

PROCESSO SELETIVO NA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA: FORMAS INICIAIS DE EXPLORAÇÃO OPERÁRIA (UBERLÂNDIA, MG, 2000-2010)

Sérgio Paulo Morais¹
Fabiano Silva Santana²

Resumo: Neste trabalho buscamos investigar a historicidade presente nas disputas de classe na Sadia Alimentos S.A., localizada em Uberlândia-MG, entre os anos de 2000 a 2010. Entendemos que as relações tecidas juntamente com os processos de produção são importantes para compreendermos as nuances do trabalho dentro de um contexto produtivo. Nesta perspectiva, procuramos evidenciar as mudanças nas relações produtivas, a partir do processo de contratação e formação desse trabalhador, ou seja, o processo seletivo como instrumento de adesão ao projeto de exploração na fábrica.

Palavras-chave: Trabalho, processo seletivo, exploração.

SELECTION PROCESS IN THE FOOD INDUSTRY: EARLY FORMS OF WORKER EXPLOITATION (UBERLÂNDIA, MG, 2000-2010)

Abstract: In this work we investigate the historicity present in class disputes in Sadia Alimentos SA, located in Uberlândia, Minas Gerais, between the years 2000 to 2010. We believe that the relationships woven together with the production processes are important to understand the nuances of the work within a productive context. In this perspective, we seek to highlight the changes in production relations, from hiring and training that worker process, ie, the selection process as instrument of accession to the exploration project at the factory.

Keywords: Work, selection process, exploration.

Apresentação

Nos anos 1990 as relações de trabalho e as dinâmicas do capitalismo brasileiro foram profundamente modificadas, sobretudo ao que tange ao processo de trabalho: com adoção de novas tecnologias, modificação no

¹ Doutor em História Social, professor dos cursos de graduação e pós-graduação no Instituto de História (INHIS/UFU) e da pós-graduação da Faculdade de Educação (FACED/UFU) apoiado pelo CNPq, processo: 472612/2013-1.

² Mestrando em História Social, Universidade Federal de Uberlândia

tempo (banco de horas) e nas relações de controle da produção. Nesse aspecto, inovações trazidas pelas políticas neoliberais incidiram sobre atuação sindical, ampliaram a exploração, reconstituíram dinâmicas de empregabilidade e imprimiram situações concretas de desemprego a diversos grupos de trabalhadores.³

Tais alterações, como observado por diferentes autores e instituições,⁴ impulsionam, ainda em nossos dias, novas práticas, que por sua vez, dinamizam ou alteram as formas de produzir, de aprender e, mesmo, ampliar a produção.

Neste artigo, tentamos compreender nuances da perspectiva da organização do trabalho na atualidade, repensando formas de organização e exploração cotidianas dos trabalhadores dentro e fora da fábrica, centrando especial atenção ao processo de contratação de novos operários.

Entendemos que refletir sobre a complexidade do mundo do trabalho a partir da organização de uma empresa do gênero alimentício (no caso, Sadia S/a., Uberlândia) contribui para a ampliarmos a compreensão sobre as múltiplas relações que se estabelecem na atual escala produtiva.

Em 2010, a Brasil Foods (BRF)⁵ contava com 127.982 trabalhadores dentre eles alguns por tempo indeterminado, tempo determinado, terceirizados, estagiários/aprendizes e trabalhadores fora do Brasil⁶.

³ ALVES, G. O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

⁴ Cf. ALVES, G. Dimensões da reestruturação produtiva. Londrina: Práxis, 2007. BRASIL. IBGE. Sindicatos: Indicadores sociais 2003. Disponível: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicisociais2003/default.shtm>>. Acesso em: 3 maio 2015. CAPP, J. Balanço das negociações coletivas de trabalho no Brasil nos anos 90. Cadernos da FACECA, Campinas, v. 11, n.1, 2002. DIEESE. A situação do trabalho no Brasil: um balanço dos anos 90. São Paulo: 2002. _____. Os rendimentos do trabalho no Brasil. São Paulo: 2001. HOFFMAN, M. B. P.; MENDONÇA, S. E. A. O mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo. Estudos Avançados, São Paulo, USP, v. 17, n. 47, 2003.

⁵ Em 2010 a empresa Sadia fundiu-se Grupo Perdigão, processo iniciado em 2008, formando assim a BRF.

⁶Relatório Anual 2012 BRF. Disponível em<<http://www.brazilfoods.com/ri/siteri/web/arquivos/BRF%20RA%20Completo%20PT%20130625.pdf>>> Acesso 26 mai. 2014

Processo seletivo na indústria alimentícia: formas iniciais de exploração operária
(Uberlândia, MG, 2000-2010)

Sergio Paulo Morais
Fabiano Silva Santana

Em 2008, a empresa conquistou o quinto lugar no ranking das cem empresas de maior prestígio do Brasil e a maior geradora de empregos com 60 mil trabalhadores. No mesmo período, na planta industrial em questão, trabalhavam aproximadamente 8 mil operários. Esse complexo fabril, no início dos anos 2000, foi considerado como um dos mais modernos do segmento da América Latina, conjugando em uma só unidade nove granjas, três incubatórios, dois abatedouros e três indústrias.

