um açougue e de um mercado que ofereciam produtos mais baratos para os trabalhadores da Sadia era algo que, supõem-se, melhorava substancialmente as condições materiais da vida. Estes parecem ser fatores que também contribuíram para estas interpretações do passado por parte dos trabalhadores. A perda destes benefícios ao longo dos anos contribuiu para a construção de memórias sobre o trabalho na Sadia que o colocam em declive dos primeiros anos até os dias de hoje.

Transformações como estas e outras acima citadas servem de alicerce para as interpretações atuais dos sujeitos envolvidos neste processo. Suas narrativas podem ser pensadas, em certa medida, como decorrentes de suas experiências posteriores aos acontecimentos, sobretudo devido às avaliações que fazem atualmente do trabalho na empresa, como num “movimento de lançadeira”<sup>10</sup>. Se exaltam as condições de trabalho nas primeiras décadas de construção deste regime de trabalho, é por que perceberam que o trabalho se intensificou e se tornou ainda mais precário. A memória construída para o passado tem o presente como fator principal. Isto não quer dizer, entretanto, que não reconheçam, em alguns momentos e de forma contraditória, que o trabalho era penoso e lesivo. Nestes momentos é possível perceber que o trabalho na fábrica, de imediato, não atendeu as expectativas destes trabalhadores que saíram de suas regiões de origem, notadamente do campo, para buscar melhores condições de vida na cidade. Apesar de a memória constituída atualmente apontar para mudanças substanciais na organização do trabalho nos últimos anos, não cala as inúmeras dificuldades sofridas ao chegar na cidade para o trabalho na fábrica, como evidenciado na sequência.

---

10 PORTELLI, A. “O momento da minha vida”: funções do tempo na história oral. In: FENELON, D. R. et al. (Orgs.). *Muitas memórias, outras histórias*. São Paulo: Editora Olho d'Água, 2004.

### **Experiências e expectativas compartilhadas**

Romeu Franco, assim como seus irmãos Roberto e Rui Franco, e como Miguel Tem Pass, Eri Ferrari, Alceu Amaro de Oliveira, João Assunção e dezenas de outros agricultores, diante das crescentes dificuldades de sobrevivência encontradas em suas regiões de origem, decidiram tentar melhores condições de vida no Oeste Paranaense. Alguns deles são provenientes do Rio Grande do Sul e migraram, em parte, devido à transformação de terras em pastagens e a intensificação da agricultura capitalista nesta região, que exerceram fortes pressões no sentido de absorver as pequenas e médias propriedades por parte dos latifúndios.

O processo de urbanização e industrialização que se acentuou a partir de 1930 no Estado gaúcho e a procura de terras com fins produtivos ou especulativos também devem ter provocado o aumento do seu preço, o que, suponho, deve ter dificultado ainda mais que estes pequenos proprietários de terra expandissem suas propriedades quando avaliassem ser necessário. Roselaine Navarro Barrinha da Silva, em tese de doutorado<sup>11</sup>, menciona também condições impeditivas no próprio Rio Grande do Sul para a absorção destes trabalhadores pelo setor urbano. A indústria gaúcha, em meados dos anos 50, encontrava-se em situação bastante difícil, devido, em geral, à implementação da atividade industrial em nível nacional, e particularmente ao rápido crescimento da indústria paulista, que passou a ser concorrente da indústria gaúcha não só no mercado nacional, como também no próprio Rio Grande do Sul.

Alguns destes trabalhadores saíram de suas regiões de origem e vieram com a expectativa de reproduzir suas condições de produtores rurais na pequena propriedade familiar. O pai do trabalhador Miguel Tem Pass, por exemplo, vendeu, em 1964, o sítio em que a família vivia na cidade de

---

11 SILVA, Roselaine Navarro B. da. *Trabalho integrado e reprodução ampliada do capital: um estudo de caso no sudoeste do Paraná*. 2011. 414 f. Tese (Doutorado em História Social). Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2011.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

Capanema (no sudoeste do Paraná) para comprar um sítio um pouco maior em uma pequena vila pertencente ao município de Santa Helena, no Oeste do Paraná. No entanto, os que chegaram nesta região, após as décadas de 70 e 80, se viram em meio a um processo de mecanização das lavouras, com produção majoritária de soja e trigo. Com isso, presenciaram um grande contingente de trabalhadores saindo do campo à procura de trabalho na cidade, como o próprio Miguel, que ao completar 18 anos, em 1982, avaliou ser necessária a busca de trabalho na cidade:

Porque meu pai vendeu o sítio lá [em Capanema]. Vendeu o sítio, comprou um moinho na vila lá [em Santa Helena]. Moinhozinho de farinha, né? Descascador de arroz. Daí não tinha serviço pra todo mundo. Aí eu vim pra cá. Já tinha um irmão que trabalhava na Sadia. Daí, fiz ficha, entrei e tô aí até hoje.<sup>12</sup>

Sem condições de acesso à terra, uma expectativa em relação à cidade e ao trabalho na fábrica parecia ser compartilhada pelos trabalhadores entrevistados: a de que a cidade oferecia maiores possibilidades de solução para as dificuldades materiais encontradas na vida no campo. O trabalho no campo foi avaliado como penoso e insuficiente para satisfazer as necessidades materiais de existência. Nesta região, o frigorífico da Sadia de Toledo se apresentava como uma possibilidade de estabilidade, tendo em vista a regularidade dos pagamentos, um dos aspectos citados nas entrevistas como contraposição às rendas obtidas no campo, que variam de acordo com o sucesso ou não de determinada colheita. Miguel ainda destaca outros aspectos que contribuíram para que procurasse trabalhar na Sadia:

Na verdade a gente era bastante sem experiência, não tinha muita opção, né? Era sair de lá, fazer ficha ali e trabalhar. Na época, a Sadia era uma firma boa, né? Era uma das melhor aqui da cidade, né? Então eu nem fiz questão de procurar outra coisa né? A Sadia na época quem trabalhava era, nossa, era respeitado diferente de hoje. Salário melhor, pagamento

---

<sup>12</sup> Miguel Tem Pass. Entrevistado pela autora em 27 de outubro de 2011.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

sempre em dia. Aí, eu nem procurei outro serviço. Fui direto na Sadia.<sup>13</sup>

A situação na pequena propriedade familiar se agravava quando um integrante da família se casava, o que significava mais um aumento no número de pessoas para dividir o sustento. Na impossibilidade de obter mais terras para o plantio, muitos jovens casais – como Romeu Franco e sua esposa – optaram por arriscar-se em longas viagens na busca de um emprego que garantisse a constituição de uma nova família: “Casei e vim direto pra cá. [...] Era só morro lá na Serra Gaúcha. E não tinha futuro nenhum lá. Então, resolvemos vir pra cá. Encaremos quase cinco dias de viagem, mas chegemos”<sup>14</sup>.

