

Norma regulamentadora 36: pausa, desafio posto pela intensidade do trabalho nos frigoríficos. ¹

Fabiano Silva Santana
Mestrando em História UFU-PPGHIS
Sérgio Paulo Morais
Professor de graduação e Pós-graduação em
História (PPGHI/INHIS/UFU)
Professor de Pós-graduação em Educação
(PPGED/FACED/ UFU)
Doutor em História- PUC/SP

Resumo: Neste texto buscamos, através de atuais debates sobre as relações de trabalho, investigar o trabalho em frigoríficos no Brasil, sobretudo entre os anos 2000 e 2014. Para tanto, como fontes de pesquisa, elencamos a “Norma Regulamentadora, nº 36” e o documentário “Linha de Desmontagem: uma pausa para o humano”. Temos como objetivo, entender a organização atual do trabalho a partir da “Pausa” atribuída ao trabalho, para tentar diminuir os impactos causados pela rotina intensa desses espaços de produção.

Palavras-chave: Trabalhadores; Frigoríficos; Pausa; Norma Regulamentadora nº 36.

Abstract: In this paper we seek, through current debates over labor relations, research work in slaughterhouses in Brazil, particularly between 2000 and 2014. Therefore, as research sources, we list the "Regulatory Standard, Nº 36" and the documentary "Disassembly Line: a break for the human." We aim to understand the current organization of work from the "Pause" attributed to the work, to try to reduce the impacts caused by the intense routine of these industrial facilities.

Keywords: Workers; slaughterhouses; Pause; Regulatory Standard nº 36.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem desenvolvido uma intensa ação contra a exploração do trabalho nos frigoríficos brasileiros. A exploração abordada no contexto dessa atividade reflete-se principalmente no campo da saúde, sobretudo, no ritmo intenso e na jornada de trabalho prolongada. Ela, a exploração do trabalho, desencadeia diversas ações que, futuramente, acreditamos que poderão ser incorporadas aos debates sobre a temática. Pois, juntamente com as questões que envolvem a saúde, física e mental, dos trabalhadores, configuram-se no cotidiano das

¹ O artigo lida com perspectivas que se inserem no projeto “Trabalhadores em frigoríficos e abatedouros de aves: Triângulo Mineiro (1980 a 2013)” - Universal 14/2013 -Nº do Processo: 472612/2013-1.

relações novas formas de resistências e oposições à degradação da vida no ambiente de trabalho.

Conforme pesquisa do próprio Ministério Público do Trabalho, a questão torna-se digna de análise, uma vez que o segmento estudado (os frigoríficos²) lidera o número de afastamentos por motivo de doenças do trabalho.

Nesta área do conhecimento, o que se denota é que as mudanças na produção tiveram forte impacto negativo sobre os trabalhadores: em média, aqueles que atuam nas linhas de produção, que acabam por adquirir alguma forma de doença funcional. E deste quadro emerge uma das formas de mobilização destes sujeitos, quando da constituição de organizações que se contrapõem aos danos causados à saúde do trabalhador, como evidenciam diversos casos sob julgamento nas varas trabalhistas.

O foco nas implicações sobre a saúde do trabalhador firma-se, para Cêa e Murofouse (2008) a partir de uma concepção da situação do trabalhador na produção:

E o trabalhador e os demais meios de trabalho ficam subordinados a essas finalidades, imersos à organização do processo de trabalho e com os seus ritmos, intensidade, quantidade e metas de produção. (CÊA, MUROFUSE, 2008, p.430)

Trata-se de um trabalho que se indicia como “território de degradação” física e mental (BOSI, 2014.) dos que nele labutam. Dados e processos centrados elencados através de fichas do Ministério do Trabalho corroboram com essas perspectivas,

Um levantamento dos afastamentos por motivo de saúde, realizado pelo médico do MPT, Cássio Vieira, concluiu que no período de janeiro de 2009 a dezembro de 2010 ocorreram 65 mil afastamentos por problemas de saúde na unidade. Somente de janeiro a setembro de 2011 foram 25.736 afastamentos, uma média de 95 atestados ao dia ou 2.855 ao mês. A maioria dos afastamentos era por distúrbios osteomusculares e doenças respiratórias.³

De acordo com Sandro Eduardo Sardá, Procurador do Trabalho e responsável pelo Projeto Nacional do MPT (Ministério Público do Trabalho) de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos,

² A intervenção dos órgãos públicos dentro da escala produtiva dos frigoríficos se deu, pelos grandes índices de afastamentos causados pelas doenças do trabalho, geradas nestes ambientes insalubres.