Nessa planta, além do abate de aves, ocorria, e ainda ocorre, a produção de carne suína. No final dos anos 1999, cerca de 4 mil animais/dia eram abatidos, no entanto, esse montante constituía um terço da total capacidade produtiva desse frigorífico. Além de abates, a planta produzia (e ainda produz) linguiça, bacon e empanados. Em anos seguintes, 5 mil suínos eram abatidos por dia. Essa atividade ocorria em torno de dois períodos de trabalho (o primeiro iniciando-se as 6h e findando-se as 16h, o segundo, entre 16h e 1h 45min). Após o término do segundo turno, trabalhadores especializados realizam a higienização da fábrica, completando um terceiro turno, que se encerrava as 6h.

Aqueles que moram próximos às granjas, aos abatedouros, aos frigoríficos e entre outras empresas do ramo, certamente, já ouviram algum anúncio de contratação por parte das mesmas. Certo dia estávamos realizando entrevistas na casa de um trabalhador, quando um carro de som passou pela rua enumerado as vantagens de se trabalhar em tal setor: “a empresa está contratando, não é preciso experiência. Disponibiliza transporte, alimentação no local e ótimo convênio médico, interessados deixar currículo na portaria da empresa”⁷.

⁷ ACERVO DA PESQUISA, TRABALHADORES EM FRIGORÍFICOS..., CNPQ, 2013-2015, caderno de notas, 21 de março de 2014.

Processo seletivo, recursos humanos e integração dos trabalhadores à produção.

O processo seletivo realizado pela Sadia, vivenciado desde os anos 1990, alicerça-se em duas fases, divididas entre entrevistas com os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos (RH), e, posteriormente, entre dinâmicas de “integração”. Durante a entrevista, os candidatos respondem questionamentos sobre a existência, ou não, de antecedentes criminais, sobre cidades de origem (motivação para a vinda à cidade sede), sobre planos para o futuro e expectativas em relação à empresa.

Na busca por bibliografia que nos auxiliariam na compressão a respeito do processo seletivo, fizemos usos de artigos de psicologia organizacional ou ocupacional, que produzem teorias e práticas que atentam-se ao ideário de maior produção ao menor custo possível, caracterizando-se como um forte instrumental de saber empresarial. Tal ramo da psicologia insiste na existência de uma “seleção por competência”, modelo usual para contratação de pessoas na Sadia no período analisado.

Esse método contribui para a análise do candidato que concorre a uma vaga na empresa. A partir de modelos direcionados de entrevista joga a capacidade do candidato de “ultrapassar as atividades prescritivas, assumir iniciativas, compreender e dominar novas situações no trabalho”.⁸

Na entrevista investiga-se o histórico pessoal do indivíduo a partir de seu próprio relato, pois, para a psicologia ocupacional o “recrutamento e a seleção de pessoas, dentro de uma organização, representam elevada importância”, como frisamos, para a composição do “ativo principal”, que em tese, “são as pessoas”.⁹ Desta forma, “o processo de recrutamento e

⁸ SOUZA, D. A; PAIXÃO. C. R; ALVES. E. B. *Benefícios e Dificuldades Encontradas no Processo de Seleção de Pessoas: Uma Análise do Modelo de Seleção por Competências, sob a Ótica de Profissionais da Área de Gestão de Pessoas*. *Gestão & Regionalidade (Online)*, v. 27, p. 45-58, 2011, p. 47.

⁹ *Idem*, p. 46.

Processo seletivo na indústria alimentícia: formas iniciais de exploração operária (Uberlândia, MG, 2000-2010)

Sergio Paulo Morais

Fabiano Silva Santana

seleção é uma atividade que procura atender às necessidades internas da empresa, mediante métodos e técnicas específicas, criadas para atrair e escolher os melhores candidatos”.¹⁰

Estudiosos da área têm definido a persistência desse mecanismo a partir da necessidade de adequação das organizações ao novo contexto, porém, para nós historiadores, representa a capacidade do capital em se articular de forma estratégica para a formação do seu trabalhador/operário dentro de novos modos de exploração.

Pois, o rito da seleção propicia à construção ideológica de perfil ideal de trabalhador, que deverá ser mantido por todo o tempo em que o operário trabalhará na fábrica. Em nossa leitura, o processo tem mais relação com um cerimonial instrutivo de boas práticas e bons ideários, do que com uma avaliação inicial. Já que, tal seleção, contribui “para as estratégias organizacionais, considerando a premissa de que as pessoas são o principal diferencial competitivo das organizações”.¹¹

Diane Daniela Gemelli, em trabalho realizado nos frigoríficos de aves da região sul do Brasil, observou a questão da mobilidade territorial dos operários. Identificou que a formação do trabalhador necessariamente está condicionada “a constituição de um exército [...] disponíveis para o capital e a busca do envolvimento e do consentimento operário no chão da fábrica”.¹² Neste sentido, a empresa busca o trabalhador ideal, mesmo que esse não possua cursos de formação ou de qualificação especializadas na área de produção.

¹⁰ Idem.