Os solteiros também criaram expectativas de uma vida melhor e talvez até de ascensão social através de promoções dentro da fábrica. Rui Franco, atualmente com 65 anos, irmão de Romeu, é representativo destes sujeitos. Foi o primeiro dos quatro irmãos Franco a migrar de Veranópolis/RS para a região Oeste do Paraná. Rui começou a trabalhar na Sadia ainda em fevereiro de 1969: “meu tio trabalhava aqui e nós morava na roça lá na serra gaúcha, e lá era muito sofrido. Então, eu e meu irmão viemos pra cá. Minha família veio. Eu vim na frente em sessenta e nove, minha família veio em setenta”<sup>15</sup> Começou a trabalhar no abate de suínos, apesar de ponderar que “fazia de tudo lá”:

Matava porco, esfaqueava, pelava, abria porco. Porque aquele tempo tu trabalhava na Sadia, não era especificamente você trabalha na matança. Terminava o serviço na matança tu ia pra outro lugar. Tu ia roça potrero, tu ia fazer cerca, quando chovia muito que não entrava porco que naquele tempo era difícil, tu tinha outro serviço pra fazer.<sup>16</sup>

Romeu também descreve o trabalho que realizava:

---

13 Miguel Tem Pass. Idem.

14 Romeu Franco. Ibidem.

15 Rui Franco. Ibidem.

16 Rui Franco. Ibidem.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

Comecei em 70, 22 de março de 70 entrei na Sadia. Entrei de ajudante de produção no abate de suínos. Naquela época matava 350, 400 por dia. Depois veio o abate de boi. De manhã matava porco, de tarde matava os boi. E no fim da matança, ajudar a fazer a limpeza, serviços gerais que tinha lá dentro, nós fazia tudo. Não era específico que você trabalhava lá na matança e era só isso. Não, era ficar até 8, 10 horas da noite fazendo hora extra. Porque aquele tempo lá era mais valorizada que o salário que a gente ganhava. O que sobrava era hora extra.<sup>17</sup>

A rotina de trabalho, nas primeiras décadas de existência da Sadia em Toledo, era organizada de acordo com a realização das tarefas necessárias, em parte, semelhante ao trabalho no campo, em que é comum a jornada se pautar por tarefa e não por tempo pré- estabelecido e com uma definição de ocupação. Cabe ressaltar que esta organização do trabalho só era possível neste momento devido à lógica que a orientava: o setor de abate de suínos (que em 1969 abateu aproximadamente 173.000 suínos<sup>18</sup>) parece ter sido pouco numeroso em relação à quantidade de trabalhadores, visto que segundo relatos, era concluído ainda na parte da manhã. Desta forma, a gerência, que obviamente não dispensaria os trabalhadores, direcionava esta força de trabalho para outras tarefas necessárias à empresa. De acordo com os trabalhadores entrevistados, após o abate de suínos costumavam, entre outras atividades, carpir e construir cercas (inclusive na década de 1970, visto que apenas um entrevistado começou a trabalhar antes disso): “terminava o serviço na matança tu ia pra outro lugar. Tu ia roçar potreiro, tu ia fazer cerca”<sup>19</sup>. Voltavam para o “salão” à noite, quando era necessário fazer a limpeza das instalações para o próximo dia de labuta e, “a hora que

---

17 Romeu Franco. Ibidem.

18 Este e outros dados apresentados no texto foram retirados de: DALLA COSTA, Armando João. *O grupo Sadia e a produção integrada: o lugar do agricultor no complexo agroindustrial*. 1993. 265 f. Dissertação (mestrado em História do Brasil). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 1993.

19 Rui Franco. Ibidem.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

terminava, nós esperava todo mundo saí, então ficava uma turma pra limpar, né? Lavava tudo o frigorífico”<sup>20</sup>.

Com o início do abate de bovinos, em 1971, eram orientados para esta função à tarde e depois, então, para outros afazeres. A orientação pelas tarefas só pôde prevalecer até ser exigida uma maior sincronização do trabalho com o aumento da produção e com o início do abate de aves (em 1979), que também exigiram uma subdivisão mais complexa da produção, o que só foi possível com determinadas transformações na própria infraestrutura urbana. A inexistência de asfalto na região e a precariedade das estradas, em dias de mau tempo, por exemplo, prejudicavam o transporte e impediam previsões exatas da chegada dos animais para o abate – o que poderia redefinir as tarefas a serem realizadas, como uma das falas de Rui Franco, citada anteriormente: “logo que eu comecei **naquele dia não tinha porco, tinha chovido bastante**, eles me ponharam fazer buraco lá fora”. Thompson<sup>21</sup>, ao analisar comunidades camponesas, avalia que a notação do tempo orientada pela sucessão de tarefas e a sua relação mútua parece mais humanamente compreensível do que o trabalho de horário marcado. Esta característica da vida no campo existente, em certa medida, até hoje, parece estar presente no trabalho fabril aqui investigado e naquele período inicial de instalação da empresa. Ao cuidar do que parece ser uma necessidade do momento, o dia de trabalho era prolongado ou contraído segundo as tarefas a serem realizadas naquele dia. Obviamente que, como no caso da Sadia, trata-se de relações sociais pautadas no pressuposto de que “tempo (do trabalhador) é dinheiro (do patrão)”, há outros elementos que devem ser mensurados nesta análise. Um destes elementos é a existência das horas extras. Ao contrário dos camponeses estudados por Thompson, os trabalhadores que participaram da construção da filial da Sadia na cidade de Toledo, nas décadas de 1960 e 1970, detinham um menor

---

20 Rui Franco. *Ibidem*.

21 THOMPSON, E. P. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. In: *Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional*. Tradução: R. Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

controle de sua vida produtiva, uma vez que, apesar da rotina de trabalho ser orientado pelas tarefas, não eram eles que definiam quais as tarefas a serem realizadas em determinado momento. Também não poderiam oscilar entre períodos de trabalho intenso e outros de descanso, porque aqui, seu tempo – uma mercadoria – era aproveitado ao máximo pelos empregadores (ou, ao menos, tentado). A lógica que orienta estas práticas é totalmente diferente e o tempo não pode ser “desperdiçado” (na perspectiva da gerência). Inclusive uma das estratégias usadas pela empresa para tentar disciplinar os trabalhadores no que se refere ao seu horário de chegada, e também para tentar mantê-los trabalhando sem descanso, era distinguir os primeiros trabalhadores que chegavam e os que continuavam trabalhando depois do término de horário de serviço, dando repetidos sinais de aprovação. É o que os trabalhadores denominaram, no decorrer das entrevistas, de “reconhecimento” e “valorização”. Um dos trabalhadores que mencionaram este “reconhecimento” foi o gaúcho Roberto Franco, que começou a trabalhar na Sadia em 1971, no abate de suínos, com apenas 15 anos (seu primeiro emprego): “aos domingos, se precisava matar porco, a gente ia no domingo trabalhar também. Então, dava gosto de você trabalhar na Sadia, naquele tempo. Um tempo que você era reconhecido...”<sup>22</sup>.

Roberto recorda com um aparente orgulho dos sacrifícios que ele e os colegas faziam quando eram solicitados para trabalhar para além da carga horária exigida. Mas, sobre o trabalho depois do término do horário, há que se considerar também, “que aquele tempo lá era mais valorizada [a hora extra] que o salário que a gente ganhava”<sup>23</sup>. Não considerar a importância dos ganhos oriundos das horas extras no orçamento destes trabalhadores pode levar a acreditar que houve, neste processo de industrialização, uma intensificação da exaltação do trabalho e do desenvolvimento econômico que ultrapassava os limites das folhas dos jornais e das falas dos

---

22 Roberto Franco. Entrevistado pela autora em 02 de abril de 2012.

23 Romeu Franco. *Ibidem*.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

empresários e fazia com que os trabalhadores vestissem “não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo” da empresa.

