

Associação Nacional de História – ANPUH
XXIV SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA - 2007

Na cadência da nória: experiências de operários da indústria frigorífica

Fernanda Ben*

Resumo: O trabalho na fábrica constitui uma etapa fundamental na vida do operário. Ele passa boa parte do seu tempo no ambiente de trabalho, sujeito a ordens, punições e ao marasmo dos movimentos repetitivos que a máquina impõe. Este esboço visa demonstrar as experiências vivenciadas pelos operários da indústria frigorífica de Chapecó, especificamente os da Sadia Avícola que iniciou suas atividades em 1973. Na época, a perspectiva de emprego na Sadia motivou a vinda de migrantes, a maioria de procedência rural.

Palavras – chave: Operário, Experiências, Frigorífico.

Abstract: The work at a plant constitutes a fundamental part of a worker's life. This worker spends most of his time at the working environment, and he is subjected to orders, punishments and to the boredom of the repetitive movements that the machines impose to him. With this picture in mind we wish to show the expectations lived by the workers of the meat industry of Chapecó, specifically the ones from Sadia Avicola, which began its operations in 1973. In that time the job perspective in the company motivated the coming of many emigrants and most of them coming from the rural area.

Key-words: Worker, Experiences, Meat plant

A atividade industrial de Chapecó foi (e ainda é) marcada pela indústria de alimentos, sobretudo as do ramo frigorífico, que se instalaram a partir da década de 1950, mas que só se expandiram, com mais intensidade, a partir do final da década de 1970.

Dentre as indústrias de alimentos que se estabeleceram em Chapecó¹, a Sadia Avícola foi a empresa que proporcionava “motivo de euforia”, pois não se tratava apenas da instalação do “maior abatedouro de aves da América Latina” (Revista Celeiro Catarinense, 1971: 8), mas de uma empresa cujos dirigentes haviam inaugurado um modelo de produção próprio: tratava-se do sistema de *produção integrada* ou *parceria*, proporcionando “o maior

* Mestre em História Cultural – Universidade Federal de Santa Catarina.

¹ A origem do capital agroindustrial no Oeste de Santa Catarina teve início na década de 1940, com a instalação de frigoríficos como a Sadia e a Perdigão, sendo que a produção de suínos era a principal matéria-prima dessas empresas. Esse capital se desenvolveu, de forma mais intensa em Santa Catarina, a partir de meados da década de 50 e início dos anos 60, em função da diminuição do abate de suínos e bovinos dos frigoríficos nacionais e multinacionais de São Paulo e arredores, por motivo da implantação de novos frigoríficos próximos das áreas de engorda nas regiões centrais do país estimulados durante o terceiro governo Vargas (1951-54) com empréstimos bancários, isenções fiscais, entre outros. Essas medidas e as características das atividades comerciais no Oeste de Santa Catarina, como a venda de suínos aos frigoríficos de São Paulo (Swift e Armor, entre outros) e a existência de atividades frigoríficas sobretudo no Vale do Rio do Peixe e norte do Rio Grande do Sul, impulsionaram, a partir da década de 1950, a instalação de novas indústrias frigoríficas no Oeste Catarinense (MAMIGONIAN, 1976), entre elas: Chapecó S/A (1952), Seara (1956), Reunidas Ouro (1960), Itapiranga (1962), Unifrio (1963), bem como se processou a expansão do capital de empresas do ramo como a Perdigão e a Sadia, que já atuavam na região.

entusiasmo entre os avicultores, com as perspectivas da colocação certa de seus produtos” (Revista do Sul, 1971: 40).

A instalação de empresas do ramo agroindustrial, como a Sadia, representava a concretização dos projetos econômicos que, na época estavam sendo propostos por políticos e empresários locais. A idéia de progresso, entendido como sinônimo de desenvolvimento econômico e industrial, que as lideranças políticas do município difundiam em seus discursos, ganhava profusão em dizeres como: “Nossa política é o trabalho. Nosso lema é o desenvolvimento. Nosso ideal é o bem-estar social” (Revista Celeiro catarinense, 1971:9). Tais palavras de efusão e otimismo, eram recorrentes na época.

O trabalho e as situações inventadas pelos trabalhadores na indústria frigorífica.