¹¹ ABREU, C. V. & CARVALHO-FREITAS, M. N. de. *Seleção por competências: A percepção dos profissionais de RH sobre o método de seleção por competências. Pesquisas e Práticas Psicossociais* 3(2), São João del-Rei, Mar. 2009, p. 225.

¹² GEMELLI, Diane Daniela. Mobilidade territorial como expressão da formação para o trabalho: um estudo de caso sobre os frigoríficos do Oeste paranaense (2000-2010). In: Antonio Bosi. (Org.). *Trabalho e Trabalhadores no Processo de Industrialização Recente no oeste do Paraná (1970-2010)*. 1ed.: Paco Editora, 2014, v. , p. 71.

DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

Vale ressaltar que a Sadia não oferece e não exige um curso de formação. Assim, muitos recém-contratados vão ter o primeiro contato com a nova realidade dentro da fábrica e não numa sala de aula. Então, como esse mecanismo (processo seletivo) contribuiu (e ainda contribui) para a exploração dos novos trabalhadores?

Entendemos, primeiramente, que esses condicionamentos fazem parte do processo de exploração por entendermos que “a relação de exploração é mais que a soma de injustiças e antagonismos mútuos. É uma relação que pode ser encontrada em diferentes contextos históricos sob formas distintas.”¹³

Temos acompanhado que os questionamentos em relação à vida privada do trabalhador servem, prioritariamente, para traçar um perfil condizente com o que se espera de um “bom” trabalhador, ou seja, um funcionário com perspectiva colaborativa, em busca de melhores salários etc. Contudo, como segundo ponto, a dura condição de vida dos trabalhadores entrevistados nos revelaram dimensões ainda não analisadas que contribuem para compreendermos as nuances do processo de exploração.

Ricardo¹⁴ foi contratado para trabalhar na evisceração, mas cumpria tarefas na pendura de frangos contra a sua vontade:

A pendura é o que? É uma linha de produção, aonde os frangos de dentro das caixas [em uma esteira e acima tinha uns ganchos que passavam]... os frangos precisam ir para a sangria e depois para a evisceração. Mas, você pendura os frangos vivos no gancho, [pendura pelas pernas e eles ficam de cabeça para baixo], o animal via seguindo essa linha pela sangria [onde era abatido] e pela evisceração. Tem alguns processos depois que ele passa pela sangria,... ele tem que passar pela escalda, pela depenação, depois dentro de uma espécie de chamuscador; aonde queimava as penugens que não conseguiam tirar com a depenação.¹⁵

¹³ THOMPSON, E.P. A Formação da Classe Operária Inglesa, 2ª Ed., Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988, p. 28.

¹⁴ Os nomes dos entrevistados, que forma entrevistados para a pesquisa: TRABALHADORES EM FRIGORÍFICOS..., CNPQ, 2013-2015 são fictícios, pois, alguns ainda trabalham na indústria.

¹⁵Entrevista realizada com Ricardo, 24 anos, 21 de março de 2014.

Tratava-se (e ainda é assim) de um processo que exige muita rapidez e cuidado por parte dos trabalhadores, pois, milhares de frangos são abatidos por dia. Até o abate, os animais vindos das granjas são colocados em um setor de recepção, protegidos dos ventos e dos raios solares. O processo de recepção demanda poucos segundos, pois de acordo com estudos¹⁶ as aves levam menos de ¼ de minuto para serem acalmadas, isso ocorre nesse estágio inicial. Na própria recepção, os frangos são postos em uma esteira onde posteriormente são alocados em caixas. Posteriormente, como narrado, são pendurados na nória.

As caixas ficam mais ou menos um metro, altura da barriga da gente. Você pegava o frango aqui e do jeito que pegava já pendurava ele. Só que a linha rodava ligeira, era muito ligeira, então você tinha que ser rápido. Você enfiava a mão na direita pegava os da direita, todo que tinha na direita você pegava. Na hora que as caixas iam passando a esteira não parava, assim não podia parar a caixa ali pra você pegar o frango e pendurar.¹⁷

A possível “adesão” ao projeto da empresa, inicialmente, se dá pelo envolvimento que o sujeito passa a ter com a mesma, através de uma pretensa noção participativa (ou da categorização do operário como “colaborador”). Mas para que se concretize (de alguma forma) essa noção são criadas estratégias de consentimento. Ou seja, convidar o trabalhador a perceber as dificuldades da linha de produção como algo positivo, no qual ele deverá e poderá contribuir para o progresso da empresa.

Mesmo que experiências posteriores façam com que os trabalhadores reavaliem tal situação, nos momentos iniciais são apresentadas extensas possibilidades de ascensão. Palestras sobre modos de mudança de cargo ou promoção, sobre benefícios como os bônus e produtos da empresa, festa,

¹⁶ Relatório Anual 2012 BRF. Disponível em <<http://www.brasilfoods.com/ri/siteri/web/arquivos/BRF%20RA%20Completo%20PT%20130625.pdf>>> Acesso 26 mai. 2014.

¹⁷ Op. cit., entrevista realizada com Ricardo, 24 anos, 21 de março de 2014.

DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

sorteios etc. são elementos que induzem expectativas e criam necessidades para, principalmente, os jovens operários.