E é evidente que os empresários e governantes tinham muito interesse na divulgação e incorporação destas concepções por parte dos trabalhadores. Está presente, na maioria das entrevistas que realizei, esta valorização da honra e da ordem provenientes do ato de trabalhar. Mas, apesar desta valorização do trabalho, mesmo que árduo e/ou com dor, e até mesmo extrapolando a carga horária exigida, os trabalhadores não deixam de apontar esta “dedicação” à empresa sempre atrelada com as necessidades materiais que precisavam ser suprimidas. Rui Franco, por exemplo, também lembra com orgulho a disposição dele e dos colegas em trabalhar até mesmo no domingo sem nem mesmo serem solicitados. No sábado, “todo mundo ia lá pedir (para o chefe) antes de sair se tinha serviço pra fazer”. Apesar da aparente devoção à empresa, Rui justifica a renúncia do descanso semanal: “quanto mais hora a gente fazia melhor era.”

Entre as falas que exaltavam os primeiros anos de trabalho (sempre em contraposição a atual organização fabril), contraditoriamente os trabalhadores relataram a frustração de suas expectativas ao chegarem na cidade para o trabalho na fábrica. As expectativas de Rui e Romeu, por exemplo, não foram atendidas inicialmente. Romeu dá indícios de uma crença de que o trabalho na fábrica seria como algumas das atividades realizadas no campo:

Eu achei que assim, trabalhar na matança de suínos! A gente matava porco de vez em quando no Rio Grande, era cortar carne, cortar a banha, fazer tipo que nem nós na roça. Mas aqui era totalmente diferente. Tudo já bem diferente. A banha era diferente, fazia a banha diferente... A linguiça aqui não fazia, mandava toda a carne pra São Paulo. Tirava a gordura. Tinha tudo os seus cortes. E não sei mais o que. Tinha um monte de coisa, pernil... Sem pele e sem banha...<sup>24</sup>

---

24 Romeu Franco. Entrevistado pela autora em 18 de junho de 2013.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

Frustrados, ambos reavaliaram, em momentos distintos, suas decisões e decidiram retornar para a cidade de origem. Ainda sobre suas expectativas em relação ao trabalho na fábrica, Romeu comenta:

Tu mora na roça, lá no sítio, nos infernos do Rio Grande do Sul, no meio daquelas pirambeiras lá, eu nunca esperava que fosse encontrar uma coisa dessa. Pra mim foi incrível, foi novidade. Eu já encarei com fé e devoção que ia pra frente. Mas depois eu fiquei doente e tava louco pra voltar de novo pro meu Rio Grande. **Eu chorei e chorei muito pra voltar pra lá.** [...] Um ano depois, que me atacou os rins. Eu trabalhava na matança e depois ia fazer limpeza nos túnel de congelamento. Aquele tempo lá não tinha roupa. A mesma roupa que você trabalhava na matança ia trabalhar lá, temperatura dois graus abaixo de zero. Fazer limpeza. O frio me atacou o rim. Quase morri aquela vez.<sup>25</sup>

Apesar de qualificar sua região de origem de maneira negativa, como “infernos do Rio Grande do Sul” e “pirambeiras”, Romeu admite que o trabalho da fábrica também não era o esperado: “nunca esperava que fosse encontrar uma coisa dessa”. As condições de trabalho provocaram doenças que o fizeram repensar a vinda para Toledo. Permaneceu aqui após ser assegurado de que não precisaria mais trabalhar na limpeza dos túneis:

O médico falou pra mim não trabalhar mais no frio. Se eu ficasse no frio era pra trabalhar com roupa... Não com roupa suada que a gente trabalhava na matança lá. Matança é água quente, vapor. Era, naquele tempo não era nada resfriado na matança. Agora não, é tudo climatizado. Outra temperatura. Tu vai do calor no frio o choque é violento. Do frio pro calor não é tanto. Mas do calor pro frio te judia.<sup>26</sup>

Repensar a vinda para a cidade e para o trabalho fabril parece ter sido uma prática comum, haja vista a preocupação da gerência em elaborar estratégias para manutenção dos trabalhadores na empresa. Uma destas estratégias foi a construção de uma quadra de futebol de salão até então inexistente na cidade de Toledo. Segundo Rui, a única quadra que existia era mal feita e distante. A da Sadia era de concreto e toda iluminada, o que

---

25 Romeu Franco. Idem.

26 Romeu Franco. Idem.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

convinha aos trabalhadores que só podiam jogar à noite: “Ninguém tinha visto porque não existia aqui em Toledo, a única quadra era aquela lá do La Salle, e era tudo de tijolo ainda, tudo mal feito. E lá fizeram de concreto e iluminação e os caras ficavam até sábado à noite lá jogando”<sup>27</sup>. Decepcionado com as funções que lhe foram atribuídas no trabalho na fábrica, Rui repensou sua vinda para a cidade e para o trabalho fabril. Em entrevista, expôs como sentiu algumas de suas primeiras experiências na Sadia e como o esporte contribuiu para sua permanência na empresa:

[...] o primeiro mês que eu trabalhei, eu não fui embora porque não deu o dinheiro, porque eu cheguei aqui comprei uma roupa, uma botina pra ir trabalhar, eles me ponharam na Sadia, e logo que eu comecei naquele dia não tinha porco, tinha chovido bastante, eles me ponharam fazer buraco lá fora, 80 por 80, 2 metros e meio de fundura. Eu cheguei em casa lá no meu tio, falei pro meu tio: “eu vou embora”. Daí meu tio falou: “aguenta aqui, vai ficando”. Aí começou nos domingos jogar bola, eu jogava muito bem bola, os caras gostavam, comecei, entrei no time da Sadia. Até tem uma faixa “69 campeão”. No amador (risos).<sup>28</sup>

A prática do esporte parece ter contribuído significativamente para a permanência de Rui no trabalho fabril, e por que não, para a permanência de inúmeros outros trabalhadores que também se frustraram diante do trabalho imposto – árduo e penoso – como descrito por ele na fala abaixo:

Eu sabia fazer, desde descarregar porco, manear o porco, levar pra cima, esfaquear, matar ele, depenar... porque quando a gente ficava fazendo limpeza, chegava caminhão tarde, atolava os caminhão, chegava porco quase morrendo, né? A gente pegava lá em baixo e fazia o serviço sozinho. Maneava, matava ele, ponhava na água quente, tirava o pelo, tirava a buchada, e ia fazendo tudo até dentro da câmara fria. Tinha que fazer tudo. Você pegava prática de tudo. O carregamento, quando não tinha carregava, lá na ração. Quando não tinha serviço, nós ia na fábrica de ração, puxar farelo de lá de cima na fábrica de óleo que tinha, porque não tinha caminhão, tinha que puxar tudo os saquinho nas costas.

---

27 Rui Franco. Ibidem.

28 Rui Franco. Ibidem.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na sadia de toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

Certamente o esporte não foi um determinante nas decisões destes sujeitos. Mas aliado às diversas pressões a que estavam submetidos estes antigos agricultores, que já haviam migrado devido às precárias condições de sobrevivência que vivenciaram, o esporte, de alguma forma, pode ter “aliviado” as dificuldades do dia a dia de trabalho. Houve a utilização, por parte dos trabalhadores, deste espaço e deste tempo como meio de recreação, socialização e descontração. Rui, de uma forma contraditória, deixa evidente como as tarefas realizadas durante a semana eram entediantes e os jogos nos finais de semana ansiosamente esperados:

A única coisa que era ruim era que demorava passar os sete dias pra chegar o domingo pra nós ir jogar bola. Aquela semana era comprida, comprida, que meu Deus do céu! Não passavam os dias, não passavam as horas... Não é que nem agora, é sempre sábado, domingo, sábado, domingo, passa ligeiro. O tempo demora que tá louco. E o domingo à tarde, ia jogar bola. Ia lá pros mato com caminhão de tóra, ia jogar bola. Na segunda-feira, lá trabalhar.

