

Memórias e práticas socioculturais: trabalho e trabalhadores da Unidade de Produção de Pintainhos em Santa Helena/Pr.

Lucinéia Fagnani(Unioeste)

Esta reflexão sobre cultura trabalhadora dimensiona que, a classe é permeada por múltiplos modos de trabalhar, morar, se divertir, vestir, consumir, pensar, se expressar e se portar diante de situações concretas. Assim, a pesquisa das experiências dos trabalhadores da Unidade Produtora de Pintainhos¹, através das narrativas individuais, organizadas nas entrevistas orais, produzida em diálogo com os trabalhadores, e dos manuais de treinamento elaborados pela empresa, com diferentes suportes de memória social do vivido. São interpretações socioculturais do capital e dos trabalhadores sobre a interferência do processo de industrialização nos modos de vida e trabalho destes sujeitos.²

Para Elis, aos 38 anos de idade, mãe de 5 filhos, dentre eles duas crianças menos de 5 anos, as relações de poder vividas na fábrica constroem situações e sentimentos contraditórios. No enredo desta narrativa demonstra-se expectativa que a impulsionou Elis a narrar, movida pelo interesse em construir-se como importante para a dinâmica da UPP. Este posicionamento foi assumido devido à própria condição da entrevistada neste trabalho, no qual havia-se vinculado apenas 4 meses.

No entanto, durante o diálogo como Elis problematizei a disputa ideológica existente no nome da empresa. Nesta situação, foi quando a mesma evidenciou as condições contraditórias vivenciadas pela classe, devido às normas de organização do trabalho na UPP:

Elis: É a mesma coisa, quase.

Lucinéia: Por que Lar quer dizer casa, a senhora se sente em casa?

Elis: Agora sim, depois que eu peguei o jeito de tudo e me acostumei. (silêncio) Só que às vezes na hora do meio dia a gente sente falta às vezes, [de estar] em casa.

Lucinéia: Sente falta da família de meio dia?

Elis: É...

Lucinéia: Porque de meio dia?

Elis: Porque é o momento que a gente tá parado né! Dai a gente pensa, e dai quando a gente tá trabalhando a gente não pensa, até.

O “ato interpretativo” (MOREIRA, 2009) de Elis fornece elementos para analisar: que situações angustiantes e contraditórias as normas da fábrica impõem aos trabalhadores, cotidianamente; como é intensa a rotina e repetição na dinâmica do trabalho vivenciada nas agroindustriais; quais os conflitos de interesse que o nome da empresa propõe-se a camuflar; como os sentidos presentes nas relações de poder na vida fabril “impõem limites e exercem pressão” (WILLIAMS, 1979, p.91) sobre as práticas costumeiras da classe.

A fábrica interfere decisivamente nos modos de viver e trabalhar, construindo valores e resignificando relações sociais no interior da classe trabalhadora. A forma como a jornada de trabalho é diariamente executada, restrita ao espaço fabril, determina que os trabalhadores não convivam com os filhos no horário do almoço. Essa situação criou condições históricas que pressionam a transformação da cultura valorativa, moral e política, da classe, que estão sendo assumida por outras intuições e classes, pois retirou-se o costume de uso do tempo de descanso para convívio familiar.

A empresa utiliza dubiamente o fato da classe trabalhadora da UPP ter o núcleo familiar como a principal motivação para submeter-se ao trabalho agroindustrial (FAGNANI, 2013), pois, é exatamente a convivência familiar que o capital expropria dos momentos de descanso. A única maneira, segundo a Elis, de construir um sentimento de pertencimento no espaço fabril é adquirindo as habilidades práticas para o trabalho. A experiência de Elis é significativa para compreendermos como as relações de poder vividas na fabricação construtoras de novos sentidos, inclusive, expõem as contradições das expectativas e projeções elaboradas pela classe sobre o trabalho fabril.