Para outros, que vivenciaram experiências distintas em fazendas, em supermercados, em lojas de roupas ou até mesmo em trabalhos informais que não alcançavam benefícios tais como cesta básica, planos de saúde, odontológicos e funerários, seguro de vida, e Programa de Participação nos Resultados (PPR), outros elementos tornam-se significativos.

Para esses, o PPR é apresentado como um bônus, em circunstâncias de contratação, na prática trata-se de um valor negociado pela empresa com uma comissão de trabalhadores. De acordo com Varussa o cálculo é obtido através:

[...] de um conjunto de variáveis: obtenção de metas de produção, absenteísmo, acidentes de trabalho, horas trabalhadas x horas paradas (por exemplo, quando máquinas estão quebradas), peças e materiais refugados. Esses índices são estabelecidos pela empresa para cada setor da produção e acompanhados por comissões constituídas por representantes indicados pelos trabalhadores. A partir desse acompanhamento, os representantes dos trabalhadores orientam os demais quanto às necessidades em relação à obtenção dos índices.¹⁸

A pesquisa tem indicado, então, duas tendências de trabalhadores iniciantes na condição de operários no ramo proteína animal: jovens que buscam o primeiro emprego, e trabalhadores que se colocam em uma linha de produção extenuante por razão de suas condições de vida.

As narrativas de trabalhadoras, principalmente, que estão presentes em turnos ampliados e lidam com serviços pesados, tais como “penduras para o abate”, cortes e “higienização”, revelam leituras e interpretações sobre suas famílias e necessidades de sobrevivências, elementos que lhes permitem elaborações de significativas “resiliências”¹⁹

¹⁸ VARUSSA, R. J. Metalúrgicos e as Mudanças nas Relações de Trabalho: região de Jundiaí-SP, décadas de 1960 a 2000. In: *História e Perspectivas*, Uberlândia (46): 85-104, jan./jun. 2012, p. 100.

¹⁹ MELILLO, A. e OJEDA, E. N. S. *Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas*. Porto Alegre, Artmed, 2005.

Processo seletivo na indústria alimentícia: formas iniciais de exploração operária
(Uberlândia, MG, 2000-2010)

Sergio Paulo Morais

Fabiano Silva Santana

Estou no segundo casamento, tenho que cuidar de sete filhos juntados os meus e de meu marido que também já foi casado, meu filho caçula tem um aninho. Fiquei sabendo que a empresa tem um ótimo convênio médico, pagava horas extras e adicional noturno.²⁰

Elena, ex-trabalhadora da Sadia, em 2008, revelou que precisava trabalhar na empresa por razão de ter dois filhos e o melhor horário para uma mãe trabalhadora como ela seria o turno da noite, pois, “neste período poderia deixá-los com parentes”²¹. Romário trabalhava na higienização da desossa, durante mesmo período, e informou que por razão da idade não conseguiria outro trabalho²². Outra experiência em mesmo setor é a de Júnior, que veio de Januária, região do Norte de Minas e iniciou o trabalho na Sadia depois que um amigo listou os benefícios que a empresa fornecia²³. Assim, as experiências de exploração ou situações vividas enquanto “intempéries” (seca, divórcio, doenças na família) são fatores de adaptação do trabalhador ao ritmo e ao tempo da fábrica. Ricardo, por exemplo, possuidor de vivências no trato de frangos e no abate caseiro desses animais, disse-nos:

[...] eu pensei que era uma boa, não é? Já trabalhava com frango, já estava no ramo por conhecer um pouco o processo, mas indústria é totalmente diferente. Quando entrei lá entrei para trabalhar na “evisceração”, aí foi uma das primeiras decepções, né? Quando entrei não fui para evisceração como esperava eu fui para a “pendura”. Aí na pendura eu vi fogo... cara, por que lá não tinha nada a ver com aquilo que eu tinha sido contratado para fazer.²⁴

²⁰Entrevista realizada com Elias, 38 anos, 23 de outubro de 2011.

²¹Entrevista realizada com Elena, 33 anos, 28 de outubro de 2009.

²²Entrevista realizada com Romário, 50 anos, 28 de outubro de 2009.

²³Entrevista realizada com Júnior, 41 anos, 11 de outubro de 2009.

²⁴Op. cit., entrevista realizada com Ricardo, 24 anos, 21 de março de 2014.

No Documentário Carne e Osso²⁵, uma das entrevistadas relatou que aceitou trabalhar em condições degradantes para reformar a sua casa e manter os seus filhos na escola.

Assim sendo, as experiências fazem parte da negociação, pois, cada trabalhador carrega em si valores pessoais que também serão aplicados na linha de produção. De acordo com as perguntas direcionadas pelo entrevistador o candidato deve seguir critérios que façam com que o mesmo apresente habilidades úteis à produção, nesse caso as perguntas seguem esta direção: “Descreva-me uma situação na qual você assumiu a responsabilidade por uma tarefa que não fazia parte de suas atribuições [...] Conte-me uma negociação na qual você foi convencido a mudar de ideia”.²⁶ Portanto, analisar essa condição é uma forma de extrair não somente a força de cada trabalhador, mas um comprometimento específico, caracterizado em momentos difíceis; representado nas longas jornadas de trabalho; em baixos salários e nas metas inalcançáveis.