Mesmo afirmando não achar ruim a rotina de trabalho, Rui deixa transparecer, por sua percepção da passagem do tempo, como as inúmeras tarefas realizadas durante a semana eram entediantes e cansativas: “não passava os dias, não passavam as horas”. Sobre estas tarefas, cabe lembrar a “multifuncionalidade” do trabalhador, que assume diversas funções na fábrica, ao contrário do trabalho segmentado e repetitivo que foi inserido alguns anos depois. Rui Franco, que trabalhava em várias funções já em 1969, percebia a passagem do tempo com angústia. Hoje, aposentado, pelo contrário, lhe parece que “é sempre sábado, domingo, sábado, domingo, passa ligeiro”. Tendo em vista as poucas folgas a que tinham direito no decorrer do ano, os finais de semana, as competições esportivas e os dias de festas promovidas pela empresa (como o “Show da casa”), parecem ter sido ocasiões muito esperadas pelos trabalhadores, que viam aí oportunidades de um convívio mais descontraído com os colegas de trabalho e com os familiares. A gerência, por sua vez, tornava possíveis estes encontros (disponibilizando o transporte para os interessados em participar dos jogos

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

e cedendo os locais para recreação), considerados bons pelos trabalhadores, aparentemente com o objetivo de tentar mantê-los trabalhando – prática que foi se acentuando nos anos seguintes, como evidenciado na sequência.

O exemplar do “Jornal do Oeste”<sup>29</sup>, de 16 de junho de 1984, aponta as empresas Sadia e Coopagro (Cooperativa Agropecuária Mista Oeste) como as principais responsáveis pelo incentivo ao esporte na cidade. Segundo a reportagem, o esporte amador toledano passava por uma fase muito ruim, em que não havia nenhuma manifestação por parte das autoridades públicas no sentido de promover competições ou mesmo de criar um departamento de esportes atuante<sup>30</sup>. A Frigobrás-Sadia aparece como protagonista na narrativa, exemplar promotora do esporte entre os funcionários através da Associação Esportiva e Recreativa Sadia (criada em 1980). Certamente não foi por acaso a produção desta reportagem no dia em que acontecia o 1º Campeonato Egydio Munaretto de Voleibol e Handebol. No mesmo texto, a fala do professor de Educação Física Walter Isernhagen, um dos diretores do Departamento de Esportes da Sadia, aparece para enaltecer as práticas da empresa, destacando que só com a promoção da “Olimpíada Interna” seriam mobilizados 1.200 funcionários e dependentes<sup>31</sup>. Dentre as vinte promoções esportivas anuais que dizia acontecer, Walter Isernhagen menciona o “Campeonato da Madrugada de Futebol de Salão”. Este teria sido pensado exclusivamente para que os trabalhadores do turno noturno pudessem participar. Tendo em vista o cansaço dos trabalhadores durante o dia, após uma noite de trabalho, os jogos eram realizados por volta das quatro horas da manhã. O objetivo era integrar o maior número possível de funcionários nestas atividades. Ao que parece, esta prática promovida pelo empresariado se justifica pelo fato de não só tentar contribuir para a

---

29 Jornal criado em 1984, como propriedade de Jacó Carlos Diel, desde então o principal periódico da cidade.

30 SADIA promove o esporte. Jornal do Oeste. Toledo/PR, capa e p. 4, 16 jun. 1984.

31 A primeira Olimpíada Interna aconteceu em julho de 1981, e contou com a participação de aproximadamente 500 funcionários e dependentes, segundo o jornal “Tribuna d’Oeste”. Equipes de dez atletas competiam em dez modalidades de jogos, entre elas futebol, vôlei, tênis de mesa, truco, canastra, atletismo e ciclismo. Ver os exemplares dos dias 11/07 e 18/07, p. 15 e 14 respectivamente.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na sadia de toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

permanência do funcionário na empresa, como também para tentar satisfazê-los, “porque eles sentem que estão sendo valorizados na prática do esporte. Não são esquecidos”<sup>32</sup>. Na mesma matéria Isernhagen coloca em evidência uma situação que demonstra, de certa forma, que estas práticas não estavam sendo eficazes como o esperado. Ele menciona a “rotatividade do quadro funcional” como um problema para o sucesso das escolinhas oferecidas para os filhos dos funcionários. Talvez por isso, a empresa também utilizou outras estratégias relacionadas à criação de espaços de socialização para tentar manter os trabalhadores na empresa.

Uma festividade promovida pela gerência que tinha bastante repercussão por meio do jornal local e criava grandes expectativas nos funcionários era o jantar em homenagem aos trabalhadores que atuaram por mais tempo na empresa. Em agosto de 1981, por exemplo, foram homenageados treze funcionários que completaram quinze anos de trabalho na empresa, e dois funcionários que completaram vinte anos na empresa. Os homenageados receberam brindes, distintivos de alpaca e prata, e diploma da honra ao mérito, segundo os exemplares do jornal “Tribuna d’Oeste” dos dias 22 de agosto e 05 de setembro<sup>33</sup>. Neste ano também foram publicadas fotos de todos os trabalhadores homenageados e de alguns dos convidados vinculados à diretoria da empresa, além de políticos da região. Na festa de homenagem aos funcionários ocorrida em 1984, a Frigobrás-Sadia homenageou os doze funcionários que completaram 15, 20 e 25 anos de trabalho na empresa com um jantar no restaurante da AER Sadia. Nesta festa estiveram presentes, segundo o exemplar do “Jornal do Oeste” referente aos dias 25 a 31 de agosto de 1984, os diretores da empresa, chefes de

---

32 Walter Jurgen Isernhagen, apud “Jornal do Oeste”, 16/06/1984, p. 4: “Promover o esporte: Objetivo da AER Sadia”.

33 O jornal Tribuna d’Oeste começou a circular em fevereiro de 1976 e tinha como diretor responsável e jornalista Jaime Zeni. Ao longo de sua existência houve mudanças em sua propriedade e direção. O jornal circulou semanalmente até 1982. In: LANGARO, Jiani Fernando. *Quando o futuro é inscrito no passado: “Colonização” e “Pioneirismo” nas memórias públicas de Toledo-PR (1950-2010)*. 2012. 470 f. Tese (Curso de Pós-Graduação em História). PUC/SP, São Paulo, 2012.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

departamento, o prefeito da cidade (Albino Corazza Neto/PMDB), o presidente da ACIT (Associação do Comércio e da Indústria de Toledo), representantes do SENAI e do SESI e o presidente do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentícias de Toledo (Wilson José Martinazzo). A presença destes sujeitos, “autoridades” da cidade, expressa a importância que a empresa queria conferir à estabilidade dos trabalhadores. Apesar do número de funcionários homenageados ser significativamente pequeno, a repercussão desta prática atingia os trabalhadores e delineava-se como uma expectativa futura.