A função política da aprendizagem para o trabalho na UPP, no que se refere à classe trabalhadora, foi sintetizada por Jaime, 54 anos, na expressão, “esse treinamento é... visa muito coisa a eles né! Não a nós”. Esse treinamento, referido por Jaime, trata-se do processo no qual os padrões pressionam a alteração do comportamento dos trabalhadores em relação

adinâmica do trabalho. Para tanto, são elaborados métodos de orientações sobre: regras de convivência na fábrica, as práticas produtivas, explicações ideológicas da organização do trabalho, exposição das normas e punições internas da UPP. Este processo está dividido pela empresa em seis etapas.³

No primeiro dia de trabalho, após esse primeiro momento, os trabalhadores aguardam serem chamados pela equipe do CQ. A tarefa do CQ é esclarecer sobre a dinâmica das relações de poder existentes na produção, essa apreensão é construída com a utilização de 5 panfletos junto aos trabalhadores. Estes materiais são elaborados pela Cooperativa Agroindustrial, intitulados: O que é ISO 9000:2000? ; De que forma o seu trabalho pode influenciar na satisfação do cliente?; Políticas do sistema de gestão; Normas de boas práticas de fabricação (BPF) e As cinco liberdades do frango: avicultura.

A utilização ocorre da seguinte forma: uma funcionária do CQ realiza a leitura do panfleto em voz alta, o trabalhador deve acompanhar em uma cópia que lhe foi entregue. Após a leitura, o orientador do CQ pergunta se há dúvidas por parte dos trabalhadores, caso haja, o mesmo explicará didaticamente exemplificando a dúvida com circunstâncias presentes no espaço de trabalho. Quando terminada a orientação expositiva realiza-se ao trabalhador algumas perguntas orais sobre o conteúdo abordado, o mesmo responde e assim é liberado para a próxima etapa.

Os trabalhadores normalmente denominam de treinando apenas o trabalho realizado pela equipe do CQ, ou os cursos de empresas prestadoras de serviço, que vendem materiais de expedientes a UPP. No entanto, no espaço fabril estes treinamentos ocorrem para todos os trabalhadores da UPP.⁴ Mas, de todo esse processo de disciplinarização o único que produz algum material utilizado e liberado aos trabalhadores é o executado pelo CQ, são os manuais que analisaremos a seguir. Isso se deve, pois, o material acessado não contém informações que podem comprometer juridicamente a empresa.

Na dinâmica de utilização destes panfletos a empresa articula seus conteúdos as práticas de controle dos trabalhadores. Este método objetiva garantir uma determinada ordenação do trabalho, o que implica em fiscalização diária do comportamento do trabalhador nos espaços da empresa, seja no

trabalho ou intervalos de descanso. O conteúdo destes materiais são reforçados ao longo dos dias em palestras, treinamentos, explicações dos líderes as vésperas de auditorias, orientações do técnico em segurança do trabalho. A empresa objetiva com este mecanismo que o trabalhador entenda seu lugar na produção, naturalizando a condição de subordinado no campo das correlações de força.

Os panfletos e/ou manuais é uma das muitas formas de intervenção na construção e reelaboração da cultura da classe trabalhadora em relação à dominante (KHOURY, Y. A. 2004. p. 127). Esses materiais são meio de construção de hegemonia cultural em disputa (WILLIAMS, 2005), pois, os materiais interferem na formação dos valores e comportamentos dos trabalhadores, que estes são rotineiramente fiscalizados (FAGNANI, 2012). Estes materiais são compreendidos como mecanismos que educam, disciplinam e informam os comportamentos da classe trabalhadora em disputa no interior da fábrica e fora dela, ou seja, no fazer-se da Classe, forjam a cultura desse grupo (THOMPSON, 1988; 1997; 1998; 2001).