Quando questionado sobre a entrevista realizada no RH, trabalhador Ricardo, conta: "bom, geralmente eles perguntam, se você fuma, bebe, como você se relaciona com as pessoas, se é comunicativo ou não, se é casado, se tem filhos, mora em casa própria, perguntam por que você quer entrar na empresa? Qual seu objetivo na empresa"²⁷.

Esses indicativos induzem o trabalhador a expor, de certa maneira, alguns fatos de sua trajetória pessoal e profissional, mas que perpassa o momento do ingresso e segue como discurso condicionado ou reificado. Quando questionado em entrevista para esta pesquisa, ele respondeu com certa convicção os seus interesses em conquistar uma vaga na empresa. “Eu

²⁵CARNE e Osso. Direção: Caio Cavechini, Carlos Juliano Barros. Brasil: Repórter Brasil, 2011. 1 Documentário (52min), son., color.

²⁶ ABREU, C. V. & CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Seleção por competências: A percepção dos profissionais de RH sobre o método de seleção por competências. Pesquisas e Práticas Psicossociais 3(2), São João del-Rei, Mar. 2009, p. 228.

²⁷ Op. cit., entrevista realizada com Ricardo, 24 anos, 21 de março de 2014.

Processo seletivo na indústria alimentícia: formas iniciais de exploração operária (Uberlândia, MG, 2000-2010)

Sergio Paulo Morais
Fabiano Silva Santana

sempre falava assim, eu quero crescer. Não quero ficar no mesmo patamar, assim minha resposta sempre foi positiva em relação a isso”²⁸.

Maria, trabalhador entrevistado por nós, inicialmente comparou a empresa a uma árvore com os seus galhos bons e ruins. De acordo com ele, “é preciso estar capacitado para alcançar um bom lugar na empresa”.²⁹ Conforme aquilo que nos foi relatado pelos entrevistados, a empresa apresenta as suas potencialidades, ficando a cargo de cada sujeito a busca por uma qualificação que assegure o avanço em postos de trabalho.

A investigação de Bosi apresenta condição semelhante em relação a trabalhadores da empresa Copagril, em Marechal Cândido Rondon, no Paraná:

Camila é uma jovem de 22 anos. Mora com os pais em Eldorado, Mato Grosso do Sul. Cinco vezes por semana ela viaja até a cidade de Marechal Cândido Rondon, no Paraná, percorrendo uma distância de 210 km, somadas a ida e a volta. Ela acorda por volta das 4 horas, prepara um desjejum de pão com café e leite que é engolido rapidamente. Ato contínuo, ela se arrasta até o lugar onde embarca num dos ônibus que transporta uma centena de trabalhadores para o frigorífico da Copagril. Isso geralmente acontece por volta das 4h30. Depois disso, ela se acomoda como pode dentro do ônibus e tenta cochilar durante as 2 horas seguintes que marcam seu trajeto cotidiano até o trabalho.³⁰

Neste sentido, Bosi revela uma experiência de exploração da/na vida que vai além da condição ou da resiliência estabelecida dentro empresa. Quando observamos isso, tentamos perceber que escolhas e adesões à linha de produção partem de leituras de vida, em que outras opções e perspectivas são restritas. Isso é novamente descrito por Bosi:

Meu contato direto com esse universo começou em 2006 porque um aluno de graduação da Universidade onde trabalho me procurou para candidatar-se a uma bolsa de iniciação científica. Ele argumentou que não tinha como

²⁸ Op. cit., entrevista realizada com Ricardo, 24 anos, 21 de março de 2014.

²⁹ Entrevista realizada com Maria, 30 anos, 14 de janeiro de 2014.

³⁰ BOSI, A. P. História das relações de trabalho na cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2010). Revista de História Regional 16(2): 400-430, Inverno, 2011, p. 421.

manter-se no curso se tivesse que continuar trabalhando no frigorífico da Copagril. Não sei se ele teve a intenção de me comover, mas a história que me contou era pavorosa. Cresceu num bairro pobre da cidade de Cascavel se defendendo do alcoolismo do pai e de uma infância miserável. Dessa situação até a conclusão do Ensino Médio, não houve uma nota sequer de sua vida que destoasse daquela sinfonia inacabada. Ele estava por conta própria havia muito tempo e mudou-se de Cascavel para estudar História. Mas já não tinha energia para suportar o trabalho na Copagril e o curso de graduação³¹.

A nosso ver, Thompson torna-se pertinente para a análise, pois, de acordo com o próprio:

[...] os homens e mulheres também retornam como sujeitos, dentro deste termo não como sujeitos autônomos, “indivíduos livres”, mas como pessoas que experimentam suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e como antagonismos, e em seguida “tratam” essa experiência em sua consciência e sua cultura [...] das mais complexas maneiras (sim, “relativamente autônomas”) e em seguida (muitas vezes, mas nem sempre, através das estruturas de classe resultantes) agem, por sua vez sobre situação determinada.³²

Integração: construção do trabalhador multifuncional

As indústrias contratantes se utilizam de circunstâncias de vida, por nós, compreendidas como situações de classe³³ para ampliar a exploração, dirimir custos na produção e, até mesmo, eliminar as especialidades em determinados setores ou máquinas. Em narrativas, obtidas através de gravações realizadas com trabalhadores, observamos indicativos a respeito de condições antes vivenciadas, as quais registraram sensações e memórias de estagnação, falta de possibilidades e crise financeira ao trabalhador.

