

# SUPEREXPLORAÇÃO E O PROCESSO DE ADOECIMENTO PELO TRABALHO NA INDÚSTRIA FRIGORÍFICA DE CHAPECÓ/SC

---

Andréa Luiza da Silveira\*  
Álvaro Roberto Crespo Merlo\*\*

## Resumo

Apresentaremos, neste texto, um recorte de nossa tese que teve como tema central a temporalidade e a corporeidade em processos de adoecimento. Aqui objetivamos destacar a relação entre a superexploração e o adoecimento de trabalhadores. As análises das entrevistas narrativas com profissionais, sindicalistas e trabalhadores, situadas no contexto social e histórico do Oeste Catarinense indicaram que a consolidação da indústria na região Oeste Catarinense abriu um campo de possibilidades de trabalho caracterizado em sua origem pela absorção dos trabalhadores advindos da agricultura, e, mais recentemente, pela fusão entre duas grandes empresas do setor que deu origem à corporação que chamamos de SPFood. Sinalizaram, também, que a aceleração do ritmo de trabalho liga-se, por um lado, às estratégias de gestão que impõem o tempo de trabalho utilizando-se de argumentos ressaltando a condição historicamente construída de sair do meio rural para trabalhar no frigorífico; e, por outro lado, ao adoecimento dos trabalhadores que extrapolam seus limites orgânicos e psíquicos em função das metas. Por fim, os entrevistados apontam aspectos cronológicos: a fusão entre as duas multinacionais em 2009; a eleição da diretoria sindical afeita a reivindicações por saúde, em 2010; e, a efetivação da NR-36 – norma que regulamenta o trabalho em frigoríficos, em 2013. Estes acontecimentos expressam que a superexploração do trabalho mediante o fortalecimento político e econômico da corporação, sobretudo após a entrada no mercado de ações, tem como foco o tempo de trabalho.

**Palavras-chave:** Superexploração. Saúde do Trabalhador. Adoecimento pelo Trabalho.

---

\* Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Engenharia de Produção pela UFSC. Doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professora de Psicologia atua no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Psicologia Clínica. E-mail: deasilveira@gmail.com

\*\* Professor Titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Atua na Faculdade de Medicina, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS. É Professor Médico-Assistente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, no Serviço de Medicina Ocupacional/Ambulatório de Doenças do Trabalho e na Residência em Medicina do Trabalho. E-mail: merlo@ufrgs.br

## Introdução

Neste artigo, apresentaremos um recorte da tese de doutorado<sup>1</sup> intitulada *A corporeidade e a temporalidade em processos de adoecimento no trabalho* (SILVEIRA, 2017). Nossa pesquisa se insere, por um lado, no escopo da Psicologia Social e do Trabalho (COUTINHO; FURTADO; RAITZ, 2015) que iluminou a necessidade do entendimento sobre a composição do processo social e histórico da indústria frigorífica na Região Oeste Catarinense, construído por meio de pesquisa bibliográfica. E, por outro lado, pelas Clínicas do Trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011) que nortearam a aproximação com nosso campo empírico para a elaboração do problema de pesquisa, que ocorreu em 2011 por meio de nossa participação em atividades do movimento sindical, como os seminários de saúde do trabalhador. Importante marcar, no entanto, que a pesquisa propriamente dita inicia-se em 2013, visto que as entrevistas foram realizadas e analisadas em 2015.

O setor de abate e beneficiamento de carnes consolidou-se como um *campo* de trabalho que proporcionou o adoecimento dos trabalhadores. Entretanto, em razão das diferenças de gestão e do índice de adoecimento entre os pequenos, médios e grandes frigoríficos e entre as cooperativas e as multinacionais, nos detemos a SPFood<sup>2</sup>, tendo em vista que a fusão que lhe deu origem a define como uma corporação que integra uma rede de empreendimentos, tornando-a a sétima maior empresa de alimentos do mundo Associação Brasileira de Proteína Animal (ABPA, 2015). A grande multinacional abriga mais de 100 mil trabalhadores, possui 47 fábricas no território nacional e 11 no exterior (BOUFE; KRETZER, 2015). Do mesmo modo, ocupa um lugar importante no mercado de ações, sendo “[...] a primeira empresa do setor de alimentos e bebidas a se enquadrar nas regras do Novo Mercado da BM&FBovespa”, segundo Vasconcelos e Silva (2015, p. 13). Ainda de acordo com os pesquisadores a SPFood “[...] respondeu por 1,8% da balança comercial brasileira e concentrou cerca de 20% do comércio mundial de aves”, em

1 Tese de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/164741>>.

2 Nome fictício.

2015 (VASCONCELOS; SILVA, 2015, p. 13). Esse resultado foi decorrente do investimento em tecnologia, sobretudo no que se refere à sua estrutura corporativa, incluída a forma de gestão que possui uma função essencial para otimizar a produção, caracterizada pela participação no mercado de ações que, por sua vez, imprime as metas no cotidiano laboral em função da taxa de lucro a obter o que indica a superexploração.