Na fala de alguns trabalhadores entrevistados, o tempo de trabalho na empresa aparece como um “reconhecimento” da dedicação deles por parte dos diretores da empresa e chefes de setor, como destacado abaixo. Neste sentido, a festa em que os trabalhadores mais antigos eram homenageados aparece como uma exposição deste “reconhecimento” para o conjunto da sociedade. O trabalhador Rui Franco, já mencionado neste capítulo, trabalhou trinta anos na Sadia. Começou a trabalhar em 1969 na matança de suínos e bovinos. Depois de cinco anos passou à motorista, como ele avalia, depois de muita insistência com os diretores da empresa. Esta “promoção”, na interpretação do entrevistado, foi facilitada pelo fato de seus pais cuidarem da “sede” da Sadia e ele ter mais contato com os diretores que se encontravam neste espaço nos finais de semana. A “sede” era um espaço de lazer, com cancha de bocha e quadra de futebol de salão. Localizava-se na frente da empresa. Os pais dos irmãos Franco viviam em uma pequena casa dentro deste espaço. A renda para a sobrevivência do casal provinha de pequenas atividades realizadas neste local:

Era só o lucro da bodega, tipo um bar, né? Que vendia, como é? O povo jogava bocha, vendia queijo, mortadela picadinha, pinga, cerveja. O lucro daquilo lá eles ganhava. [...] Fazia jogo, os cara da cidade ia lá jogar salão de noite. Então, a gente cobrava o gasto da luz de noite.[...] Mas, não era pra ficar rico, dava “mal e mal” pra viver.<sup>34</sup>

---

34 Romeu Franco. Entrevistado pela autora em 18 de junho de 2013.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

Como motorista Rui trabalhou alguns anos carregando bois e outros anos levando ovos de incubação de Toledo para Campinas. Como motorista da diretoria trabalhou por três anos. Esta experiência, que permitiu um maior contato de Rui com os diretores da empresa, possibilitou que ele me apontasse com maior clareza este “reconhecimento” em relação à permanência do trabalhador na empresa, como se depreende da fala: “quando você chegava no aeroporto, eles sempre te pedia: “quantos ano de Sadia você tem?”, “15, 20”, “É desses que nós precisamos”. Quanto mais velho mais bom. Eles eram assim, né?”. O “Show da Casa” aconteceu pela primeira vez no dia primeiro de maio de 1980, em comemoração ao dia do trabalhador, servindo também como inauguração do ginásio de esportes da Sadia. No seu primeiro aniversário, em 1981, a comemoração contou com a participação de aproximadamente quatro mil pessoas, entre funcionários e familiares, segundo o jornal “Tribuna d’Oeste”<sup>35</sup>. Para se ter uma dimensão da quantidade de participantes na festa, a Sadia empregava neste ano cerca de três mil trabalhadores, numa população de 73.539 habitantes em Toledo. Para estes, foi disponibilizado o cinema da cidade e um show na AER Sadia. Entre as atrações, o folhetim mencionado destacou a apresentação de duplas sertanejas, grupos de dança, atletas de judô, sorteios de brindes<sup>36</sup> e brincadeiras. Este evento teria sido criado na unidade da Sadia de Concórdia e foi proposta em Toledo pelo então diretor Pedrinho Furlan. Com um funcionário contratado para organizar unicamente esta festa, ela passou a ocorrer em Toledo a cada dois meses.

Aparentemente esta era uma festividade muito esperada pelos funcionários, tendo em vista a participação de um número significativo nas apresentações e brincadeiras. O que pode ter facilitado esta participação é o apoio que a gerência oferecia para os interessados. O funcionário

---

35 Ver o exemplar do jornal “Tribuna d’Oeste” do dia 09/05/1981, p. 8 e 9.

36 No último “Show da Casa” de 1981, ocorrido em dezembro, foram sorteados rádios de bolso, relógios despertadores e relógios digitais. FUNCIONÁRIOS da Frigobrás assistem “Show da casa” no dia 20. Tribuna d’Oeste. Toledo/PR, p. 46, 14 dez. 1981.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

responsável pela organização das festas, Toni Gaúcho, que anteriormente trabalhava em Concórdia, afirmou no texto publicado pelo jornal “Tribuna d’Oeste”, em maio de 1981, que três duplas de funcionários já haviam gravado LP’s com apoio dos dirigentes da empresa<sup>37</sup>. No mesmo exemplar do jornal mencionado, há uma narrativa escrita por um dos funcionários que participou das atrações. O texto escrito pelo trabalhador da Sadia José Adolfo Nassif e publicado paralelamente à matéria, permite ter uma dimensão das expectativas criadas em relação a este momento de descontração e socialização dos funcionários com os colegas de trabalho e mesmo com a própria família.

Segundo Nassif, ele, “um modesto e humilde declamador das coisas lindas do Rio Grande” queria muito se apresentar já no primeiro “Show da Casa”, acontecido no ano anterior. Só não o fez porque não tinha os trajes gauchescos que avaliava serem necessários para a apresentação – bombacha, guaiaca – e nem o dinheiro para comprá-los. Em outro momento, conversando com um amigo do setor em que trabalhava, mencionou seu desejo de participar do “Show da Casa” e o que o impedia. O amigo teria indicado então, outros funcionários, de outros setores que poderiam lhe emprestar os trajes. Ao procurar os tais funcionários, deparou-se com outros trabalhadores interessados em participar com ele da apresentação.

Já no segundo “Show da Casa”, em junho de 1980, ele e um colega declamaram, enquanto que um trabalhador cantava e outro dançava chula. Depois desta primeira apresentação, inúmeros outros trabalhadores demonstraram interesse em participar do grupo, que foi denominado de “Costeio da Querência”. No primeiro de maio de 1981, o grupo já tinha mais de 60 integrantes. Para esta ocasião, a gerência cedeu pilchas (a indumentária gaúcha tradicional) novas para os trabalhadores.

Em junho do mesmo ano, o jornal “Tribuna d’Oeste” dedicou uma página inteira para publicar as fotos de funcionários na festa junina

---

37 QUATRO mil pessoas prestigiam festa de 1º aniversário do “Show da casa”, na Frigobrás. Tribuna d’Oeste. Toledo/PR, p. 8 e 9, 09 mai. 1981.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

promovida pela Sadia<sup>38</sup>. Consta na narrativa que aproximadamente cinco mil pessoas participaram da festa, entre funcionários e familiares. Nesta ocasião, também ocorre a apresentação de grupos musicais, jogos e brincadeiras para os participantes. Com os integrantes da diretoria social da AER Sadia organizando os eventos, os trabalhadores não podiam interferir nos horários das festas, nem decidir o que poderia e o que não poderia ser feito. Nesta última festa mencionada, por exemplo, os fogos de artifício foram proibidos pelos organizadores. E o julgamento positivo que os diretores fizeram, ao fim, sobre o comportamento dos funcionários levou-os a planejar e prometer que no ano seguinte a festa poderia ocorrer sem pausas do sábado para o domingo, ao invés de ocorrer com um intervalo durante a noite. A diretora social da AER Sadia naquele momento, Solange Pinzon, destacaria no jornal já mencionado que:

A festa deste ano mostrou que a família Sadia sabe comportar-se perfeitamente em ocasiões como esta e por isso não haveria qualquer problema se a festa comesse no sábado à tarde e fosse prolongada até o domingo de manhã.<sup>39</sup>