³¹ Idem, p. 422.

³² THOMPSON, E. P. A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser. Rio de Janeiro: Zahar, 1981. p.182.

³³ Wood, E. M. Classe como processo e como relação. In Democracia contra capitalismo: a renovação do materialismo histórico. SP: Boitempo, 2003. pp. 73-98

Fato é que além de nossas percepções de pesquisadores, a empresa em questão (assim como diversas outras) utiliza-se desses sentimentos para conduzir o processo de seleção, jogando, sobretudo, com a relação trabalho/salário.

Era meu primeiro dia, estava na experiência, achei até bom porque pude mostrar que podia fazer qualquer coisa. Foi cansativo, foi. Mas precisava do trabalho, no tempo de experiência eu gostava isso era como eu mostrava que eu era bom pra empresa, apesar de alguns colegas falarem comigo que aquilo não era vantagem alguma, eu gostava, pois, tudo que tinha pra fazer o supervisor me chamava, eu achava interessante, me achava até mais importante que os outros, como se eu fosse capaz de fazer um pouco de tudo e bem feito.³⁴

Na fala acima é possível identificar o período de experiência em que o trabalhador recém-contratado é submetido. Os três primeiros meses na fábrica demarcam um período de experiência, no qual coexistem situações de observação e de treinamento - para que o ingressante se adeque as diretrizes da fábrica. Assim, “o fazer qualquer coisa” diz muito sobre o período em que vivemos, no qual, a ciência organizacional do trabalho, denomina de “gerencialista”. Situação que induz ou espera criar um trabalhador multifuncional, apto a realizar diversas tarefas sem se prender a uma única especialidade.

A superação gradual e histórica do modelo taylorista/fordista de produção, decorrente de uma diversidade de fatores, como o gigantismo organizacional e o concomitante crescimento da necessidade de maior flexibilização e agilidade, a globalização dos mercados, o surgimento de novas tecnologias e modelos de gestão [...] criou novas condições no mundo do trabalho.³⁵

³⁴ Entrevista realizada com Lara, 35 anos, 22 de novembro de 2015.

³⁵ BORGES, Livia de Oliveira. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. RAC: Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 3, n. 3, p. 81-107, Dec. 1999, p.04.

Essa leitura do processo, por meio da administração de empresas, faz coro com outras abordagens (tais como a psicologia organizacional) e busca realçar algumas noções: “a horizontalização das estruturas organizacionais e a participação, bem como a pluralidade do embasamento do poder”³⁶.

Termos enigmáticos que, nos momentos iniciais, tentam transmitir a ideia de que “há [um] conjunto de valores dentro de uma economia de mercado” que precisam ser relevados e induzidos nos trabalhadores. Assim, os principais valores são caracterizados por “expressividade, a riqueza de conteúdo do trabalho e o avanço tecnológico”.³⁷

As narrativas dos trabalhadores sobre o ingresso inicial na fábrica trazem outros indicativos, pois, a empresa apropria-se de expectativas que compreendem desejos e aspirações. Para Marx, “o indivíduo relaciona-se consigo mesmo como proprietário, como senhor das condições de sua realidade” e completa “na realidade, o trabalhador pertence ao capital ainda antes de vender-se ao capitalista”.³⁸

Marx nos aponta uma questão a ser analisada: quais leituras esses sujeitos fazem de suas vidas condicionados a essa situação? Em relação a isso, percebemos que as noções de dominação estão presentes nas vidas dos recém-contratados em seus primeiros momentos na fábrica, onde se relacionam com os sentidos que lhes tornam participantes do complexo produtivo.

Nesse processo de fazer-se operário, através de treinamentos, os recém-contratados são levados a assumirem o “papel” de outros trabalhadores, cobrindo lugares deixados por promoções e/ou demissões. Notamos, pois, que ao assumirem tarefas diversas, tais trabalhadores passam a observar e a dominar várias máquinas em diversos setores. Tal situação garante aos supervisores, alternativas rápidas de substituição em caso de faltas, de acidentes e de demissões inesperadas. Nessa ótica, o

³⁶ Idem, p.05

³⁷ Idem.

³⁸ MARX, K. O Capital: crítica da economia política. Livro I: *o processo de produção de capital* Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 652-653.

remanejamento torna-se condição frequente, pois é apresentado, desde o princípio, como ferramenta indispensável para a produção.

Neste interim, é preciso considerar que o recém-contratado, que geralmente encontrava-se desempregado, está em busca de melhores condições de vida e de trabalho. Ao mesmo tempo, temos notado que esses “princípios” apresentam diversos sentidos e possibilitam entender que a exploração não se configura apenas na linha de produção.

A condição do trabalhador, principalmente quando busca, pode nos revelar dimensões ainda não analisadas e que contribuem e/ou contribuirão para compreendermos as nuances do processo de exploração. O fato de procurar emprego coloca a necessidade de negociar sua força de trabalho.