Importante marcar que a superexploração caracteriza-se por uma relação específica entre os países capitalistas centrais e periféricos, em que parte da *mais valia* gerada pelos países periféricos é absorvida pelos países centrais. No Brasil, por exemplo, a produção dos frigoríficos possibilitou o fortalecimento de setores da burguesia nacional sem deixar de transferir parte dela, sobretudo pela sua participação no mercado de ações. Assim, os países centrais, além de explorarem os seus próprios trabalhadores recebem parte da mais-valia extraída dos países periféricos como o Brasil, onde as atividades laborais são ainda mais precarizadas. Fontes (2010) define a superexploração do trabalho como uma dupla exploração, tendo em vista a dinâmica de acúmulo de capital pela burguesia seja ela local ou dos países imperialistas. A autora explica o conceito ao mostrar que a burguesia nacional,

[...] dependente e associada aos capitais estrangeiros, constituiu uma base própria de acumulação de capitais, conservando para si uma parcela do mais-valor (sobretaxa) extraído dos trabalhadores remunerados abaixo de seu valor, ao mesmo tempo em que assegurava subalternamente a remessa de uma parte dos excedentes assim gerados para os centros capitalistas. (FONTES, 2010, p. 352).

A agroindústria tem um papel importante para a economia nacional ao passo que impõe um modelo produtivo que estrutura a relação entre campo e cidade. Oferece postos de trabalho em toda a sua rede, desde a produção de grãos, a criação e transporte dos animais até o abate, beneficiamento e distribuição de carnes e derivados, ao mesmo tempo em que se identifica como um setor produtivo ao qual se associa

tanto o trabalho degradante decorrente das condições de trabalho inadequadas à promoção da saúde humana quanto a organização do trabalho permeada pela violência como estratégia de gestão. (SILVEIRA, 2017; SILVEIRA; MERLO, 2014; HECK, 2013; DAL MAGRO, 2012; SANTOS, 2011; NELI, 2006). Para Sartre (2002, p. 78), “campo de possíveis”<sup>3</sup> “[...] é o alvo em direção ao qual o agente supera sua situação objetiva. E esse campo, por sua vez, depende estreitamente da realidade social e histórica”. Nesse sentido, faz-se um “campo de possíveis” de trabalho e de adoecimento, entendendo que as possibilidades são constituídas historicamente configurando possibilidades sociais e individuais (SILVEIRA, 2017).

Podemos notar que ambas as empresas que formaram a fusão foram responsáveis por 41,7% dos afastamentos por incapacidade para o trabalho em Santa Catarina, como verificamos nos índices de adoecimento organizados no *Relatório de Pesquisa: Perfil de Agravos à Saúde em Trabalhadores de Santa Catarina* (2013). Este mostra que Santa Catarina sedia variados polos produtivos com cerca de 1.589.317 trabalhadores em um total populacional de 6.317.054, e contemplou 452.129 trabalhadores, que compõem 28% do total da população empregada no estado.

Segundo o relatório supracitado (2013) os índices sobre saúde relacionada ao trabalho correspondentes a 2011 mostram que o F32 – Episódios depressivos graves sem sintomas psicóticos – tornou-se a quarta patologia incapacitante para o trabalho no setor de abate e beneficiamento de carnes e, portanto, causa de afastamento do trabalho tanto pelo código 31, isto é, auxílio-doença, quanto pelo código 91, ou seja, auxílio-doença por acidente de trabalho. Em Santa Catarina, e o M54 – Dorsalgia – fica em primeiro lugar e o F32 posicionado em segundo lugar. Mostrou, também, que os índices de afastamento do trabalho ligados à atividade econômica de abate e beneficiamento de carnes foi responsável por considerável parcela dos benefícios, sobretudo na região Oeste, como segue: “[...] 73,1% dos benefícios concedidos aos trabalhadores deste setor, estão concentrados em 15

3 Termo utilizado pelo autor Sartre (2002) e adotado neste estudo.

municípios. A cidade de Chapecó isoladamente concentra 23% dos benefícios concedidos” (RELATÓRIO, 2013).