³ <http://www.anacontcomvoce.com.br/artigo/ver/1048/trt18-brfoods-e-condenada-a-pagar-r-5-milhoes-de-indenizacao-trabalhista>, acesso em 25/12/2014.

"São muito graves as irregularidades encontradas. É uma decisão deliberada de não proteger a saúde do trabalhador, mesmo num ambiente insalubre e cheio de riscos", destacou o procurador. O resultado, segundo ele, é uma legião de jovens trabalhadores lesionados. A cada 10 meses, 8 mil trabalhadores eram afastados por problemas de saúde relacionados ao trabalho, praticamente todos os funcionários da unidade. ⁴

Em uma planta localizada na cidade de Uberlândia os números de afastamento por questões relativas à saúde são preocupantes,

Segundo levantamento realizado pelo MPT, somente um estabelecimento frigorífico no Brasil, gera mais adoecimento do que o da BRF de Rio Verde (na qual cabia a seguinte proporção: como se a cada 10 meses todos os 8.000 empregados da unidade fossem afastados por doenças ocupacionais) o da BRF de Uberlândia, com 1.000 afastamentos mensais com diagnóstico de distúrbios osteomusculares. ⁵

Compreendendo a amplitude dos casos de afastamentos, tomaremos como foco central os adoecimentos que se centram nos perímetro das condições mentais ligadas à rotina, a pressão por produção e a quantidade de trabalho exercido nessa área, a frisar: abate e manufatura de aves.

Em tal contexto, entender as composições das medidas apresentadas nos debates e principalmente materializadas na Norma Regulamentadora 36, torna-se um caminho necessário para entendermos as dimensões de uma produção cada vez mais intensa.

Tal Norma Regulamentadora, publicada no Diário Oficial da União no dia 19 de abril de 2013, prevê meios de garantir a segurança e a saúde de trabalhadores nas indústrias de processamentos de carnes e derivados.

Objetivo desta Norma é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano. De forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras- NR do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2013).

Na "Norma", a Pausa, que consta especificamente do item: "Organização Temporal do Trabalho", é um mecanismo que retarda o esgotamento causado pelo trabalho repetitivo por assegurar aos trabalhadores um tempo para se recuperar de

⁴ Op. cit, acesso em 25/12/2014..

⁵ <http://www.cut.org.br/noticias/brf-foods-condenada-em-r-65-milhoes-em-acao-do-ministerio-publico-do-trabalho-82bc/>, acesso em 25/12/2014.

todo esforço realizado em atividades fisicamente exigentes, repetitivas e que provocam uma sobrecarga muscular estática muito elevada.

A NR 36⁶ prevê a interrupção de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados. Esse tempo de descanso é aplicado em uma jornada diária de 09h58min, de acordo com o Ministério Público do Trabalho, o não cumprimento da Pausa provoca dores nos ombros, pescoço, dorso e em membros superiores e inferiores.

A Norma é composta por dezesseis itens, além da Pausa. Sua aplicação fica sob a responsabilidade das empresas, que, para tanto, necessitam se adequar às proposições feitas, sobretudo, em relação ao fator ergonômico⁷. No interior de tais empresas, é a ergonomia que gera maior desgaste físico e conseqüentemente amplia o adoecimento dos trabalhadores.

O fator ergonômico revela a atmosfera de trabalho vivido, determinado pela temperatura, pelo mobiliário, passarelas, plataformas, máquinas, equipamentos, manuseio de produtos e etc. ambientes que causam adoecimentos de milhares de trabalhadores brasileiros.