Tudo bem no começo é difícil pra todo mundo, todos os empregos é difícil, a gente sente muita dor, né? Mas foi passando o tempo e fui acostumando, foi depois de cinco anos de empresa que comecei sentir bastante dor. Mas eu precisava trabalhar bastante, por que a gente morava numa casinha muito ruinzinha, toda comida de cupim e eu e ele tínhamos três filhos que estava estudando.³⁹

Ainda sob as condições insalubres de trabalho nas fábricas, muitos operários podem permanecer por dois, cinco ou até dez anos em suas respectivas funções. Assim, o ambiente provoca nos trabalhadores as mais distintas leituras de suas condições, de modo a fazerem confrontar o presente vivido com memórias sobre o passado.

Percebemos situações assim, ao analisar a narrativa da ex-trabalhadora (anônima), acima citada, de um frigorífico localizado na região sul do país. Como observado, em decorrência do esforço físico que a mesma desempenhava na linha de produção, o seu braço esquerdo atrofiou devido a uma lesão no nervo.

Entretanto, apesar de ter começado a sentir dores a partir do quinto ano de empresa, ela permaneceu por mais seis anos na mesma função.

³⁹Op. cit., CARNE e Osso. 2011.

Foram onze anos de dedicação na tentativa de se conquistar uma melhor condição de vida; e através de objetivos traçados durante a sua trajetória como trabalhadora, ela buscou justificar para si mesma que era necessário tal esforço, porque ali existiam possibilidades de ascensão. De fato, os trabalhadores encontram estas possibilidades quando comparam a situação presente com as oportunidades oferecidas pelos empregos anteriores.

Ao pensar a respeito das condições de trabalho, Pochmann, por exemplo, afirma que “a mão-de-obra envolvida nesse processo produtivo assume menor custo de trabalho e as mais flexíveis e precárias condições de trabalhos possíveis⁴⁰”. Porém, trabalhadores iniciantes e cercados por relações incertas tendem a suportar com mais vigor e esperança as precariedades.

A passagem de funções especializadas para múltiplas tarefas parece atuar mais na Direção da alteração do conteúdo do trabalho, sobretudo, quando predominam novas técnicas de gestão de produção e organização do trabalho. Por conta disso, tenderia a ocorrer maior envolvimento com as metas e resultados da empresa.⁴¹

Tais elementos não organizam por si as relações de produção. Mesmo se beneficiando de situações anteriores, a contratante não abre mão do controle e da vigilância no “chão da fábrica”, e impõem aos trabalhadores um intenso e cuidadoso monitoramento por meio das análises constantes de índices de produtividade e de desempenho.

Entretanto, algumas formas de exploração da vida operária são baseadas em situações ainda não muito percebidas por pesquisadores, tais como o desejo à melhoria da condição de vida, o anseio individual de progressão na fábrica, entre outros. Esses elementos possibilitam-nos entender que a exploração não se configura tão somente, e nem diretamente, na linha de produção.

⁴⁰ POCHMANN, M. *O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. BOITEMPO – São Paulo, 2002, p. 33.

⁴¹ Idem., p. 46.

Processo seletivo na indústria alimentícia: formas iniciais de exploração operária (Uberlândia, MG, 2000-2010)

Sergio Paulo Morais
Fabiano Silva Santana

Tal como indicamos, a exploração antecede o próprio ato de produzir. Assim sendo, entendemos que, tal como o processo seletivo, o treinamento inicial, se encarrega de produzir sentidos que corroboram para a efetivação dessa exploração. Ricardo Antunes indica algo semelhante,

[...] o capital busca o consentimento e a adesão dos trabalhadores, no interior das empresas, para viabilizar um projeto que é aquele desenhado e concebido segundo seus fundamentos exclusivos. Trata-se de uma forma de alienação e estranhamento que, diferenciando-se do despotismo fordista, leva a uma interiorização ainda mais profunda do ideário do capital, avançando no processo de exploração do *savoir-faire* do trabalhador.⁴²

Geralmente, durante o treinamento, existe um ambiente de empatia entre trabalhadores iniciantes e supervisores. Principalmente quando os iniciantes são apresentados aos supervisores, líderes e gerência. O processo de integração efetiva, a nosso ver, a projeção e a formação de um trabalhador com “possibilidades” de aspirar crescimento na fábrica.

Em dois dias de treinamento são abordados diversos temas, entre eles: a segurança no trabalho (manejo de facas, utilização de luvas malhadas e outros “Equipamentos de Proteção Individual” ou EPIs). Esse treinamento, realizado por outros trabalhadores, sob a supervisão de gerentes, torna-se o elemento fundamental de aprendizado do operário. Sobre tal processo, temos:

Na integração tivemos orientação com o técnico de segurança, se eu não me engano durou quase dois dias, muito cansativo pra caramba, este treinamento é orientar mesmo na utilização dos EPIs, os procedimentos de dentro da empresa.⁴³

Por outro lado, o treinamento faz parte efetiva de um rito de iniciação. O trabalhador, nesse momento, busca se adequar as exigências da indústria,

⁴² ANTUNES, R. Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho - 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009, p. 188.