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2017), o Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) classifica como CNAE 1012 a atividade de abate de suínos, aves e outros pequenos animais. De acordo com o relatório supracitado, as atividades laborais representadas pela sigla CNAE 1012 relacionam-se com várias patologias com destaque para: F10 a F19 – Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de substância psicoativa; F20 a F29 – Esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes; F30 a F39 – Transtornos do Humor; G40 a G47 – Transtornos episódicos e paroxísticos; G50 a G59 – Transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervosos. Igualmente, a proporção de adoecimento por empresa, elencando os 10 (dez) frigoríficos que contêm os maiores índices de afastamento (RELATÓRIO, 2013). No relatório, consta apenas o CNPJ de cada uma delas; no entanto, pudemos investigar a razão social e o município sede, pela situação cadastral: em primeiro lugar, apresentando o índice de 20,9% dos afastamentos, está a Sadia S.A., filial Chapecó/SC; seguido da Perdigão Agroindustrial S.A., apresentando o índice de 14,1% dos afastamentos, filial Capinzal/SC, e ainda em quarto lugar a Sadia S.A., matriz Concórdia, todas situadas na região Oeste de Santa Catarina (SITUAÇÃO CADASTRAL, 2017).

Com efeito, entendemos que a indústria frigorífica se configura como um “campo de possíveis” de trabalho na região Oeste à medida que constitui possíveis sociais, ou seja, oferece postos de trabalho por meio dos quais os trabalhadores organizam a sua vida material, social e subjetiva. Assim, objetivamos destacar a relação entre a superexploração do trabalho e o “campo de possíveis” que envolve o adoecimento mediante a análise das narrativas situadas no contexto social e histórico dos trabalhadores da unidade de Chapecó da SPFood.

## Metodologia

Procuramos apresentar a pesquisa partindo das singularidades dos participantes para, então, fazermos as ligações com os aspectos históricos e sociais. Gravamos e transcrevemos 19 entrevistas com: seis profissionais das áreas do direito, da saúde e do poder público – que atuam frente às problemáticas referentes ao adoecimento dos trabalhadores; seis sindicalistas – diretores do sindicato da categoria de Chapecó desde 2010, e; sete trabalhadores – que estavam afastados ou na ativa, mas, em todo caso, em processo de adoecimento e tratamento. Os profissionais e sindicalistas foram convidados mediante nossa aproximação com o campo de pesquisa por conta do destaque que tiveram nos debates regionais sobre saúde do trabalhador e da *expertise* profissional. Estes indicaram os trabalhadores, que ofereceram novas indicações de acordo ao método *bola de neve* (um entrevistado indica outros). Designamos os entrevistados por letras, seguidas de um número que se refere à cronologia da entrevista, que correspondem as seguintes categorias: profissional (P), sindicalista (S) e trabalhador (T).

O modelo de entrevista empregado foi a Entrevista Narrativa (EN) – (BAUER; GASKELL, 2013; WELLER; ZARDO, 2013) que visa a apreender a experiência do sujeito considerando sua situação social e histórica. As análises das entrevistas seguiram as prerrogativas do modelo da EN: a) preparação a partir da inserção no campo; b) narração central, quando o entrevistado narra a sua história sem interrupções; c) fase das perguntas; d) fala conclusiva, quando o gravador é desligado, permitindo ao entrevistador mais questionamentos do tipo “o porquê” e inferências (BAUER; GASKELL, 2013). Esclarecemos, por fim, que apresentamos neste texto as entrevistas que correspondem aos temas tratados neste artigo, analisadas igualmente pela metodologia da EN que integra cronologias e produção de sentidos a partir das experiências.

## As narrativas: disputas sobre o tempo e a apropriação da origem rural pela gestão

Em 2009, efetiva-se a fusão entre duas grandes indústrias de abate e beneficiamento de carnes que deram origem a SPFood. A fusão foi acompanhada por alguns dos nossos participantes da pesquisa. P4, funcionário do poder público aproximadamente a partir de 1992, acompanhou esse processo e também observou, por meio do seu exercício profissional, a condição de trabalho dos trabalhadores de frigoríficos por todo o Brasil. Enfatizou no núcleo de sua narrativa que:

*Então, as indústrias todas frigoríficas, e a [S], que tinha um ritmo maior do que as outras, 10% a 15% mais rápida de produção por atividade que as outras. Ela, realmente, na década passada, lesionou muitos trabalhadores. Era uma tentativa de salvar a empresa da fusão que sofreu posteriormente, 2008, 2009. E, antes, abocanhada pela [P]. Então ela, primeiro, o setor passou por várias crises, 97, 98, a questão do dólar. Depois que conseguiu superar aquela crise cambial, ela quis expandir suas atividades, e sempre arrojando o ritmo do trabalho, lesionando os trabalhadores, tendo nos seus quadros os médicos peritos da previdência, encaminhando todos os adoecimentos como auxílio-doença e não como doença profissional. Organismos jovens com problemas no punho, cotovelo e ombro. Quando ficou muito evidente essa postura, que durou muito, uma década, ela começou a adotar algumas medidas de melhora disso.*