A empresa distribui este material aos trabalhadores no intuito de estimular a disciplina no espaço de trabalho. Recomenda que os empregados leiam, estudem este material em suas casas. Esta recomendação funciona, entretanto, apenas com os líderes e, somente, em alguns casos. Os “peões” constroem práticas de resistência a este mecanismo da empresa, observada, por exemplo, no descarte do material pelos mesmos. Além disso, parece-nos que aos olhos dos próprios trabalhadores o estudo deste material não é necessário, haja vista que, diariamente, convivem com a fiscalização dos líderes e das equipes de CQ.

Essa vigilância do comportamento no trabalho construiu um sentimento coletivo de desconfiança, que fragmenta a identidade de classe, fomentando valores e comportamentos individualistas. É o que nos evidenciou Leonardo, 23 anos, ao se narrar como é a relação entre os trabalhadores no interior da fábrica.

[...] É sala separada. Nós não podemos entrar dentro do pátio, lá onde está os aviários, não podemos. Nós temos que só chegar à sala de ovos, e carregar. Que daí já vem tudo lá de

dentro o que tiver... O que tiver errado lá, se veio, veio lá de dentro, é problema das mesárias, são elas que têm que se acertar com o chefe delas.

O mais importante dos materiais sobre a disputa do modo de vida dos trabalhadores é o intitulado “Normas de Boas Práticas de Fabricação (BPF)”. É uma comunicação interna sobre as normas de comportamento no espaço de trabalho. O objetivo é atentar aos novos empregados as formas para evitar a contaminação do produto por agentes “químicos, físicos e biológicos”.

O manual trata desde higiene pessoal até condições gerais para trabalho. Impõem normas de: como tomar banho, cortar e não roer as unhas, aparar a barba diariamente, não coçar a cabeça, não colocar o dedo no nariz e orelhas.

É estabelecido em que condições o trabalhador deverá entrar para trabalhar, assim, proíbe-se o uso de qualquer objeto pessoal na fábrica, como: brinco, anel, relógio, vestuário, até a utilização de esmalte nas unhas. Para entrar no trabalho, somente após o banho, utilizando o uniforme completo da empresa, e com os equipamentos de segurança.

O material ainda destaca, em letras maiúsculas, o que “NÃO É PERMITIDO”, informando que o funcionário é proibido de fazer nas dependências da fábrica como: consumir alimentos fora do refeitório, mascar chicletes ou balas durante o horário de trabalho, guardar alimentos nos armários e o uso adornos e acessórios.

Expõem quais são suas obrigações, como: manter uniformes e calçados limpos, cumprir o horário estabelecido hierarquicamente, manter o espaço de trabalho limpo e organizado, realizar a troca de roupa de maneira adequada e manter as portas da área de trabalho fechadas.

Por último, o manual de educação para convívio em grupo e para garantida preservação do patrimônio da empresa, afirma que: “Após utilizar o banheiro, acionar a descarga e em seguida **lavar as mãos e enxugar em papel toalha**”. Para reforçar o caráter “civilizador” do material, temos recomendações como “não lavar as mãos no bebedouro” e “não cuspir no chão”.

O próximo material a ser problematizado é o designado “ISO 9001: 2000”:

O que é o ISO 9001: 2000?
É uma norma internacional;
Que visa melhoria contínua
E é focada na satisfação do cliente.

A utilização da ISO 9001: 2000 é justificada aos trabalhadores como normas internacionais necessárias e importantes no processo de produção, visando naturalizar a forma de realização do trabalho. No cotidiano fabril, ou nas conversas informais com os “chefes” ou “funcionários”, percebemos como é aplicado no espaço de trabalho, ou seja, como isso é controlado através dos relatórios e formulários entregues ao final do dia pelos líderes, os mesmos são referências para o reordenamento contínuo da produção e do trabalho (SANTANA, 2005, p.12-15).