Quando as abordagens parte das dimensões do processo em questão para os trabalhadores, na área de saúde algumas pesquisas centram-se em mudanças nos ritmos e rotinas de trabalho sobre as condições de vida daqueles personagens, vistos em geral como figuras individuais (CÊA, MUROFOSE, 2008).

As campeãs dos distúrbios relacionados ao trabalho, na área de nosso estudo, são as doenças de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), que de acordo com a “Revista Proteção”, publicada em 2012, “*são determinadas por fadiga muscular, devido à repetição do movimento e de como é feito o trabalho*” (SOARES, 2012).

Em 2014, outra publicação da mesma revista, em comemoração ao Dia Internacional de Prevenção às Lesões por Esforços Repetitivos, em que

⁶ A partir deste momento ao citar a Norma Regulamentadora 36 será utilizada a sigla NR 36.

⁷ A ergonomia estuda os diversos aspectos do comportamento humano, em particular os fatores presentes em uma situação real de trabalho ou convivência geral com o objetivo de intervir modificando, inovando e, se possível, melhorando essa situação através do desenvolvimento de projetos.

pesquisadores de diversas áreas do conhecimento mostram que a *LER/DORT*⁸ é uma doença crônica, invisível, muitas vezes irreversível (SOARES, 2014), e completa que as doenças:

Decorrem da intensificação do trabalho e representam um desgaste do sistema musculoesquelético de trabalhadores, cujas atividades de trabalho exigem a execução de movimentos repetitivos, associados muitas vezes a esforços físicos e manutenção de determinada postura por tempo prolongado (SOARES, 2014).

Nesta ótica, buscamos evidências no documentário “Linha de Desmontagem: uma pausa para o humano”, de 2011, dirigido por André Costantin e Daniel Herrera, em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Com duração de 22 minutos, a obra apresenta os “benefícios” das pausas durante a jornada de trabalho em frigoríficos (neste caso, o documentário não apresentou os nomes dos frigoríficos que participaram do projeto, apenas foi mencionado que se encontram na região sul do Brasil).

Inicialmente, encontramos uma proposta de mudança no sugestivo título: “Linha de Desmontagem: Uma Pausa para o Humano” sabe-se que os frigoríficos mantêm as suas relações de trabalho com altíssima repetitividade (elemento típico do taylorismo-fordismo) e também com estratégias novas referenciadas principalmente no modelo japonês (toyotismo) como nos afirma (HECK; CARVALHAL, 2010:61)

Para Antônio de Pádua Bosi

Completa esse quadro uma produção industrial em escala de tipo taylorista/fordista a partir da qual o trabalho nos frigoríficos ficou reduzido a padrões de cortes repetitivos e de fácil apreensão. Tal modelo industrial que sustentou essa mudança a partir dos anos 1970 espelhou-se no desenvolvimento monopolista do capital, concentrando em poucas e grandes empresas a pesquisa, as patentes das inovações tecnológicas e a própria produção de frangos (BOSI, 2011: 425).

Por esse motivo, entendemos que a própria estrutura do trabalho promove a expropriação das condições consideradas dignas e suportáveis para um trabalhador. Portanto, percebemos nesta primeira parte do título “Linha de Desmontagem”, um

⁸ LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) suas principais causas são: repetitividade de movimentos, a manutenção de posturas inadequadas, o esforço físico, a invariabilidade de tarefas, a pressão mecânica sobre determinados segmentos do corpo, o trabalho muscular estático, impactos e vibrações. A intensificação do ritmo, da jornada e da pressão por produção e a perda acentuada do controle sobre o processo de trabalho por parte dos trabalhadores (fatores relacionados à organização do trabalho).

desejo de se romper, parcialmente, com uma estrutura que há tempos predomina em nossa sociedade. Desmontar algo arraigado, que existe no espaço da fábrica.

A segunda parte do título é voltada para o “humano”. Acreditamos que este deve ser primeiramente observado, uma vez que ele nos preocupa, justamente, porque lida com pessoas que defendem o seu sustento e o de suas famílias na linha de produção.