Esse fragmento do núcleo da narrativa de P4 nos indica que as estratégias de superexploração do trabalho encontram na organização do trabalho – aceleração do ritmo – seu par indissociável. Além disso, coadunam-se com os mecanismos de dominação que se estendem da indústria à rede de cuidado e assistência aos trabalhadores, a exemplo do que P4 testemunhou, sobre a atuação de médicos do trabalho de empresas articulada ao exercício profissional correspondente aos médicos peritos do INSS. As ações de parcela do poder público e do movimento sindical; entretanto,

contrabalancearam o conflito capital e trabalho caracterizado pelo fato de que a corporação cooptou profissionais que deveriam servir aos preceitos do Estado democrático de direito, para atuar profissionalmente de acordo aos seus anseios.

Parece, em conformidade com as apreciações de Tragtenberg (2005) e Fontes (2010), que, para a superexploração ocorrer, é necessário o controle absoluto do ritmo da produção e dos demais aspectos do processo de trabalho e da organização do trabalho. Ademais, é preciso contar com uma rede de profissionais e instituições que, de algum modo, sejam coniventes com os princípios adotados pela gestão e ideologicamente afinados aos princípios neoliberais próprios das corporações inseridas no mercado financeiro (FONTES, 2010; TRAGTENBERG, 2005).

Nesse sentido, à medida que o capitalismo e suas tecnologias desenvolvem-se, os mecanismos de vigilância sobre a atividade do trabalhador progridem. No advento da Reestruturação Produtiva, o uso do tempo de trabalho é ainda mais central para operar a superexploração a exemplo das disputas sobre o tempo de trabalho que se fazem presentes no cotidiano laboral. Ao longo de cada turno, os trabalhadores designados como supervisores ou encarregados controlam o tempo de trabalho. Eles têm a função de fazer atingir as metas. E fazem isso por meio do controle da maquinaria e dos recursos de gestão mobilizados em reuniões e avaliações.

A narrativa de P5 expressa suas constatações mediante seu exercício profissional sobre a condição de saúde dos trabalhadores do frigorífico e que, em nossa análise, está vinculada ao controle do tempo de trabalho. P5, funcionário do poder público aproximadamente desde 2005, utilizou como exemplo uma situação que o mobilizou, pois esteve investigando o setor desde 2006 aprofundando o seu conhecimento teórico e empírico.

*[...] e, depois [a partir de 2010], nós realizamos um projeto nacional. E eu fui até [cidade paulista] investigar a [SPFood] que tem uma unidade com 8.000 trabalhadores. Vimos na empresa um ritmo muito semelhante a todas*



*as outras unidades, um frio intenso. 8.000, talvez uma das maiores fábricas do mundo, porque 8.000 é um porte absurdo. E, pelos dados do INSS, a gente já via que era uma situação de profundo sofrimento. Mas lá nós nos deparamos com a situação. Nós intimamos a empresa para nos apresentar uma relação dos atestados médicos inferiores a 15 dias durante um ano e nos deparamos com a seguinte situação: a cada mês, a empresa afastava 800 trabalhadores por distúrbios osteomusculares. Não era por gripe, por conjuntivite. Eram 800 afastamentos por mês por distúrbios osteomusculares. Então, em menos de dez meses toda a empresa rodava, se for fazer uma projeção, toda a empresa rodava por distúrbios osteomusculares. Isso me deixou assim, profundamente estarecido. Então rodamos o Brasil durante uns dois anos ou três anos, realizando forças-tarefas, entrando em contato com todo esse sofrimento humano aí nos frigoríficos.*

P5 analisa o problema do adoecimento a partir da concepção de trabalho decente, cujas condições de trabalho deveriam produzir saúde e meios de vida de acordo aos princípios constitucionais. Ele verifica que a situação dos trabalhadores nos frigoríficos do Brasil se equivale; entretanto, somente a partir de 2010 os dados sobre o adoecimento dos trabalhadores deste setor produtivo foram organizados de forma um pouco mais objetiva. Cabe ressaltar que, por volta de 2006, as atividades laborais em frigoríficos tornaram-se notoriamente conhecidas pela sua potencialidade em adoecer os trabalhadores, com destaque para o tempo no processo de trabalho, que corria no ritmo da máquina, decorrendo na negação da própria humanidade na proporção que as possibilidades e impossibilidades dos corpos são ignoradas.