A fonte possibilita-nos pensar como a empresa esta significando as mudanças nas relações de trabalho. A tal “melhoria continua” é o esforço ideológico da empresa em camuflar as contradições da extração da mais valia através da reordenação permanente do trabalho, feita por meio da implantação de novas máquinas, outras técnicas e prática de fabricação, mudanças nas formas de fazer as tarefas, com a extinção de postos de trabalho e criação de novos meio de vigilância do comportamento dos trabalhadores. A empresa busca positivar sua ação de classe na ideia progresso, o intuito de controlar a resistência dos trabalhadores as transformações, que possibilitam uma coerção mais intensa sobre o conjunto da classe. (DIAS, 1998, p.46)

Analisando a didática expositiva da informação, observa-se constantemente uso de perguntas e respostas, onde o ator da ação é o sujeito indefinido e despersonalizado “o mercado” (DIAS, 1998, p. 45). No discurso da empresa aos trabalhadores, os contratos, firmados com empresas internacionais compradoras dos seus produtos, são responsabilizados pelas mudanças nos espaços e forma de organização produtiva da empresa. Há que se observar, contudo, que estas mudanças constituem práticas constantes de pressão sobre a rotina de trabalho, não se tratando da “mão invisível que

regula as relações de poder na fábrica”. As evidências indicam ser este um projeto de industrialização específico para sociedade, movidos por interesses das empresas monopolistas vinculadas a agroindustrialização avícola, o que descontrói o recurso abstrato utilizado como tática para isenção de responsabilidades do empregador.

O terceiro documento a ser trabalhado é intitulado “De que forma o seu trabalho pode influenciar na satisfação do Cliente?”, reforça a ideia de que o sentido social do trabalho visaria a “satisfação dos clientes”. Para tanto, indica quais seriam os valores de troca importantes para o “cliente”: a garantia da qualidade, respeito ao prazo de contrato, a confiança transmitida na negociação, o comprometimento com a produção.

Para tornar-se mais didático e eficiente a disciplinarização e organização do trabalho, a empresa menciona que o objetivo é “a produção em maior quantidade, menos tempo”. O passo seguinte é fazer uso de uma representação de um consumidor, elegantemente vestido, com terno e gravata, expressando um “sorriso” ao perceber as “exigências” quanto ao produto contratado. O material trás exemplos de como garantir a produção em tais padrões, como a manutenção preventiva que evita “máquinas paradas”, isso é significado com produtos fora do padrão dos “ISOS” e atraso na entrega.

Este material é um guia de “Bom Atendimento”, tem a intenção de explicar ao trabalhador qual o objetivo do treinamento e quais os meios e formas que eles ocorrem. Na sequência, no mesmo material, são apresentados os pontos da política do sistema de gestão da empresa, e novamente indaga o trabalhador como ele fará para “se enquadrar”, demonstrando como tudo na produção pode ser planejado e sem riscos ou falha, para isso utilizam exemplo da área produtiva de “manutenção”. E, por fim, avisam que todos devem saber o seu lugar nesta política, ou seja, fazê-la funcionar.

Quando o CQ utiliza esse material direciona a atenção para como são registradas as falhas, evidenciando a necessidade de atenção em relação às imperfeições. Assim, explicam quais são os principais documentos, onde os mesmos estão no espaço produtivo, qual é a relação que os trabalhadores podem ou deveriam estabelecer com os mesmos.

Normalmente é na sequência que articula o próximo, “Políticas do sistema de gestão”. Essa síntese é aparatada empresa para apresentar a “amplitude” da cooperativa ao trabalhador. O conteúdo do material explica a correlação das atividades produtivas, legitima sua forma de realização da atividade, através do cumprimento da legislação pertinente a produção, naturaliza as alterações permanentes das relações de trabalho para ampliar a produção e propaganda ações de preservação ambiental.⁵

O trabalho com estes pontos da política empresarial visa propagandar e naturalizar a importância social da empresa para a comunidade. Camuflando o “fato” de que, “organizar e capacitar” significa dispor da força de trabalho, de produtores rurais e trabalhadores rurais expropriados, para que a empresa consiga obter um controle otimizado da produção, e amplie a produtividade. Essas relações capitalistas acarretam na acumulação de capital da empresa, e não responderam, efetivamente, as expectativas construídas no material como propõem discursivamente.