O objetivo de melhorar as condições de vida, um dos fatores abordados pelo documentário, é criado pelas possibilidades de melhoria dos padrões de vida que são apresentadas pelas campanhas da empresa, ou seja, os benefícios.

Ainda em relação às condições insalubres de trabalho nas fábricas, muitos trabalhadores podem permanecer por dois, cinco ou até dez anos em suas respectivas funções. Assim, este ambiente insalubre provoca nos trabalhadores as mais distintas leituras de suas condições físicas. Assim, as experiências que seguem, narradas para as câmeras da obra fílmica, são por nós compreendidas como leituras destes trabalhadores sobre as suas escolhas.

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 (CAVECHINI; BARROS, 2011).

Como observado, em decorrência do esforço físico desempenhado na linha de produção, o braço esquerdo da trabalhadora atrofiou em virtude de uma lesão no nervo. Entretanto, apesar de ter começado a sentir dores a partir do quinto ano de empresa, ela permaneceu por mais tempo na mesma função. 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.

Outro exemplo de dedicação, para além das dores e adoecimentos, é o de uma mulher de 33 anos que enfrentava uma jornada que se iniciava às 20h40min e permanecia até às 6h, na função de higienizadora da desossa de uma empresa de abatimento de aves, situada na cidade de Uberlândia. Mãe de quatro filhos, além dos três filhos de seu marido, frutos de outro casamento, ela se responsabilizava por nove

pessoas na família. Em nossas conversas, a trabalhadora justificava a sua permanência na situação de avançado esforço físico por conta de um “*ótimo convênio médico familiar, além de outros benefícios como a cesta básica, o vale transporte, o pagamento de horas extras e adicionais noturnos*”⁹.

As experiências e as resiliências se baseiam em benefícios oferecidos pela empresa, estes, por sua vez, estão inseridos em um concreto esforço de sobrevivência dos trabalhadores. A soma de atestados, por exemplo, ocasiona desconto em folha. A falta sem justificativa provoca a não participação do trabalhador em alguns sorteios de brindes em determinadas ocasiões, tais como, no cumprimento de metas e nas festas.

Isso demonstra de maneira clara o comportamento do capitalismo que ao longo do século XX provocou mudanças na organização do trabalho e a expropriação dos trabalhadores, pois esses se tornam descartáveis, no sentido literal e brutal da palavra, por intermédio da exaustão ou por doenças causadas pela linha de produção.

Quando em situação de descarte, os trabalhadores são demitidos ou realocados para funções diferentes das que praticavam. No caso de dispensa, são substituídos por recém-contratados, assim, os empresários demonstram a capacidade do capital de se ajustar às dificuldades geradas pela linha de produção e principalmente ao descartar os que não produzem mais.

O sentimento de utilidade que tais trabalhadores possuíam que correspondiam à tentativa de troca pelos benefícios (seja ele expressado por meio das promessas de promoções, pelo aumento de salários, e pela cobiça dos cargos de liderança) foi substituído por lesões que os impedem de realizar diversas atividades físicas. Isso gera nos trabalhadores lesionados um sentimento de “inutilidade” frente à família e à outros trabalhadores. As evidências, registradas no documentário, apontam justamente tal sentimento.

Mas eu me sinto mal por não trabalhar, ter que ficar em casa, não vou aos vizinhos, nem pra passear nem pra tomar um chimarrão. Eu me sinto envergonhada por não tá trabalhando, eu me sinto assim, bem mal mesmo por não tá trabalhando (COSTANTIN; HERRERA, 2011).

Este indicativo pode ser mensurado enquanto perda de uma identidade forjada nos campos, nas fábricas e na luta pelo sustento, ou seja, perda da condição de classe. Afinal, a força para a labuta, o próprio suor, de certa maneira é o que o justifica sua presença como parte da sociedade. O trabalhador se frustra por ter aspirado

⁹ Dados coletados em 13 de agosto de 2009. Sadia Uberlândia (frigorífico). Estes dados foram coletados no período que o pesquisador trabalhou na empresa.

ascensão profissional, enquanto a empresa permanece a ditar, frequentemente, as suas formas de exploração.