A maioria dos trabalhadores das indústrias frigoríficas era composta por migrantes de procedência rural que optaram por buscar na cidade novas condições de existência e confrontaram-se, desde o princípio, com novos valores e regras bem diferentes daqueles que estavam habituados a seguir. De acordo com Eder Sader (1988: 86):

a experiência no trabalho é importante, não só porque condiciona fortemente o conjunto das condições de vida, na medida em que determina os rendimentos, mas porque constitui em geral a principal inserção do indivíduo na rede social, sendo, por isso, o principal lugar de definição de suas identidades.

O trabalho constitui uma fase essencial na vida do operário que passa boa parte do seu tempo nesse ambiente, sujeito a ordens, penalidades e a apatia dos movimentos repetitivos da máquina. As relações que se constituem no ambiente de trabalho estão envolvidas “não só pela monotonia e a repetição”, mas também por “alegrias e desencontros, por tesões e conflitos” (LOBATO, 2004:131) que acontecem dentro ou fora do local de trabalho. Mirta Z. Lobato lembra que “no mundo do trabalho se agrupam os sucessos registrados fora dele” (Id., 28); nesse sentido, as formas de atuação e de pensar que se gestavam na fábrica, manifestações de descontentamento e oposição, bem como aceitação e participação, eram situações que envolviam os trabalhadores direcionando-os a atuar de acordo com as circunstâncias experimentadas e nas quais eles estavam inseridos.

Uma série de habilidades e movimentos corporais era desempenhada no trabalho fabril ritmado pela *cadência da nória*. Os movimentos eram precisos e rítmicos e ensaiavam uma *coreografia monótona e repetitiva* que requeria uma sintonia obrigatória entre os indivíduos e as máquinas que funcionavam sem parar. As atividades na indústria frigorífica eram desenvolvidas por seção, na qual cada operário exercia uma função, mas era treinado

para desenvolver qualquer uma das etapas de trabalho, por motivo do constante *entra-e-sai* de operários. Na fase inicial de funcionamento do frigorífico Sadia o trabalho era essencialmente braçal, como demonstra o relato de uma operária da empresa:

Onde eu trabalhava, no defumado, era embalar frango pra assar, defumar, depois embalar ele pra vender, era tudo manual, não tinha nenhuma máquina que fizesse isso. Pendurar pra ir lá nas estufas, era tudo no braço, ensacar, amarrar, enrolar no alumínio e eu aprendi logo, eu que vim pra cá novinha, só tinha trabalhado na roça, em 40 dias passei a experiência (ENI C., 2004).

As principais etapas do trabalho na indústria frigorífica iniciavam com o descarregamento das aves, que passavam pelo *magarefe* (funcionário que abatia os animais com um choque elétrico); na seqüência eram penduradas em *nórias* (ganchos) que seguiam passando pela água quente da caldeira e pela depenadeira. Na *evisceração*, etapa seguinte do trabalho, eram retiradas as vísceras das carcaças de frango ou peru que posteriormente era resfriado e seguia para a seção de *esposteamento*, onde o produto era cortado e separado em partes. Nas seções de embalagem, conferência dos produtos de uma expedição, encaixotamento, câmeras de estocagem e túneis de congelamento, os operários manuseavam produtos em temperaturas baixas. Em cada seção existia o subencarregado e o encarregado de seção, responsáveis por auxiliar os novos funcionários que chegavam além de manter o controle e a disciplina nesse ambiente.

Os setores à parte, mas também ligados à linha de produção, envolviam funcionários que carregavam e descarregavam aves, cortadores de lenha para aquecer a caldeira e aqueles que trabalhavam nela com a responsabilidade de manter a temperatura da água estável. Além disso, a empresa dispunha de funcionários responsáveis por serviços de toda a ordem, tais como pedreiros, pintores, serventes de pedreiro, motoristas, eletricitas, jardineiros, que faziam consertos e reparos de ordem geral nas instalações da empresa. E ainda os funcionários que trabalhavam na Fábrica de Rações e no Incubatório, compartimentos e locais separados do frigorífico.

Quanto às condições de trabalho, verificamos que os operários do frigorífico conviviam com índices de insalubridade que variavam de setor para setor. A perícia realizada pela médica do Trabalho Laura L. de Mello Scheifler, que consta no Processo encaminhado à Justiça do Trabalho por Darci Antônio Soares, que trabalhou no setor de *evisceração* de perus da empresa, de maio de 1985 a junho de 1986, demonstra, em parte, as condições de trabalho na indústria frigorífica. A descrição apresenta que:

Fazendo a verificação física do local de trabalho (...) constatou-se:

Umidade: o agente umidade existe em grande quantidade no local de trabalho, pelo fato de que as operações executadas necessitam de água para limpeza dos perus durante as várias operações de evisceração e também porque durante essas operações cai grande quantidade de água no piso, fazendo com que esse permaneça sempre encharcado, constituindo-se em fator de insalubridade do ambiente, pois, coloca os trabalhadores em situação de risco de danos à sua saúde.