Para analisar o esforço da empresa no sentido de disciplinar o comportamento dos trabalhadores através dos treinamentos considero seu público alvo, trabalhadores rurais expropriado de ocupações na agricultura, ou que, sobreviveram em ocupações informais, para muitos destes a UPP é seu primeiro contrato de trabalho formal, estas são as trajetórias e experiências de vida das pessoas que estão adentrando ao espaço industrial. Devido a esse perfil de mão de obra, a empresa enfrentou desde 2006 a resistência destes trabalhadores a adaptar-se a controles tão rigorosos de seus costumes. Por isso, os treinamentos vão além dos materiais já destacados, no início do funcionamento da UPP também foram organizadas palestras sobre higiene, assim que os operários eram admitidos.

Outro panfleto trabalhado é “As Cinco Liberdades do Frango – Avicultura” o conteúdo é direcionado aos trabalhadores da área do matizeiro, também conhecidos como Recria e Produção⁶.

A obrigação dos operários é manter os frangos na seguinte condição: bem alimentado, com água disponível; garantir a segurança dos frangos, para que não sejam feridos por objetos da cama de aviário; fazer o manejo para que as aves não adoçam; evitar que os animais amontoem-se para que não

morram sufocadosse realizar a compostagem corretamente para impedir a contaminação dos lotes.

O que chama atenção neste panfleto são a referência às “liberdades do frango” relacionadas à: fome e sede, desconforto, doenças e pestes, expressão, medo e stress! A terminologia está relacionada aos seres humanos, que necessitam ter pelo menos um pouco destas “liberdades” em suas relações, mas que nessa dinâmica de trabalho não conseguem.

Ao comparar este panfleto com o manual de boas práticas de fabricação causa indignação, espanto e revolta, pois ao frango a empresa atribui nominalmente “liberdades”, ou melhor, direitos mínimos, que nega e retira dos trabalhadores. E isso fica evidente quando analisamos os relatos das experiências de trabalho no chão da indústria, com a qual diretamente realizamos a pesquisa, ao problematizar sobre a forma como a empresa trata o trabalhador.

Há muitas evidências de que os trabalhadores na UPP estão submetidos à qualificação, cujo treinamento limita-se, como interpreta Paulo, 50 anos, a “eles explicarem né! [ai] Já faz, daí no outro dia já sabe a prática que tem que fazer”. É Assim que os trabalhadores da higienização são instruídos pelas empresas que vendem seus produtos a UPP; os selecionadores dos ovos aprendem a identificar características físicas da mercadoria, eliminando o que não segue padrões; e são ensinados apenas a posicionar os ovos para etapa seguinte. Os operadores de máquina, tem seu saber limitado a função de faxineiro de uma máquina, desconhecendo o seu funcionamento técnico dos seus instrumentos de trabalho.

Os trabalhadores da UPP são pressionados a obedecer a imposição dos comandos da máquina e das relações autoritárias de trabalho. Negasse ideologicamente, no espaço da fábrica, a possibilidade do trabalhador refletir ontologicamente sobre as motivações políticas do seu modo de trabalhar.

Notas Finais

¹A Unidade de Produção de Pintainhos (UPP) foi instalada em 2006, no Distrito de Vila Celeste em Santa Helena/Pr. Nestas instalações, são produzidos pintainhos para engorda nos aviários de proprietários de terras associados a cooperativa, que atua na manufatura industrial de produtos agrícolas e agropecuários. A empresa tem sua sede administrativa em Medianeira/Pr,

mas disputa mercado com outras empresas de insumos e cooperativas nos municípios da Região Oeste do Paraná, na região Sul do estado do Mato Grosso do Norte, e no estado do Mato Grosso do Sul. Também possuindo “associados” em boa parte das regiões fronteiriças do Oeste do Paraná com o Paraguai.