P5, que também atuou profissionalmente no Sul do Brasil e, particularmente, em Santa Catarina, relata:

*Eu lembro que naquela época eu e o [P4] começamos a analisar os prontuários médicos, porque a [Instituição P5] e o [Instituição P4] têm, por lei, acesso a esses documentos. E, na semana seguinte, no dia seguinte, o médico pediu demissão do frigorífico [atual unidade da SPFood] de Chapecó, foi embora, tamanha a falta de [...] a atuação inadequada desse profissional. Então em julho de [...] não*

*em novembro de 2007 foi essa primeira inspeção; logo em seguida, inspecionamos a [atual unidade da SPFood] de Chapecó. Iniciamos um cronograma de inspeções. E, em todas elas, essa trágica situação de sofrimento, de muito sofrimento humano. E como eu não sabia exatamente o que fazer, eu tinha toda essa complexidade, eu não conhecia com profundidade toda essa complexidade. Eu peguei uma relação do INSS de afastamento e eu fui ouvir dezenas de trabalhadores pra saber como era a visão deles dessa organização do trabalho. E eu só ouvi situações absolutamente trágicas, de muito sofrimento, de muito adoecimento, violação à dignidade, violação à saúde.*

Em acordo com a narrativa anterior P2, médico que atua profissionalmente com trabalhadores de frigoríficos no Sul do país fez as seguintes apreciações, demonstrando, segundo nosso olhar, as possibilidades de adoecimento dos trabalhadores na unidade da SPFood em Chapecó:

*Que eu vejo todo dia. E eu, atualmente, assessoro [várias] entidades sindicais, faço atendimentos, inclusive em outras unidades da SPFood, como, por exemplo, o município de [cidade do Paraná]. Comparo, acabo comparando, particularmente, de maneira empírica o que eu vejo. E eu digo para você que, na minha avaliação pessoal, a [SPFood] de Chapecó é uma das piores empresas para se trabalhar, é uma das que mais explora, é uma das que mais submete o trabalhador. Não só há uma exploração mental com o aumento de ritmo e com a diminuição de autonomia, mas ainda com questões até medievais, com muita carga de trabalho pesada. Eu nunca atendi num lugar que tivesse tanta cirurgia de coluna. Gente até na casa dos 30 anos, que já tem material ortopédico na coluna, que já operou a coluna lombar ou cervical também. Então, esta SPFood daqui é uma que eu tenho falado pra diretoria [sindical] pra gente abrir um diálogo direto e tentar avançar. Mas até isso é difícil, porque a gestão dessa [SPFood] de Chapecó tem uma dificuldade tremenda de aceitar o diálogo, em discutir as questões internas, porque entende que quem manda na produção são eles e pronto. E no Brasil, no mundo, e no Brasil do século XXI, isso não é mais admissível. E o trabalhador ganha o seu valor pequeno, por sinal, por mês pra vender a sua força de trabalho que é o único bem precioso que ele*

*tem pra vender; mas, em troca, ele dá trabalho. Ele jamais pode ter em troca, a doença ou a morte. Mas, infelizmente, uma quantidade razoável de trabalhadores aqui dessa unidade, ao que a gente constata, adoce e adoce inclusive de fatores elementares, que em outras empresas frigoríficas inclusive, que têm o mesmo processo produtivo. O risco já está bem mais diminuído.*

As três narrativas são bastante significativas do ponto de vista da análise, pois compõem o núcleo da narrativa dos entrevistados, revelam que a unidade da SPFood de Chapecó tem características peculiares no que se refere à sua gestão, apresentando um ritmo de trabalho ainda mais acelerado que as demais. Sobre isso, com o gravador desligado, um dos entrevistados comenta que a unidade de Chapecó é exemplo para as demais em termos de alcance das metas, visto que o gestor responsável pela unidade ministra cursos e palestras às demais unidades a fim de mostrar como se tornarem mais produtivas. Ainda segundo o entrevistado, o gestor da unidade é avaliado e ganha prêmios de acordo a um conjunto de critérios estabelecidos pela SPFood. O único índice que não se sai bem é referente ao número de acidentes. Neste caso, o gestor prefere “pagar” para que o acidentado se recupere em casa, pois assim o acidente não será contabilizado como dado formal do INSS.