Ruído: a situação de riscos de danos à saúde é agravada pelo fato de que o reclamante (Darci) se expunha aos níveis de ruído sem uso de EPI.

Temperaturas anormais: durante suas atividades laborais Darci manuseava perus resfriados sem uso de dispositivo de proteção individual (luvas) – que reduzissem os danos articulares, tais como sinusites, dores reumáticas, etc (Processo N°487/86, 1986: 2).

Os dispositivos para proteção, tais como luvas, botas, avental impermeável, eram disponibilizados pela empresa e os operários assinavam uma ficha de recebimento desses utensílios, mas nem sempre eles eram adequados àquela forma de trabalho, e como constatou a perícia, nem todos usavam os equipamentos de proteção. Muitas vezes os trabalhadores alegam que o uso de todos os equipamentos de segurança atrapalhava o desempenho do trabalho. As chefias sabiam disso, mas faziam “ouvidos de mercador”, ou seja, desconsideravam as ações. Os operários que trabalhavam no setor de produção por vezes enfrentavam problemas de saúde em decorrência das condições de trabalho. Jair Francisco Joriatti², operário do setor de evisceração de perus, descreve no depoimento que consta no processo encaminhado à Justiça do Trabalho as condições do ambiente fabril:

O local é úmido (encharcado e alagadiço). Diversas torneiras ficam permanentemente ligadas e a água saindo em grande quantidade, se espalha por todos os lados do setor. O piso é lavado a cada 30 minutos em média com água esguichada. Diante da excessiva umidade com o passar do tempo Jair F. Joriatti passou a enfrentar sérios problemas de saúde tudo em decorrência dos problemas citados (Processo N° 089/87, 1987:2).

Os trabalhadores descrevem as seções como barulhentas, com pouca luminosidade, os ambientes fétidos e repletos de água, umidade, sangue e frio. Em muitos casos as navalhas escorregadias e afiadas causavam cortes, amputações, infecções: “Na farmácia, a gente sempre ia lá, tinha alguém com a mão cortada, dedo cortado sempre tinha, mas não era nada grave, eram cortes com facas” (LUIS SÉRGIO C., 2005). Outros sintomas, como dores nas pernas e nas costas, problemas reumáticos e respiratórios, estavam entre os mais frequentes.

Para prevenir a ocorrência dos acidentes de Trabalho, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – organizava campanhas que circulavam pelos setores da

² Jair F. Joriatti trabalhou no Frigorífico Sadia de novembro de 1981 a setembro de 1986, residia no Bairro Passo dos Fortes e era solteiro. (Processo N° 089/87, 1987:2.)

empresa, com a finalidade de “criar no trabalhador o hábito de segurança”. Eram realizadas reuniões entre os cipeiros, funcionários, encarregados e chefes para “pedir apoio, colaboração e divulgação aos funcionários sobre as campanhas” (Revista Integração, 1984: 20). Os trabalhadores que geralmente participavam das comissões eram aqueles *de confiança* dos chefes, com alguns anos de serviço e indicados por eles. Sobre isso relembra Vilmar A. de Souza: os membros da CIPA “eram indicados pelos chefes (...) ela era pensada e organizada pelos patrões, então o operário não tinha assim a liberdade de escolher” (VILMAR ARAUJO DE SOUZA, 1993). Exemplo disso, constatamos também na *Revista Integração*, edição de março e abril de 1982, que iniciava nesse número a coluna *Você e a Empresa*, na qual era apresentada a trajetória de trabalho e perfil de um *funcionário exemplar* da empresa. A reportagem retratava o funcionário Pedro Martello, operário há onze anos da Sadia Concórdia S.A. no setor de espostejamento: “nesses onze anos, ele sempre demonstrou *bom relacionamento com os colegas e chefes no local de trabalho*. Prova disso, é que durante um ano foi membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA”. Em outro trecho da mesma reportagem é possível percebermos o envolvimento do funcionário com a empresa em ocasiões extrafabris: “Nosso colega, nas horas de folga gosta de ajudar na churrascaria do SER Sadia, além de participar ativamente do clubinho a que pertence, *o Misto* – onde é atleta de futebol de salão” (Revista Integração, 1982:11). Essa evidência caracteriza o controle extrafabril exercido pela empresa, que influenciava nas relações de trabalho.