² Para compreender como os elementos socioculturais estão em disputa relações sociais do mundo do trabalho e dos trabalhadores, dialoguei com sistematizações e reflexões de autores marxistas como Thompson, Dias, Gramsci e Williams.

A interpretação Thompson contribui de múltiplos sentidos nesta análise: primeiro, por problematizar como a luta de classes construiu o comportamento operário; segundo, porque ao circunstanciar como ocorreu a utilização de diferentes mecanismos de dominação, evidenciou a luta de classe como disputa e não apenas dominação, terceiro, explicitou que eficiência da dominação burguesa varia de acordo com a postura e compreensão que os trabalhadores historicamente constroem do método do patronato, as determinações são tão importantes quanto a interpretações que sujeitos constroem delas. Quarto, por esclarecer que, a luta de classes é constituída de diferentes dimensões do modo de viver, que são disputadas cotidianamente, onde a dialética da alteração da percepção sócia histórica do tempo é produto de múltiplos, enfrentamentos de classe, sendo elementos possíveis de investigação do historiador. O processo da Revolução Industrial deixou de ser interpretado no fetiche da tecnologia e foi produto de relações humana.

o autor evidenciou como o processo de disciplinarização para o trabalho na Revolução Industrial foi produto da luta sociais e não fetiche tecnológico. A contribuição desta reflexão é

Sobre a importância das formas de realização das tarefas e da percepção sociocultural que se constrói do trabalho estabelecido diálogo com Dias, que também, possibilita analisar a hegemonia, como produto da luta de classes, (DIAS, 1996). Assim, a organização do trabalho é compreendida como, o momento onde, “o movimento real, das classes e dos seus antagonismos, é transformado em algo invisível, em um não-movimento. O trabalho e o capital são apresentados como elementos de uma história natural sujeita à lei de ferro do mercado.” (DIAS, 1998, P 45). Gramsci atentou-me que as relações sociais no espaço fabril são o momento onde a disputa pela hegemonia cultural, enquanto modo de viver, acontecer (1978, p.316), evidenciando que, a percepção social que o capital busca construir sobre essa forma de realização do trabalho são também projetos políticos da classe dominante. Assim, a noção de hegemonia, como forma e perspectiva de apreensão da realidade, é compreendida como construída da articulação de diferentes práticas socioculturais. (WILLIAMS, 2005).

³ Organizado na seguinte sequência: (1º) a recepção dos novatos pelo pessoal da lavanderia, situação em que os trabalhadores aprendem como devem se apresentar, física e psicologicamente, para a produção diariamente. (2º) ocorre à explicação e simulação de avaliação pelo Controle de Qualidade (CQ), momento em que são utilizados os manuais que serão problematizados na sequência. (3º) são as orientações de segurança do trabalho. (4º) o ensinamento prático da tarefa no espaço de trabalho. (5º) a leitura e explicação do processo operacional-PO pela líder da equipe. (6º) é reunião explicativa realizada pelas secretarias do escritório, para o conjunto de trabalhadores contratados nos últimos dois meses de trabalho, o tema tratado são as normas oficiais e internas do contrato de trabalho na UPP.

⁴ A terceira etapa da educação para o trabalho na UPP varia de acordo com a disponibilidade de pessoal, podendo a mesma ser adiada em até dois meses, para realizar-se junto com a palestra do escritório. As orientações de segurança do trabalho são realizadas por um técnico na área, é uma aula expositiva-dialogada abordando a temática das práticas preventivas, que supostamente asseguram a saúde dos trabalhadores. Nesta ocasião, ensina-se aos trabalhadores: como utilizar os EPI'S e EPC'S; a compreender as sinalizações existentes nos espaços de trabalho; repassam-se as noções ergonômicas da correta posição na execução de algumas tarefas. Estas orientações são realizadas utilizando equipamento e vídeos sobre prevenção, onde o técnico retoma constantemente, os argumentos sobre porque se deve ter tanto controle acerca dos agentes biológicos e químicos externos.