De acordo com os relatos de P4 e P5, houve um esforço a partir de 2007 para entender o processo de adoecimento e nele intervir. A partir dessa data, reuniram-se testemunhos e dados que deram *status* de verdade à dor e ao sofrimento dos trabalhadores (SARDÁ, RUIZ; KIRTSCHIG, 2009). P3, advogado trabalhista que desde 2005 acompanha a trajetória desta unidade e de alguns de seus trabalhadores, também parte da sua vivência profissional para expor sua compreensão sobre o adoecimento dos trabalhadores:

*Eu consigo abstrair das demandas que eu já fiz contra a empresa, que ela vêm buscando uma produção maior. As metas e objetivos da empresa elas são sempre superiores ao bem-estar do funcionário. Infelizmente, eu creio que*

*nesses dez anos em que eu atuo praticamente na área trabalhista, desse funcionário em específico, eu peguei muita gente que trabalhou uma vida ali dentro. E hoje existem práticas que amenizam a situação do trabalho repetitivo, do movimento repetitivo, estendido por muitas horas de trabalho. No final do ano, quando começa ali o segundo semestre, que se busca a produção pro final de ano, a cobrança do funcionário, ela é muito grande. A necessidade que a empresa tem de produção, ela funciona a velocidade de máquina e não de ser humano. E o ser humano é exposto a esses movimentos repetitivos, por um longo espaço de tempo. Ainda que as práticas hoje são bem diferentes de cinco anos atrás. Há cinco anos não tínhamos nenhuma preocupação com a saúde do funcionário. O funcionário era descartável. Hoje, com a mão de obra mais escassa na nossa região, pelo pagamento [...] pelo serviço muito [...], esse serviço de agroindústria ele suga muito. E, ele é pesado, ele é judiado. E o nosso povo aqui da nossa região, ele tem a característica de trabalhar muito. Ele descende da agricultura e ele trabalha muito. Ele veste a camiseta.*

A narrativa de P3 nos indica alguns pontos importantes no que se refere à dinâmica social e histórica da relação entre a gestão e o processo de adoecimento, principalmente, dos trabalhadores dessa unidade da SPFood. O ano de 2010 foi referido por P3 ao mencionar que: *“as práticas hoje são bem diferentes de cinco anos atrás”*, lembrando que também foi apontado por P5 ao contar sobre a força tarefa que fez pelo Brasil para cruzar os índices de adoecimento no setor com as condições de trabalho das pessoas. Além disso, foi o ano em que a diretoria sindical alinhada às necessidades de melhores condições de trabalho em prol da saúde dos trabalhadores foi eleita.

Outro ponto destacado por P3 refere-se à migração do interior dos Estados do Sul do país para Chapecó, acompanhada da mudança de atividade laboral da agricultura para o trabalho industrial. A expressão: *“descende da agricultura e ele trabalha muito”* sugere, por um lado, as trajetórias semelhantes de tantos destes trabalhadores e, por outro lado, que a SPFood tornou-se um campo de possibilidades de trabalho e modo

de vida, e as pessoas depositaram suas perspectivas de futuro, ao mesmo tempo em que encontraram a superexploração do trabalho e o adoecimento.

A Norma Regulamentadora – 36 – Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados (NR-36) (BRASIL, 2013; IKEDO; RUIZ, 2014) entrou em vigor em 2013, estabelecendo, no que diz respeito ao tempo de trabalho, as pausas ao longo da jornada, bem como outras especificidades referentes aos riscos, sejam estes químicos, físicos, biológicos, ergonômicos ou organizacionais. No que se refere ao tempo de trabalho, um dos pontos mais importantes da NR-36 são as pausas – que contam 60 minutos distribuídos em 10 ou 20 minutos ao longo da jornada. É importante destacar que elas são destinadas à recuperação psicofísica e não devem ser confundidas com os horários de lanche ou de almoço e tampouco contíguas a eles. De certa forma, com base nas narrativas, entendemos que a NR-36 foi um instrumento para limitar a superexploração tendo em vista os efeitos do controle do tempo pela gestão no corpo e na psique dos trabalhadores, impondo um ritmo acelerado sem pausas e autonomia para parar se cansado (a) ou por necessidades fisiológicas. A pausa institui o tempo morto de trabalho – aquele em que o trabalhador não está atuando – e está destinada à recuperação psicofísica devido ao desgaste físico e psíquico que, no caso que nos ocupa. Evidencia-se em todos os testemunhos e índices sobre o adoecimento. Entretanto, existem conquistas dos trabalhadores que a relação de trabalho com o frigorífico proporcionou, principalmente de cunho material, fazendo com que eles adoessem ao adotar o ritmo e a jornada de trabalho impostos, de certa forma, para mantê-las.