⁴³ Op. cit., entrevista realizada com Ricardo, 24 anos, 21 de março de 2014.

ou seja, à “cultura” da empresa. “Eu estava me adequando àquela cultura nova, agora que eu estava entrando, tipo assim, agora vocês não pertencem mais a cultura da empresa antiga, agora vocês fazem parte de uma nova cultura.”⁴⁴

Uma cultura que não se limita ao modo de utilização de equipamentos de segurança, mas também cria modos de cuidados com a higiene e com a limpeza da linha de produção. Porém, é na prática do dia a dia que o trabalhador aprender a afiar a faca, é na linha que aprende a cortar e a limpar as peças de carne.

Assim sendo, o treinamento de integração aproxima-se mais de uma circunstância motivacional. Realizada por meio do primeiro contato com a linha de produção e com outros trabalhadores, gerentes ou supervisores, que tenham iniciado a carreira da mesma forma que os ingressantes.

O que se percebe nos abates e manipulação de proteína são atividades manuais, exaustivas e insalubres. Ao revisitarmos outras pesquisas⁴⁵, notamos que a repetição de movimentos e a pressão pelo aumento de demandas pontuais, têm causado, por um lado, crescimento da produção, e por outro, exímia exploração de trabalhadores jovens ou advindos de outras atividades. A percepção ainda incipiente sobre o ingresso, e/ou formação de operários dentro de processos motivacionais, poderá ainda indicar outras leituras sobre a ampliação da produção brasileira de proteína animal.

Considerações finais

Entendemos que a entrevista realizada na admissão de pessoas para a linha de produção contribui na construção do perfil do trabalhador, pois é

⁴⁴ Idem.

⁴⁵ C.f, por exemplo, MOREIRA, Vagner José. O trabalho em matizeiro de aves e o adoecimento dos trabalhadores da cadeia produtiva do frango. In: Rinaldo José Varussa. (Org.). Eu trabalhava com dor: trabalho e adoecimento nos frigoríficos. 1ed.Jundiaí: Paco Editorial, 2016, v. , p. 21-31.

Processo seletivo na indústria alimentícia: formas iniciais de exploração operária (Uberlândia, MG, 2000-2010)

Sergio Paulo Morais
Fabiano Silva Santana

uma forma de elaborar a contribuição do trabalhador para a empresa, ainda que isso se realize por via de exploração. A busca por trabalhadores corresponde a um trabalho minucioso que consiste em encontrar pessoas que estejam dispostas a assumir as responsabilidades e que tenham “vontade de crescer” através das possibilidades abertas pela empresa. Situações que outrora talvez não fizessem presentes no dia-a-dia de milhares de trabalhadores, devido o fato de terem trabalhado em fazendas, em supermercados, em lojas de roupas ou até mesmo em trabalhos informais, que não os contemplavam com benefícios como os citados acima

Na entrevista comportamental baseada no perfil de competências busca-se conhecer o candidato, suas experiências profissionais e suas vivências através de perguntas abertas, específicas e sempre com verbos de ação no passado, que remetam o candidato a uma experiência já vivida. Estas perguntas específicas ajudarão o selecionador a averiguar a existência ou não das competências.⁴⁶

Por investigarmos uma temporalidade muito próxima da que vivemos, torna-se necessário entender que as escolhas dos indivíduos dependem das suas trajetórias enquanto pessoas, consumidores, com empregos provisórios ou situação de desemprego entre outros aspectos. Porém, em dinâmicas ainda não consolidadas ou terminadas, mas em processos em determinação⁴⁷. Entretanto, o modelo das abordagens nas entrevistas das empresas evidencia a perspectiva de selecionar candidatos que atendam a demanda da empresa a partir de suas expectativas de vida, na tentativa de terem trabalhadores dedicados às tarefas que venham a realizar, tem se solidificado (talvez, seja inexorável, enquanto houver sistema produtivo como o que hoje se apresenta).

⁴⁶ ABREU, C. V. & CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Seleção por competências: A percepção dos profissionais de RH sobre o método de seleção por competências. Pesquisas e Práticas Psicossociais 3(2), São João del-Rei, Mar. 2009, p. 227.

⁴⁷ Cf. discussão sobre “processos determinados” em Wood, E. M. op.cit, 2003. pp. 73-98

DOSSIÊ HISTÓRIA SOCIAL DO TRABALHO: HISTÓRIA, HISTORIOGRAFIA E PERSPECTIVAS

A empresa utiliza-se tanto de necessidades como de sentimentos para a redução de custos na produção, de modo a buscar algo além da força de trabalho na relação estabelecida entre operário, produção (cultura da empresa) e salário. Ao pensar a respeito dessas atuais condições de trabalho, Pochmann, tal como citado, afirma que "a mão-de-obra envolvida nesse processo produtivo assume menor custo de trabalho e as mais flexíveis e precárias condições de trabalhos possíveis."⁴⁸

Porém, os recentes trabalhadores parecem suportar com mais resiliências as precariedades, isso não é outra coisa, senão marcas da exploração.

Recebido em 20.06.2016
Aprovado em 24.06.2016

⁴⁸ POCHMANN, op, cit., p. 33.