A atuação do Técnico em Segurança do Trabalho enfatiza que o operário deve construir uma “consciência preventiva”. Durante a exposição coletiva evita temas polêmicos, como: orientar os trabalhadores detalhadamente sobre as normas regulamentadoras do trabalho que iram realizar; tratar da legislação que indica a necessidade da criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-Cipa e do ambulatório médico; não esclarece dúvidas sobre alergias e doenças que trabalho pode causar.

Ao chegar ao espaço de trabalho o operário recebe a nova etapa do treinamento, é a explicação e o manuseio das técnicas de manejo das aves e ovos. A líder orienta como a tarefa deve ser realizada, evidencia quais cuidados são necessários para que o produto não sofra danos. Após acompanhar visualmente a execução da tarefa pela líder o trabalhador a repete, o líder o corrige caso seja necessário.

Somente após a saída do líder de perto dos trabalhadores, há o primeiro contato entre os colegas de trabalho e o “novato”. Nas diferentes equipes da UPP, foi possível perceber que esse momento se caracteriza nas relações de classe por duas questões: primeiro, os colegas explicam ao recém-iniciado como pegar as aves e não se machucar; segundo, a orientação prática esta articulada por uma preocupação contraditória de que, o mesmo não atrase o trabalho, o que conseqüentemente prolongaria e intensificaria a jornada de trabalho coletivamente. A situação explicita-nos que a solidariedade de classe, em relação à saúde dos colegas, esta permeada pela internalização da disciplina do trabalho, imposta pelo capital. Essa percepção é construída à medida que, o capital busca distanciar ao máximo os trabalhadores no processo de aprendizagem das técnicas, valores e comportamentos de classe, ou seja, a criação do CQ em 2008 funcionalizou a estratificação hierárquica da educação para trabalho na fábrica.

Depois de aproximada duas semanas o novato terá outra etapa da aprendizagem para o trabalho, é a exposição teórica da função que cumprem. Essa “qualificação” é realizada mediante a líder chamar os novos trabalhadores da equipe e efetuar a leitura em voz alta do P.O., - que é descrição pormenorizada da forma de execução da tarefa de trabalho. A líder realiza algumas perguntas, para verificar se método esta compreendido pelo “novato”, então ele assina um documento registrando que passou pelo treinamento. Esse documento é um formulário que o operário assina comprometendo-se legalmente a cumpri-lo no trabalho, trata-se de uma prova para empresa caso ocorra alguma falha por parte do trabalhador em relação ao procedimento.

A última fase do treinamento é a reunião explicando as normas internas da empresa e as leis trabalhistas. Este momento é crucial, pois é onde a empresa expõe as obrigações trabalhistas e significa os direitos como benefícios. É interessante observar quão autoritário e controlado são as relações estabelecidas nesse contrato de trabalho. O funcionário do escritório utiliza meio período do dia, expondo como funcionam as obrigações dos trabalhadores com a empresa.

Neste momento esclarece-se: a carga horária de trabalho, as normas de punição interna da empresa, descreve-se a função do controle de qualidade, e a possibilidade de demissão por justa causa, caso o trabalhador descumpra as normas por eles fiscalizadas. Informa-se o valor do salário e, principalmente, denomina os descontos que ocorrem sobre o pagamento como: INSS, imposto sindical obrigatório, alimentação, transporte, associação.

Narra-se as punições relacionadas às normas sobre atestados, explicam que durante o contrato de experiência, de três meses, a apresentação de apenas um atestado médico impedira o trabalhador de ser aprovado como operario da UPP. Indicam que há cobrança financeira das faltas, independente de haver justificativa. O regulamento interno viabiliza descontar dias de férias do trabalhador que faltou durante aquele ano, caso não haja justificativa.

O ultimo item tratado na reunião são “os benefícios” de se trabalhar na UPP, os mesmo seriam: a bonificação de produção, a cesta básica e possibilidade do trabalhador pagar um plano de saúde na UNIMED. No entanto, o trabalhador receberia tais possibilidades somente após passar na experiência, atualmente já é possível acesso a tais direito desde o inicio da contratação.