MARX em o Capital indicou que o corpo produtivo deve se organizar de maneira que haja concordância, pois:

Todo trabalho imediatamente social ou coletivo em grande escala requer, em maior ou menor medida, uma direção que estabeleça a harmonia entre as atividades individuais e cumpra as funções gerais que resultam do movimento do corpo produtivo total em contraste com o movimento de seus órgãos autônomos (MARX. 2013: 406).

Portanto, percebemos em frigoríficos um corpo produtivo fragmentado, o qual massacram todos aqueles que estão no seu interior. É como se ao invés de uma extensão da máquina, citação irônica por si mesma, o trabalhador encontra-se, física e psicologicamente, por ela mutilado. Por essa razão, as metas vão se tornar a engrenagem invisível para a justificativa de que cada trabalhador deve se policiar aos ditames da produção.

A investigação de BOSI nos apresenta esta condição de exploração na experiência de Camila, trabalhadora da Copagril. Ela nos revela que:

Sua função é desossar os frangos. Ela diz que isso precisa ser feito com rapidez. O manejo da faca segue sempre o mesmo plano, o mesmo desenho imaginário, os mesmos movimentos. Com o tempo, a memória decora tudo aquilo e os gestos se tornam quase automáticos. O tédio, a monotonia e a fadiga são sentimentos inescapáveis daquele enredo que sempre se repete. Mas as coisas, que já são ruins, podem piorar. Se algum trabalhador desfalca a linha de produção, ou se a carne se acumula na esteira, o caos se instala e o trabalho se torna mais difícil (BOSI. 2011: 423).

Portanto, o desgaste ocorrido forçará o trabalhador a criar ou a reproduzir as ações que possam colocar o seu corpo em certa zona de conforto. Por isso, o ato de ir ao banheiro seis ou sete vezes durante o expediente torna-se comum. Mas, esta ação não será eficaz a ponto de reduzir os impactos da exploração, apenas irá minimizar o cansaço com uma distração.

Quando o trabalhador motivado pela insatisfação ou pela fadiga se ausenta do trabalho, a empresa retira dele os benefícios adquiridos. O documentário, “Linha de Desmontagem”, de certo modo, reproduz tal dimensão descompassada de forças, uma vez que entre todas as entrevistas realizadas, apenas duas são de trabalhadores da linha de produção, as mesma perfazem pouco mais de 4 minutos de registro. Os

demais entrevistados fazem parte da administração e são incapazes de produzir as mais diversas e possíveis experiências daqueles que estão “no chão de fábrica”.

Este contexto levanta a seguinte questão: para quem este foi produzido? Ele sugere uma possibilidade de defesa da Pausa, quer conscientizar o trabalhador, ou demonstra que as empresas têm cumprido os ritos indicados pela Norma?

A última indução é a que prevalece. O núcleo responsável por tal expressão de narrativa sobre a Pausa é a própria administração. No documentário encontram-se relatos do gerente de Recursos Humanos, da fisioterapeuta do trabalho, do gerente de produção, do dirigente de sindicato, da enfermeira e etc.. Os depoimentos, por fim, se confundem por exprimirem, como saldo, à ideia de que as pausas podem ajudar na redução da rotatividade e na garantia do lucro.

Ademir Long, gerente de RH, compreende que a rotatividade pode ser superada pelas pausas, segundo ele:

Existe uma redução dos afastamentos, de atestados médicos isto é um custo a menos para a empresa, também assim é inegável que quando um funcionário está mais satisfeito ele acaba produzindo mais, então às vezes é difícil medir, mas a gente sabe que isso acontece então o funcionário trabalhando com mais satisfação ele acaba fazendo um trabalho mais bem feito, com melhor qualidade e até de maior produtividade (COSTANTIN; HERRERA, 2011).

Para ele, a pausa ocasionará um retorno significativo para a empresa em termos numéricos, pois se trata de uma pausa acompanhada e compensada pela intensidade da esteira ou mesmo pela ampliação jornada de trabalho (horas extras).