P4 analisa sobre a NR-36:

*Mas ainda, veio a norma, em 2013, que estabeleceu pausas. Mas, por que estabeleceu pausas? Porque o trabalho é ruim. Trabalho bom é aquele que não precisa ter norma nenhuma normatizada. Entende? É aquele que o*

*funcionário imprime o seu próprio ritmo, um dia produz mais, um dia produz menos. Lá não. Você, todo dia, tem que produzir a mesma coisa. Estando bem ou mal você tem que produzir. E, a empresa, por causa dessa organização, ela teve que implantar pausas, que todo mundo acha que foi um avanço. Foi um avanço, sim. Mas, é melhor o trabalho ser concebido sem essa necessidade de pausas. Então, agora, ainda está a questão pendente do ritmo.*

Vejamos o que nos narra P5 sobre o adoecimento dos trabalhadores dos frigoríficos e o ritmo de trabalho.

*O auge do sofrimento humano em frigoríficos era 2005, 2006. O maior número, o pico de empresas moendo os trabalhadores era 2006. Mas, em 2007 o quadro era absolutamente assustador. Organizamos um grupo móvel e fizemos inspeções em frigoríficos no Estado de Santa Catarina como tem que ser feita, uma semana na [unidade de um frigorífico do Estado de Santa Catarina], e constatamos ali jornada de 16 horas, 18 horas, num ritmo de trabalho de 3 a 4 vezes superior ao que se recomenda para a proteção da saúde humana, sem nenhum tipo de pausas psicofisiológicas. Uma absoluta desumanização. Agora, o quadro sempre foi assustador em frigoríficos. Eu lembro de que, quando eu comecei a atuação, em 2007, o quadro de no mínimo 30% da mão de obra lesionada. Lesões graves. O quadro de transtorno mental extremamente elevado. E nos frigoríficos também teve uma redução. Eu não sei se tão drástica assim, mas ocorreu uma redução razoável dos adoecimentos a partir da NR-36, que prevê, talvez a medida mais importante, pausas de recuperação de fadiga. E se isso teve um efeito muito benéfico nos distúrbios osteomusculares, isso em relação aos transtornos mentais, talvez ainda mais elevado. Mas, a forma de organizar o trabalho é ainda muito precária, é muito antiga, uma dimensão muito pouco humana. Aliás, uma desumanização completa dos trabalhadores. Você vê, o trabalho em frigorífico, as atividades que são realizadas são uma completa desumanização. Só não há uma maior intensificação da automação, que agora se inicia, porque os processos são caros. Então, é uma forma de organizar o trabalho, muito precária ainda. Tivemos alguns avanços com a NR-36 em relação às pausas. E agora o foco do [instituição P5] é a redução do ritmo de trabalho nas empresas que abatem e processam de carnes.*

P5 expõe que a NR-36 parece ser uma conquista significativa para a proteção da saúde dos trabalhadores frente às condições de trabalho precárias. Ele aponta, de acordo com sua memória, que encontrou em 2007, na cidade de Chapecó, 30% de trabalhadores adoecidos do total de trabalhadores dos frigoríficos. A NR-36 deve beneficiar os trabalhadores, principalmente aqueles contratados a partir de 2013. Parece, desse modo, que o adoecimento de boa parte dos 30% de trabalhadores é permanente, se considerarmos a cronicidade das doenças como as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort), o sofrimento psíquico que as acompanha agravado ainda pelo impacto que certa incapacitação para o trabalho e para a vida que geram.

A SPFood, ao alinhar suas metas àquelas postas pelos acionistas, determina situações cotidianas que circunscrevem o “campo de possíveis” mediante o qual os (as) trabalhadores objetivam-se e subjetivam-se. P2 nos ajuda a refletir sobre essa questão ao discutir a efetivação das metas no cotidiano laboral desta unidade da SPFood, aludindo à omissão dos altos executivos da multinacional,

*Omissão de não ir lá e não interferir nas metas. Fechar os olhos. Então, a gente tem situações de metas que aumentam após um período sem que nenhuma inovação tecnológica tenha sido feita, ou seja, nenhuma máquina que acelera a produtividade foi trocada, que faz vários trabalhos de pessoas foi trocada, nenhum parque fabril foi modernizado em determinado período. Entretanto, de um mês pro outro, o número de produtos que se tem que trabalhar aumenta. Ora, aumenta a custa do que? Se, da mesma forma que a máquina não foi modernizada, tampouco o ombro das pessoas foi modernizado, tampouco esse ombro sofreu alguma modificação genética relacionada à evolução da espécie que, a partir de agora, ele possa fazer mais trabalho. Então, é líquido e certo que isso só pode resultar em doença do trabalho. Então, essas doenças do trabalho, na minha opinião pessoal, não são ao acaso. Ao, ao contrário, são preveníveis. E eu vejo, sim, a responsabilidade aí da gestão como um todo na medida em que não interferem nisso, nesse comando que*