A fala da diretora social evidencia as relações estabelecidas entre os organizadores e os funcionários. Se por um lado, estes eram “contemplados” com constantes festividades, que lhes proporcionam momentos de lazer, por outro deveriam se abster da participação na organização e deveriam seguir as regras estabelecidas pela diretoria para garantir a permanência daqueles momentos de “descontração”, como se fossem premiados pelo “bom comportamento”. E cabe ressaltar que o “apoio” da diretoria, que se dava nos termos dela, limitava-se à organização e estabelecimento das regras. Ela não bancava financeiramente, tendo em vista que os custos da festa eram cobertos pela receita obtida pela venda dos alimentos e bebidas aos

---

38 TRADIÇÕES juninas foram revividas na Frigobrás por cinco mil pessoas. Tribuna d'Oeste. Toledo/PR, p. 7, 27 jun. 1981.

39 TRADIÇÕES juninas foram revividas na Frigobrás por cinco mil pessoas. Tribuna d'Oeste. Toledo/PR, p. 7, 27 jun. 1981.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

participantes. O trecho destacado acima também aponta outro elemento importante para esta discussão: tentativa de implantar uma noção de “família Sadia”. Não só a fala da diretora social da AER Sadia apresenta esta noção, como o próprio jornalista responsável pela elaboração da matéria, que escreve:

Uma promoção de alto nível, com todas as características de **uma verdadeira confraternização familiar** marcou no último final de semana na sede recreativa da AER Sadia a passagem do dia de São João [...] Com toda a festa preparada, **a família Sadia** viveu momentos de descontração [...] <sup>40</sup>

Em outra ocasião, o próprio diretor administrativo e presidente da Fundação Atilio Fontana, José F. Monteiro Alves, destaca: “a afirmativa de que somos realmente uma família não gera dúvidas quanto à sua veracidade”<sup>41</sup>. A construção da noção de uma “família Sadia”, atrelada à promoção de festividades e campeonatos esportivos, parece tentar construir uma imagem harmônica das relações estabelecidas no trabalho da fábrica, uma imagem que enfatiza uma suposta união entre o conjunto de sujeitos que compõem o universo fabril, caracterizada pela alegria e felicidade promovidas por estes encontros. Paralelamente, este imaginário que se tentava construir parecia mascarar as possíveis divisões e conflitos internos, ocultando as estratégias patronais de controle e repressão dos trabalhadores (discutidas posteriormente). A realização periódica destas festividades e o estímulo da diretoria para a participação dos trabalhadores parecia também tentar atingir as mobilizações buscadas pelos trabalhadores. Neste sentido, é de suma importância destacar que, coincidentemente ou não, o primeiro “Show da Casa” realizado aconteceu justamente na ocasião em que a Associação dos Moradores e amigos dos bairros operários Vila Pioneira e Boa Esperança organizaram um ato público para comemorar o Dia do Trabalhador. Teria sido a partir das discussões realizadas neste evento que um grupo de

---

40 TRADIÇÕES juninas foram revividas na Frigobrás por cinco mil pessoas. Idem.

41 FUNDAÇÃO Atilio Fontana homenageou funcionários da Frigobrás. Tribuna d'Oeste. Toledo/PR, p. 8 e 9, 5 set. 1981.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

trabalhadores teria se organizado para discutir sistematicamente os problemas da sua categoria de trabalho<sup>42</sup>. Posteriormente, estes mesmos trabalhadores foram os responsáveis pela criação da Associação dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação de Toledo. Ou seja, a direção da empresa simultaneamente à mobilização organizada pelos trabalhadores, longe da vigilância de seus chefes, se preocupou em proporcionar momentos de lazer com toda a pompa, a meu ver, para tentar assegurar que seus funcionários se mantivessem nos espaços em que o debate sobre suas condições de trabalho e projetos de organização da classe se tornassem mais difíceis.

Apesar da ampla participação dos trabalhadores e das expectativas que aparentemente construíam em torno destas festas e de suas atrações, cabe destacar também as vozes dissonantes que se negavam a participar. Neste sentido, não passavam despercebidas aos trabalhadores determinadas contradições na organização desta festividade, o que levou Benedito Felipe, atualmente com 67 anos e sem emprego estável, por exemplo, a recusar o convite para tais eventos quando trabalhava na Sadia. Benedito, que começou a trabalhar na Sadia em junho de 1979 na produção de aves, justifica a recusa:

Eu fui e prestando atenção lá, né? Eu fui, eu levei meus meninos, que hoje são homens formado. Aí, eu falei: “poxa vida, se aqui é do trabalhador, ele não deveria comprar um refrigerante no preço do comércio”. O preço era maior do que o do comércio. O salgadinho que você comprava lá, era mais caro que o do comércio. Aí, eu comecei a ignorar o meu chefe. Eu não vou mais em festa. E eles tentavam levar a família. Eu não vou, pô! Eu vou lá pra ser explorado. Lá tá a exploração visível. Eu não vou. Aquilo lá não é do trabalhador, é da empresa. A empresa me dá dez e incentiva pra mim deixar lá. Entende? Eu via sempre essas coisas assim. [...] A gente, aquilo lá, eu não falava nada, porque o trabalhador quer jogar bola, então lá têm. Você quer

---

42 Como descrito no seguinte documento: CHAPA DE OPOSIÇÃO OPERÁRIA. A luta pelo nosso sindicato. Toledo, 1981. Mimeo. Carta aberta à população da chapa de oposição “Operária”, demitidos em 1981, da Frigobrás/Sadia, após as eleições para a Associação dos Trabalhadores nas Indústrias Alimentícias de Toledo.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

participar duma festa, você têm. Só que eu ignorava aquilo lá. Porque se é do trabalhador, aquilo lá tem que ser sensível a ele.<sup>43</sup>

Benedito Felipe percebeu a contradição existente entre uma festividade que é posta discursivamente como um benefício ao trabalhador, mas que atendia a interesses dos que gerenciavam este evento. O preço dos produtos vendidos no “Show da casa”, por exemplo, deveriam ter, na avaliação de Benedito, um custo mais acessível aos trabalhadores, tendo em vista que eles eram (ou deveriam ser) os maiores beneficiados com a festa. O que acontecia era o contrário: a festa era organizada de maneira que, além de manter o trabalhador num espaço em que poderiam ser “vigiados”, tendo suas condutas medidas, ainda contribuía para geração de lucros para a empresa, que vendia os produtos na festa por um custo superior ao do restante do comércio.

Mesmo apontando esta “exploração visível”, provavelmente percebida por outros trabalhadores, Benedito reconhece que este era um dos poucos ambientes de lazer disponíveis. Por isso se recusou a julgar seus colegas que ainda frequentavam estas festas ou participavam dos campeonatos esportivos: “aquilo lá eu não falava nada, porque o trabalhador quer jogar bola, então, lá têm. Você quer participar duma festa, você têm”. Os eventos organizados pela Sadia, apesar de suas contradições, reuniam um grande número de trabalhadores que, possivelmente, viam aí uma das poucas possibilidades de lazer.