De acordo com Maria Rojane, que compõe o grupo de trabalhadores da linha de produção, a noção de produtividade é vista a partir do ângulo da extensão e da exploração do trabalho: “*Vamos supor, faz trinta toneladas hoje, amanhã eles querem trinta e duas toneladas, fez trinta e duas toneladas, depois de amanhã eles querem trinta e quatro. Eles vão sempre assim, eles vão sempre aumentando*” (COSTANTIN; HERRERA, 2011).

Não faz sentido alcançar a capacidade máxima de produção quando se implantam as pausas como manda o regulamento. Ou seja, as falas demonstram relações distintas dentro da dinâmica do trabalho. A empresa considera a pausa, porém, amplia, no tempo restante, a capacidade produtiva do operário. Dito de outra forma para se alcançar as metas sobrecarregam a mão-de-obra através da intensidade impressa ao ritmo de trabalho. Podemos observar tal fato na fala de Maria

Rojane: “*A gente puxava com esta mão e seguia sempre manejando com a outra, ali era ligeiro, era muito rápido*” (COSTANTIN; HERRERA, 2011).

Portanto, considerando as pausas, a empresa buscou maneiras de alcançar as metas propostas, a partir do aumento da velocidade da esteira ou e da elevação das horas extras. Isso é, de fato, caracterizado como exploração. BOSI ao ver a forma de trabalho dos operários em uma unidade de abate afirma que:

Depois de algumas horas de trabalho, o corpo começa a se rebelar contra tais gestos, desaprovando a repetição insistente daqueles movimentos. De fato fica visível que o tempo cobra algum preço por aquele esforço. No final da jornada estão abobados devido ao sono e sem qualquer vestígio da esperteza que geralmente acompanha a juventude. Assim caminha a humanidade naquele lugar (BOSI. 2011: 411).

Em outro momento do documentário, a técnica de segurança do trabalho compara a realidade da linha de produção com a forma de abate de frangos no quintal de sua casa, atividade que geralmente ocorre nos fins de semana: “*a gente vê a mãe da gente desossando uma galinha em duas horas, e aqui a gente vê um processo bem acelerado* (COSTANTIN; HERRERA, 2011)”. Na qualidade de técnica de segurança, porém, observa que a implantação das pausas tem ampliado a satisfação dos trabalhadores pela atividade que exercem.

Só nesses minutos que o trabalhador parou, ele se alonga [...] aproveitam para conversar com outros colegas de trabalho, dão um pouco de risadas. Já são uns instantes que eles se distraem, que também é importante. Com isso, tu acaba tendo um funcionário mais assíduo, mais disposto, então é mais fácil tu regra estas pessoas e torna sequencial, mais lucrativo até pra própria empresa, que a gente não teve uma diminuição da produção em função das pausas (COSTANTIN; HERRERA, 2011).

De fato, a satisfação dos trabalhadores em ter um tempo para relaxar ganhou destaque em algumas entrevistas realizadas em nossa própria pesquisa. Porém, sempre que surgiam perguntas sobre as pausas, principalmente na desossa de suínos, as repostas seguiam quase sempre pelo mesmo caminho.

O cara que ta mandando os porcos, tirando da câmara fria, ele é o primeiro a sair pra pausa, só que a linha continua correndo até passar o último e não ficar nada na esteira. Ai quando o último da esteira ta saindo para a pausa, o cara que empurra os porcos está voltando. Só que é muito rápido, quando você vê a esteira já ta cheia de novo, ai tem que voltar, as vezes só dá pra ir no banheiro (Acervo da pesquisa, trabalhadores em frigoríficos... CNPQ, 2013-2015, entrevista com L., 17 de novembro de 2009)

Portanto, podemos nos ater em um detalhe, “*aqui a gente vê um processo bem acelerado*” (COSTANTIN; HERRERA, 2011). Com a aceleração da produtividade

tem se a criação de resistências a certos postos de trabalho em frigoríficos. Muitos que por lá passaram não almejam voltar. Tal resistência ocorre, geralmente, por dois motivos: alguns trabalhadores passam pelo processo de trabalho em frigoríficos através de contratos de serviços terceirizados (principalmente no setor de limpeza) ficando pouco tempo em tais ambientes, em outros casos, demais trabalhadores mesmo contratados diretamente pelas empresas, trabalham apenas por uma, duas semanas ou alguns meses e/ou até alguns anos, mas logo desistem em razão de problemas citados.