Nesse momento, não se esclarece como ocorre o cálculo e controle sobre os índices de bonificação, quais meios o trabalhador poderia recorrer para conferir se bônus pago esta correto; qual a atuação do sindicato e como é o processo de desfiliação, caso haja interessados; qual tipo de assistência ocorre em caso de acidente ou adoecimento do trabalho. A empresa utiliza-se de contratos temporários de três meses de experiência como meio coercitivo de extração da “mais-valia”, pois o trabalhador para garantir o emprego se sujeita a todas as ordens da empresa, por medo do desemprego.

⁵Para camuflar os desrespeitos contínuos sobre o meio ambiente que a empresa realiza. Foram encontradas varias multas do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos

Naturais Renováveis-IBAMA, onde a empresa foi punida financeiramente por descumprimento de legislação ambiental e poluição.

⁶Este material das cinco Liberdades das aves foi divulgado periódico da empresa. A matéria veiculada na Revista indica ao associado como deve agir para evitar arcar com os prejuízos, atendendo as normas das cinco liberdades. (Revista da Lar, 2013. p.15).

BIBLIOGRAFIA

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR.**REVISTA DA LAR**. Medianeira. Nº 37, Ano IIV, jan/fev. 2013.Disponível em <<http://www.fawc.org.uk/members.htm>>. Acessado em 08 de jul. de 2013.

DIAS, E. F. “Reestruturação produtiva”: forma atual da luta de classes. In: **Outubro**: Revista de Instituto de Estudos Socialistas. São Paulo.1998. p. 45-52. _____Racionalidade que se Faz História. In :_____(org.).**O outro Gramsci**. 3ª Ed. São Paulo, 1996. P.9-59.

FAGNANI, L. A Disciplina do trabalho na Unidade de Produção de Pintainhos da Cooperativa Agroindustrial Lar, Santa Helena/ Pr. (2006-2014). In: **90 Anos do Movimento Comunista no Brasil**. Marília/SP. 2012.

FAGNANI, L. Processo de recrutamento de trabalhadores da Unidade de Produção de Pintainhos, em Vila Celeste, Santa Helena/Pr. (2006-2012). In: **I Seminário do GT Mundos do Trabalho- Anpuh/Pr**. Marechal Cândido de Rondon. 2013.

GRAMSCI, A. Americanismo e Fordismo. In: **Obras Escolhidas**. São Paulo: Martins Fontes. 1978, p. 311-339.p. 22.

KHOURY, Y. A. Muitas memórias, outras histórias: cultura e o sujeito na história. In: FENELON, D. R. et al.(Orgs.). **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Ed. Olho d'Água, 2004. p. 127.

MOREIRA, V. J. **Memórias e Histórias de Trabalhadores em Luta pela Terra**: Fernandópolis-SP, 1946-1964. Tese. Universidade Federal de Uberlândia. 2009.

SANTANA, M. A. O mundo do trabalho em mutação: as reconfigurações e seus impactos. In: **Caderno do Instituto Humanista Unisinos (IHU)**. Ano 3-nº34, 2005.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. A árvore da liberdade. 3 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, v. I, 1997._____ **A formação da**

classe operária inglesa: A maldição de Adão. Vol.II. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987._____ **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos.** A. L. NEGRO; S. SILVA. (Orgs.) Campinas: UNICAMP, 2001._____. **Costumes em comum:** estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

UNIÃO BRASILEIRA DE AVICULTURA. **Protocolo de Boas Práticas de Produção de Frango.** São Paulo. Jul. de 2008.

WILLIAMS, R. Base e superestrutura na teoria cultural marxista. In: **Revista USP.** Coordenadoria de comunicação social. São Paulo: 2005. p.211-224.

WILLIAMS, R. **Marxismo e literatura.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.