Desta maneira, novas formas de sociabilidade e novos hábitos de trabalho, além de outra disciplina no que se refere ao tempo foram construídos na relação entre a administração e os trabalhadores, não sem conflitos. Estes últimos formularam determinadas resistências (apontadas na sequência) às determinações pautadas pelas chefias. Neste sentido, é instigante pensar com Thompson que “o registro histórico não acusa simplesmente uma mudança tecnológica neutra e inevitável, mas também a

---

43 Benedito Felipe. Entrevistado pela autora em 15 de fevereiro de 2013.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

exploração e a resistência à exploração; e que os valores resistem a ser perdidos ou ganhos.”<sup>44</sup>. A construção do Complexo Sadia é aqui interpretado como um projeto historicamente constituído e que expressa um conjunto de disputas vividas socialmente por trabalhadores e empresariado. A história não é vista, assim, como uma “rua de mão única”, mas na intersecção conflitiva de distintos projetos.

No caso em questão, a maior parte das decisões e ações que interferiram na organização do trabalho e funcionamento desta empresa parecem ter sido tomadas pela gerência, de maneira a alcançar as metas esperadas relacionadas ao lucro. Os trabalhadores vivenciaram a segmentação das funções, o aumento do ritmo de trabalho e a implementação do sistema de metas, que possibilitaram a intensificação do trabalho e permitiram que se tornasse ainda mais repetitivo e monótono. Além disso, houve o aumento das pressões psicológicas à que foram submetidos os trabalhadores, como por exemplo, o medo crescente do desemprego e/ou da perda da carteira assinada, e da instabilidade que pode ser promovida por estes fatores, como a provável perda de determinados direitos trabalhistas.

A gerência sofreu pressões dos trabalhadores e os administradores foram obrigados a considerá-las ao escolher agir de uma ou de outra forma, como por exemplo, quando tiveram que criar estratégias para impedir que eles organizassem um sindicato independente, na década de 1980. A construção da Sadia tal como se observa atualmente, se deu no embate, na luta entre projetos e interesses diversos, entre estratégias de controle e ações de resistência, sejam elas organizadas ou "surdas". Ao encontrar um lugar escondido dentro da empresa para fumar (abaixo Romeu Franco

---

44 THOMPSON, E. P. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. In: *Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional*. Tradução: R. Eichemberg. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

menciona o banheiro), ou ao criar apelidos para os chefes<sup>45</sup>, os trabalhadores tornam evidente uma luta de interesses entre sujeitos sociais com experiências as mais diversas e que se relacionam de maneira contraditória.

Romeu Franco, citado anteriormente, ao lembrar algumas das experiências vividas durante o período em que era supervisor do resfriamento e embalagem, deixou transparecer em suas falas algumas relações conflituosas que enfrentou com os funcionários:

[...] quando eu via algo errado ou ele parado era só uma assobiada. Até hoje os cara me vê na rua e [assovia]. Era um assobio, “ó o véio, o véio”, os cara se pelava. Eles ia no banheiro fumar, aquele tempo lá pegava muito fumante, né?. ‘Na minha sessão não quero fumante, pode ser bom quanto quiser, mas na minha sessão, eu não quero fumante. Pode ser preto, amarelo, mas não quero fumante’. Então, foi assim que começou a pegar um, pegar outro. [...] agora tá proibido fumar lá, na Sadia. É coisa proibida.

Neste trecho da entrevista, é evidente uma forma de vigilância que mudou ao longo do tempo, determinada, em certa medida, por uma espécie de análise que os dirigentes fizeram do comportamento dos trabalhadores. Romeu, enquanto agente de controle, tentava manter os funcionários pelos quais era responsável em suas funções através da observação constante, e frente a um comportamento considerado inadequado - como fumar ou ficar parado - assoviava. A reação imediata dos trabalhadores era o retorno ao trabalho. Entretanto, é possível afirmar que estas práticas eram recorrentes e que o assovio do “véio” não era suficiente para impedi-los de buscar subterfúgios para o trabalho monótono e cansativo, haja vista a suposta necessidade da repetição do gesto a ponto de ser uma característica que marcou o entrevistado, entre outros trabalhadores. Disto também parece decorrer a necessidade de proibição oficial do fumo como norma da empresa. Cabe ressaltar que a proibição oficial também não significa

---

45 No decorrer deste texto são mencionados ao menos dois apelidos criados pelos trabalhadores das linhas de produção para definir sujeitos com cargos diferenciados: o “véio” e a “delegada”.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na sadia de toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

necessariamente que os trabalhadores pararam de fumar durante o horário de trabalho.

Para além destas pequenas, mas significativas manifestações de repúdio à organização do trabalho, houve ainda outras, de proporções relativamente maiores e que confrontavam mais abertamente os dirigentes e seus interesses. A quebra de máquinas, por exemplo, foi uma prática a que recorreram alguns trabalhadores diante da disciplina rigorosa de trabalho e da pressão que impunha à hierarquia. Reginaldo Franco, o irmão mais novo dos três irmãos Franco citados (Romeu, Rui e Roberto), por exemplo, foi demitido da Sadia por tentar pôr fogo no local em que trabalhava. Rui foi quem contou essa façanha:

Era bagunceiro, piizada, ele entrou com 12, 13 anos. [...] Ele aprontou lá dentro. Ele mais outro piá lá, trabalhavam no almoxarifado, e eu não sei, os caras falaram que ele tentou por fogo no almoxarifado **pra se vingá do chefe**. Muleque sem juízo.

Apesar de Rui atribuir o comportamento do irmão à sua “falta de juízo” e a pouca idade que tinha, percebe-se claramente um enfrentamento entre o jovem trabalhador e seu chefe. O caçula dos irmãos Franco provavelmente sabia que seria demitido caso colocasse fogo no local de trabalho, e possivelmente avaliou anteriormente que não pretendia mais continuar sujeito ao regime de trabalho imposto. A manifestação da rejeição às condições precárias de trabalho pela “desistência” - tentativa de ser demitido, ou mesmo o pedido de demissão por parte do trabalhador - têm sido uma prática de contraposição à exploração bastante recorrente ainda hoje e que tem criado sérias dificuldades para os empresários<sup>46</sup>.

---

46 No artigo “Trabalhadores em frigoríficos e a construção de direitos: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000”, Rinaldo José Varussa problematiza alguns aspectos do que o empresariado tem denominado de “rotatividade da mão-de-obra”. A recusa dos trabalhadores em se empregarem ou prolongarem seu vínculo com frigoríficos é crescente. Esta prática, “embora, ao que parece, não organizada e deliberada coletivamente, expressa um movimento de rejeição massiva àquele tipo de emprego, o que deve proporcionar algum tipo de preocupação ao empresariado”.

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

A partir da análise das entrevistas realizadas também foi possível perceber que as tentativas de controle dos trabalhadores extrapolavam os limites da fábrica e invadiam não só o ambiente familiar, como um conjunto de outros pontos da rede de relações sociais que eles construía entre si e com outros sujeitos que compunham a população da cidade de Toledo. No âmbito familiar, a autoridade (não totalmente aceita) dos chefes de setor e encarregados era reconhecida justamente quando os trabalhadores e/ou familiares avaliavam a necessidade de alianças que, mesmo provisórias, seriam benéficas. Eram a eles que muitas esposas recorriam em determinadas ocasiões. Aparentemente (devido à frequência com que estes relatos surgiram nas entrevistas realizadas), muitos trabalhadores costumavam frequentar bares, casas de jogos e de prostituição e nestes lugares gastavam o dinheiro que poderia ser destinado à subsistência da família:

[...] gastavam com putaria, com zona, iam no boteco jogar sinuca, não sei o que e tal e coisa. Porque existia aquele tempo lá isso aqui também. Quantos e quantos saqueiros meus que saíam de noite e no outro dia, ou depois de 8 dia vinha lá a esposa falar comigo se tinha recebido ou não, porque o marido não chegou em casa com dinheiro. Então, você tinha como amarrar o funcionário, entendeu? Você tinha como amarrar.