As notícias que circulam sobre a linha de produção tornam o trabalho em frigoríficos assustador. Maria Rojane expressa o sentimento de descontentamento em relação à atividade, "*sabe quando a gente olha assim e tem vontade de colocar fogo em tudo? Já cheguei a esta parte, cheguei ao meu limite, não deu mais e fico triste pelas pessoas que estão iniciando, o que vai ser* (COSTANTIN; HERRERA, 2011).

Portanto, mesmo com a implantação das pausas, tal forma de exploração persistirá na experiência daqueles que por ela passaram. O documentário, por sua vez, sugeriu uma tentativa de inserir este mecanismo como fator de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, em diversos postos de trabalho, Porém, tal como observamos, as pausas foram absorvidas pelas indústrias, que forjaram mecanismos para continuar a exercer a sua exploração e, conseqüentemente, a alcançar grandes lucros com a imposição de metas e com a ampliação da mais-valia relativa.

Considerações finais

Na análise do documentário: "*Linha de Desmontagem: Uma Pausa para o Humano*", juntamente com trechos da Norma Regulamentadora 36, atentamos na busca das realidades vividas pelos trabalhadores do setor mencionado. Para tanto, identificamos discursos que defendem, ao mesmo tempo, a implantação das pausas enquanto benefício para o trabalhador e lucro para as empresas, pois tal como mencionado, *trabalhador satisfeito produz mais e melhor* (COSTANTIN; HERRERA, 2011).

Mas o que ainda não foi mencionado é a razão pela qual se justifica a diferença entre os dois únicos discursos de trabalhadores apresentados pelas entrevistas: a operária Maria Rojane está afastada do trabalho por ter tido as duas mãos operadas, e por isso, não pode exercer, atualmente, nenhuma atividade que gere renda para ela. O

senhor Elias, também operário, que expressa certo otimismo com o trabalho, ainda desfrutava de sua capacidade laboral e mostrava-se apto a continuar na atividade. O detalhe que devemos evidenciar é que ele estava empregado, e sua fala poderia apresentar receio quanto ao que poderia ou não ser dito, uma vez que, a elaboração do documentário foi monitorada pela administração da empresa.

Nas falas não identificamos apenas palavras, percebemos a presença de sentidos implícitos, pois, mesmo que as pausas estivessem sendo rigorosamente cumpridas, mesmo que incipientemente, elas ainda não teriam retornado os possíveis benefícios aos trabalhadores. Pois, de acordo com a NR 36 levariam aproximadamente 24 meses após a publicação da mesma para que os efeitos pudessem ser evidenciados; aliás, esse é o tempo previsto para que 100% das fábricas sejam beneficiadas pelas pausas.

Nesse contexto as pausas se tornaram fundamentais para os debates dentro e fora da escala produtiva e do segmento de carnes e derivados. Para nós, caberá ainda em nossas pesquisas na análise do material produzido em forma de documentário, ou através de entrevistas que realizamos (e realizaremos). Porque, assim, podemos nos aventurar em questões que pareciam (e parecem) estar finalizadas, principalmente em relação à Norma Regulamentadora 36, que tem tendência redentora da exploração realiza pelas empresas.

E mesmo no caso da pausa, por exemplo, por ter sido implantada tal como é predita na NR36, ela somente não consegue promover a função de organizadora destes espaços produtivos, mesmo quando associada a todas as outras mudanças previstas. Justamente pela falta de um maior controle por parte dos órgãos públicos competentes, e principalmente pela falta de pessoal que faça uma fiscalização mais específica no ambiente de trabalho. Desta maneira, o desgaste físico causado pela intensidade da linha, as horas extras e as altíssimas metas, permanecerão a existir nestes ambientes insalubres, e as empresas por sua vez continuarão a exercer a sua função de exploradora, pois as medidas paliativas não conseguirão garantir segurança ou prevenção de adoecimentos aos trabalhadores.