Mesmo tendo conhecimento das normas e recomendações determinadas pela empresa, em certas ocasiões os operários instituíam situações que a todo momento ressignificavam as normas disciplinares da empresa e estabeleciam certa autonomia que alterava a continuidade rítmica do trabalho. Apelidos e brincadeiras eram freqüentes entre os trabalhadores em praticamente todos os setores. Ao chegar um novo funcionário, geralmente a primeira manifestação dos operários era atribuir um apelido para o colega de trabalho recém-ingresso. Como relata Cláudio G., funcionário da empresa de 1978 até os dias atuais: “Quando eu cheguei na Sadia os colegas me olharam e já me deram o apelido. Ninguém escapava” (2005).

No setor da caldeira, onde Osvaldo M. (2003) e os colegas trabalhavam, “nas horas que o chefe não cuidava” situações que ele recorda com emoção aconteciam, quando a ocasião fosse apropriada.

Nós fazíamos um pouco de tudo e ninguém se entregava. Um dia eu saí com dois ajudantes carregar lenha, a gente se jogava água. Às vezes se passava uma graxinha embaixo do cabeçalho da carrocinha que se puxava lenha, quem pegasse engraxava a mão.

Mesmo em condições de dificuldades, os trabalhadores, em situações como esta, demonstram que sátiras e brincadeiras tornava o dia-a-dia operário menos monótono e repetitivo. E nesse período, década de 1970, diante das dificuldades que envolviam o trabalho, nem o veículo que transportava os operários se livrou de receber um apelido, como descreve Osvaldo M.: “Quando começaram com a lotação, era um caminhão de carga, ficavam tudo de pé um do lado do outro. Depois compraram uma lotaçãozinha verde e amarela, pequena. A apelidamos de *potranquinha*. Vinha todo mundo amontoado” (Id.).

Tais situações (brincadeiras, conversas, e gestos) que fazem parte da experiência adquirida pelos trabalhadores, de acordo com José Sérgio Leite Lopes (1988:87), “abastecem a *cultura operária* dos operários, mesmo quando implicam em hostilidade à hierarquia são formas de defesa e de suportabilidade às condições de trabalho na fábrica”.

Além dos apelidos e brincadeiras, outras formas de passar o tempo de maneira criativa, simuladas pelos operários, foram evidenciadas por meio da análise de alguns documentos como advertências, repreensões e suspensões emitidas pela empresa. Alguns casos de funcionários envolvidos com situações que flexibilizavam o tempo, brincadeiras e formas de oposição ao trabalho, resultavam na demissão dos operários. Por exemplo, Jesus Pereira, que trabalhou na empresa por quatro anos, de novembro de 1978 a dezembro de 1982, foi demitido por *justa causa* pelo motivo de “ter fraudado o horário registrado no cartão-ponto”. Quem ensinou o procedimento que foi adotado para fraudar o cartão-ponto foram seus colegas de trabalho Getulio V. Maciel e Valdair B. Rodrigues, pintores que trabalhavam no setor de serviços gerais da empresa e que batiam o cartão no setor de abatedouro, por estarem desenvolvendo um trabalho de pintura nas paredes do frigorífico. Getulio V. Maciel foi quem ensinou a “arte” para Jesus Pereira, que consistia em: “com uma fita”, pela qual fazia aparecer a hora correta que se deveria sair do trabalho, ao bater o cartão mesmo saindo uma hora antes do fim do expediente, o cartão-ponto marcaria o horário normal de entrada e saída do funcionário (Processo Nº 913/82, 1982:9). O resultado dessa *travessura*, assim que o chefe do setor de produção do frigorífico percebeu, foi a demissão dos três.

Esses e outros processos demonstram, em certa medida, que alguns trabalhadores, com o passar do tempo, manifestaram iniciativas de ter *certa autonomia* no ambiente de trabalho. Eles começam a compreender sua *condição de operário* e buscam formas de

reivindicação que proporcionassem melhorias nos salários ou a demissão, como uma maneira de buscar em outro emprego ganhos que assegurassem a sobrevivência do trabalhador e do grupo familiar.