Roberto Franco, após trabalhar três anos no abate de suínos, atuou na expedição da fábrica de ração por aproximadamente seis anos. Tornou-se chefe de setor na fábrica de ração em 1980 (permanecendo nesta função até 1995), e sua fala indica como alianças provisórias eram construídas com os familiares de seus funcionários no sentido de garantir que o mesmo permanecesse trabalhando como era esperado pela empresa. As esposas recorriam a ele na expectativa de que conversasse com os trabalhadores e os orientasse a ter comportamentos considerados mais adequados, inclusive direcionando os salários para o sustento da família. Roberto, por sua vez, como agente de controle, percebia nestas alianças uma maneira de “amarrar o funcionário”.

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

Ao estimular e procurar criar um perfil adequado de trabalhador – pai de família, honesto e sem vícios – garantia também, em certa medida, um trabalhador pontual (um trabalhador frequentador de casas noturnas provavelmente não estará disposto para o trabalho no dia seguinte) e mais preocupado com a manutenção do emprego (um trabalhador que constitui família é pressionado a manter o emprego, haja vista a necessidade de sustento da mesma). Obviamente que a existência desta estratégia de controle não garantia sua eficácia, e nem era determinante na maneira como se comportavam os trabalhadores. Mas são pressões que não devem deixar de ser consideradas.

Outra estratégia de controle utilizada pela empresa era a existência de uma assistente social. Sua função aparentemente era garantir que os funcionários agissem como os dirigentes esperavam, não só dentro, como fora da empresa. A tentativa é de disciplinar o trabalhador de forma que siga as regras impostas pela empresa, contemplando também as regras da sociedade capitalista. A fala do trabalhador Rui Franco evidencia esta tentativa de controle:

Porque você entrava numa loja, você tinha crédito de tudo, né? Tu não precisava de avalista, tu não precisava nada. Trabalhava na Sadia, era na Sadia, né? E se tu ia numa loja e não pagava, eles ia lá fala pra assistente social e você era... ninguém fazia bobagem. Briga de marido e mulher, não tinha. Você ia lá, dava ficha pra assistente social e ela castigava. **Era bom aquele tempo. Era bom.**

A assistente social era uma referência da vigilância sobre os trabalhadores fora da empresa, a qual trabalhava de acordo com as “denúncias” que recebia. Rui avaliou esta função como benéfica tendo em vista não só a facilidade de crédito que encontrava no comércio da cidade por ser trabalhador da Sadia, como também como garantia de controle do trabalhador na produção, conseqüentemente tornando-o um “bom pagador” no comércio. Os comerciantes, assim, sabiam que poderiam recorrer a este artifício para receber caso o cliente não fosse um pagador pontual, por isso

## DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

vendiam sem outras garantias. Esta era mais uma forma encontrada pela empresa para tentar manter sobre controle os trabalhadores e suas finanças. Segundo Rui: “eles não queriam que sujasse o nome da Sadia. Você tinha que honrar o nome da Sadia. [...] Se você aprontava fora, alguém ia se queixar lá, você era cobrado”. Aparentemente a gerência da Sadia tentou criar um perfil de trabalhador ideal, e para isso utilizou inúmeras estratégias para pressionar seus funcionários neste sentido.

Entretanto, apesar da assistente social poder “castigar” os trabalhadores, através de advertências, por exemplo, não conseguia eliminar determinadas práticas, que aparentemente eram recorrentes, haja vista a frequência com que seus serviços eram solicitados. Rui Franco fala sobre os comportamentos considerados inadequados, os “castigos” da assistente social, e a frequência com que era solicitada:

Tinha algum que era demitido, tinha algum que era advertência. Tinha algum que pegava advertência de um dia, de dois, três dias. Depende se brigava com a mulher, ou se saía o pagamento e ele ia furrupiá, gastar tudo. E a mulher no outro dia, ia lá na assistente social e dizia: “óh, meu marido veio pra casa sem dinheiro”. Aí, se cuide. [...] A assistente social, todo mundo tinha medo [...]. **Era muitas vez que ela ia lá pedir carro**, né? Porque eu era motorista, né? E ia junto com ela apartar briga de família. Ia na casa mesmo, não tinha...

Percebe-se na narrativa de Rui Franco que a permanência do trabalhador no emprego dependia, em grande medida, não só de seu comportamento “adequado” dentro da fábrica, como também do tipo de práticas que exercia fora dela. Em relação à função de vigilância da assistente social, cabe ressaltar que não passava despercebida pelos trabalhadores, que a apelidaram de “delegada”. Em geral, a gerência criou estratégias para tentar delinear um perfil de trabalhador para a Sadia – pai de família, bom pagador, responsável – enfim, um “bom cidadão”. Os trabalhadores, por sua vez, lidavam com estas estratégias de maneiras diferentes e muitas vezes contraditórias. Em alguns momentos, as implicações deste estereótipo criado para estes trabalhadores facilitavam

“Não só a camisa: a cueca, a calça, é tudo”. Trabalhadores e a construção das relações de trabalho na Sadia de Toledo (décadas de 1960-1970).

| Maria Cristina de Castro Pereira

algumas operações na sociedade, como o crédito para compra de mercadorias e o “reconhecimento” que alegam ter tido por parte dos demais habitantes da cidade.

Se o “reconhecimento” obtido através do trabalho na Sadia era visto como benéfico pelos trabalhadores, a interferência que os agentes de controle da empresa exerciam em suas vidas dentro e fora da fábrica, era sentido, muitas vezes, como um limitador de práticas comuns – como o costume de jogar sinuca em bares, por exemplo. Obviamente que, pela recorrência destas práticas, os trabalhadores não se sujeitaram facilmente às regras que tentavam ser impostas. Mas, como muitos recordaram durante as entrevistas, “aquele tempo era Sadia ou não era”, ou seja, eles avaliavam que o trabalho na Sadia era a única, ou a melhor possibilidade de sustento da família. E para se manter neste emprego, tiveram que lidar com as pressões que lhe eram impostas. Se determinadas práticas poderiam implicar no afastamento e/ou demissão do trabalhador, ela deveria ser abolida ou então, e o que parece ter sido mais frequente, ser realizada às escondidas.

A construção do regime de trabalho da Sadia, unidade de Toledo, se configurou na relação entre os diversos sujeitos envolvidos neste processo. Apontei neste texto algumas das estratégias patronais de controle e outras estratégias de resistência dos trabalhadores às mudanças de hábitos e costumes, o que indica um regime de trabalho constituído a partir do embate entre forças antagônicas e com interesses diversos. E se em alguns momentos das narrativas dos trabalhadores este processo histórico é apresentado harmoniosamente e sem qualquer tipo de conflitos, em outros momentos justificam estas falas ao comparar com a atual, ainda mais precária, organização do trabalho, limitando os “bons tempos” ao início da década de 1980.

Recebido em 24.06.2016  
Aprovado em 27.06.2016