Fontes:

COSTANTIN, André; HERRERA, Daniel. *Linha de Desmontagem: uma pausa para o humano*. Documentário: parceria MTP e MTE 2011. Duração 22min.

CAVECHINI, Caio; BARROS, C. J. *Carne e Osso*. Documentário: Repórter Brasil, 2011. 65 min.

Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora 36: Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados*. MTE, 2013. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br>> Acesso 20/08/2013.

Dados coletados em 13 de agosto de 2009. Sadia Uberlândia (frigorífico). Estes dados foram coletados no período que o pesquisador trabalhou na empresa.

Acervo da pesquisa, trabalhadores em frigoríficos... CNPQ, 2013-2015, entrevista com L., 17 de novembro de 2009.

Bibliografia

BOSI, Antonio. P. *História das relações de trabalho da cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2000)*. Revista de História Regional, v. 16, p. 400-430, 2011, p. 425.

_____. *Dos Açougues aos Frigoríficos: Uma História Social do Trabalho na Produção de Carne, 1750 a 2010*, Revista de História Regional [online], V. 19, p. 83-103, 2014.

CÊA, Geórgia S. dos Santos & MUROFUSE, Neide T. “Associação dos portadores de LER (AP-LER) na luta pelos direitos dos trabalhadores de frigorífico do Oeste do Paraná”. in MELLO E SILVA, L. Trabalho em grupo e sociabilidade privada. 1. ed. São Paulo, Editora 34, 2004. 295p.

HECK, F. M. ; CARVALHAL, M. D. . A territorialização do frigorífico de aves da Copagrill em Marechal Cândido Rondon (PR): *Precarização do trabalho e desrespeito à legislação trabalhista*. Revista Pegada Eletrônica (Online), v. 11, p. 51-76, 2010, p. 61.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 406.

Ministério Público do Trabalho. BRF FOODS CONDENADA EM R\$ 65 MILHÕES EM AÇÃO PROPOSTA PELO MPT: Não pagamento do período de troca de uniforme gerou a condenação. Santa Catarina: PRT, 2012. Disponível: <<http://mptprt12.jusbrasil.com.br>> Acesso em 24/09/2012.

SENNETT, R. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVEIRA, A. L. RIBEIRO, V. N. S. *Resistência, solidariedade e medo: considerações sobre os conflitos no processo de trabalho de um frigorífico da Região Oeste de Santa Catarina Brasil*. In: IV Congresso ULAPSI Construindo a Identidade Latino americana da Psicologia. Montevideo. , 2012, p.06.

SOARES, Beto. *LER é campeão em afastamento do trabalho*. Revista Produção, 2012. Disponível em <www.protecao.com.br>. Acesso em 17/07/2014.

SOTELO, V. A. *A estruturação do mundo do trabalho: superexploração e novos paradigmas da organização do trabalho*; tradução de Fernando Correia Prado. Uberlândia: EDUFU, 2009.

THOMPSON, E.P. “Padrões e Experiências”. In: *A Formação da Classe Operária Inglesa: Volume II*. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1987. pp. 179-224.

THOMPSON, P. *A Voz do Passado: história oral*. Tradução Lólio Lourenço de Oliveira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

TRONTI, M. *Processo de Trabalho e estratégias de classe*. Colaboradores: Raniero Panzieri, Sérgio Bologna, Alfrd Shohn-Rethel, Christian Palloix, Fabio Stefano Erber. Rio de Janeiro: Artigo, Zahar, 1982.

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.

_____. *Sindicalismo e trabalhadores em cooperativas no Oeste do Paraná (décadas de 1990 e 2000)*. *Revista Mundos do Trabalho*, v. 4, p. 164-177, 2012.

_____. *Trabalhadores e frigoríficos na Justiça do Trabalho: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000*. In: Ângela de Castro Gomes; Fernando Teixeira da Silva. (Org.). *A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil*. (no prelo). 1ed. Campinas: Edunicamp, 2013, v. 1, p. 01-29.

Recebido: 28/01/2015

Aprovado: 08/07/2015