Além dos embates com as chefias, as formas de solidariedades e disputas também faziam parte da rotina dos trabalhadores da indústria frigorífica e se armavam diante da precariedade das condições de trabalho e de vida desses trabalhadores. Até o início da década de 1980, quando a empresa não tinha refeitório, os funcionários improvisavam as refeições trazendo para o trabalho uma *panelinha de comida* que era aquecida no fogo, gerado dentro de “uma latinha com álcool ou gasolina” (LAURI N., 2004). Segundo Vieira S. (2003), quando a empresa

começou a notar, a ver aquilo (o funcionário e sua panelinha de comida), ela começou a colocar chapas cheias de bocas pra esquentar a comida. Aí, como nós tínhamos nosso grupo de amizade, nós combinávamos que um de nós ia na frente e esquentava a comida de todos e nós nos responsabilizávamos pelo trabalho dele, porque não tinha espaço pra todo mundo esquentar na mesma hora. Isso funcionou por uns oito anos.

Em circunstâncias como esta, podemos perceber as situações inventadas pelos operários para superarem as difíceis condições de trabalho e propriamente de existência. Nesse ambiente em que uma cultura fabril se gestava, relações de amizade, companheirismo ou de conflito se estruturavam durante a contínua convivência que envolvia diariamente pessoas de diferentes precedências que passavam boa parte do tempo nos locais de moradia e trabalho.

Nesse sentido, no ambiente de trabalho da indústria frigorífica se constituiu um cenário no qual estavam dispostos múltiplos interesses: a possibilidade de conquista das aspirações individuais ou coletivas planejadas antes de deixar o campo, a frustração, o lugar de reivindicação e o espaço de resistência, sendo que os laços de solidariedade ora se consolidavam, ora eram dissolvidos no espaço de cultura que é o chão da fábrica. É possível perceber também que os trabalhadores manterão seus princípios de organização no rés-do-chão da fábrica diariamente, nas tentativas de burlar as normas disciplinares da empresa que, com o passar dos anos, foram se tornando mais racionais.

Referências

ALVIN, Rosilene. **A sedução da cidade**: os operários camponeses e a fábrica dos Lundgren. São Paulo: Graphia, 1997.

ARMUS, Diego (org). **Mundo urbano y cultura popular. Estúdios de Historia Social Argentina.** Buenos Aires: Sudamericana, 1990.

ESPÍNDOLA, Carlos J. **As Agroindústrias do Brasil: o caso Sadia.** Chapecó: Grifos: 1999.

FONTES, Paulo R. R. **Trabalhadores e Cidadãos. Nitro Química: a fábrica e as lutas operárias nos anos 50.** São Paulo: Annablume, 1997.

HOGGART, Richard. **As utilizações da Cultura. Aspectos da vida cultural da classe trabalhadora.** Lisboa: Presença, 1973.

LOBATO, Mirta Zaida. **La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970).** 2. ed. Buenos Aires: Prometeu, 2004.

LOPES, José Sérgio Leite. **A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés.** São Paulo: Marco Zero, 1988.

MAMIGONIAM, Armen. Notas sobre os frigoríficos do Brasil central pecuário. **Boletim Paulista de Geografia**, São Paulo, n. 51, 1976.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo: 1970-1980.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

THOMPSON, Edward P. Lucha de clases sin clases? In: _____. **Tradición, revuelta y consciencia de clase.** Barcelona: Anagrama, 1979.

Entrevistas

Cláudio G. Depoimento concedido à autora em 04/02/2005.

Eni C. Depoimento concedido à autora em 31/05/2004.

Lauri N. Depoimento concedido à autora em 31/05/2004.

Luis Sergio C. Depoimento concedido à autora em 15/01/2005

Oswaldo M. Depoimento concedido à autora em 20/11/2003.

Vieira S. Depoimento concedido à autora em 19/12/2003.

Vilmar Araújo de Souza. Depoimento concedido à Alzumir Rossari, 1993. Acervo de História Oral do CEOM.

Outras Fontes Consultadas

Justiça do Trabalho. Chapecó. Processo N° 913/82.

_____. Chapecó, Processo N°487/86.

_____. Chapecó. Processo N° 089/87.

Revista Ceileiro Catarinense, Florianópolis, n. 7, p. 8-9, dez. 1971.

Revista Integração, Alphaville-SP, n. 41, p. 20, abr.-maio 1984.

Revista Integração, Alphaville-SP, n. 23, p. 11, mar.-abr. 1982.

Revista do Sul, Blumenau, n. 212, p. 40, nov.-dez. 1971.