*os encarregados dão e exigem sobre seus trabalhadores, e que é em cima de metas que são decididas dentro do escritório, com ar condicionado. Bem longe do que é o mundo real da produção.*

Compreendemos a experiência de adoecimento considerando o “campo de possíveis” que se modifica com a NR-36, que estabelece o tempo morto de trabalho. Equivale afirmar que as situações de trabalho que não geram valor, por exemplo: tomar água, conversar, tomar café, ir ao banheiro etc. P2, sobre isso, relata ainda que:

*Bom, eu vejo, não apenas limitado à inflamação do tendão, de um nervo, não apenas limitado ou restrito à estrutura anatômica ou da fisiologia. Mas eu vejo, sobretudo, a leitura que eu faço é que a intensificação do trabalho ela tem aumentado, ou seja, o modo como se organiza o trabalho. E ele tem sido organizado de maneira distinta conforme o passar dos tempos, de modo que você não tem hoje pausas naturais, entre aspas, como nós tínhamos antes, como fumar um cigarrinho, dar uma corrida no ao banheiro, bater um papo. Hoje esse tempo não existe. Nos frigoríficos, especificamente, desde 19 de abril de 2013, por conta da NR- 36. Aí nós temos as pausas por lei, que na jornada de 8h e 48 min, que é o que a maioria faz na [SPFood], no setor produtivo, na fábrica mesmo, na produção, ela é de 60 minutos, distribuídos aí em 10 ou 20 minutos. Então, mas isso, por força de lei. Fora isso, hoje, a gente diz que as horas trabalhadas são 100% trabalhadas, seja no esforço físico, ou seja, na atenção que as pessoas precisam ter quando tão executando as suas ações. Nós chamamos de ações técnicas, seja em que setor for. Por exemplo, na evisceração, tirando as vísceras dos frangos, limpando essas vísceras, ou com tesoura ou com faca, no chamado refile do peito do peru; enfim, da coxa, que é cortar, fazer o corte correto nessas peças; seja na recepção de aves, na pendura. Enfim, conhecendo hoje os frigoríficos, e não conheço a [unidade da SPFood de Chapecó] em si, mas conheço o processo produtivo bastante, a gente pode dizer que o trabalho se intensificou demais. E, portanto, essa inflamação nos tendões não é causa, ela é consequência desse tipo de organização do trabalho que se direciona para o aumento da superexploração no trabalho. Então, na prática, as pessoas ganham muito pouco. Pra*



*ganhar um pouquinho mais, inclusive, precisa submeter. E ela não faz horas extras, ela se submete às horas extras que aumenta um pouquinho mais aquele salário baixo que ela tem. E, com isso, há de se louvar o povo brasileiro que, incrivelmente, como vive com pouco! É muito pouco! E, com um pouquinho a mais na hora extra, ele consegue, ainda, muitas vezes, construir uma casinha, construir alguma coisa mais, comprar um carro. Então, do ponto de vista da análise global que eu faço, eu vejo isso, que esse modo como as pessoas estão adoecendo hoje é um modo que não é individual. Ele é coletivo. Segundo, que ele não se restringe a uma questão anatômica ou fisiológica, mas sim a uma questão social mais ampliada, que cursa ou que vem da superexploração no trabalho.*

As narrativas afirmam a importância que o controle do tempo de trabalho adquire. P2 relaciona, na sua narrativa, o processo de trabalho com um ritmo acelerado à superexploração no trabalho. Em nossa leitura, destacam-se dois pontos relevantes: um deles consiste na luta de classes sobre os conflitos que envolvem a NR-36, os conflitos em torno da norma denota, haja vista que, de acordo às as narrativas, o controle do ritmo não constou na norma por uma recusa dos representantes do empresariado (lembrando que as Normas Regulamentadoras são elaboradas por representantes do Estado, dos trabalhadores e dos empresários); outro deles ponto permeia a disputa pela efetivação das pausas no cotidiano de trabalho nos frigoríficos, considerando que a média gerência, que opera os preceitos de gestão, pretende que os trabalhadores estejam totalmente comprometidos com o projeto organizacional, que significa, no fim das contas, trabalhar no imperativo ritmo da máquina a fim de atingir as metas de produtividade.

A efetivação da pausa fixa uma diferença entre como o cotidiano laboral era antes da NR-36 e o como se tornou após sua entrada em vigor. S1, uma das nossas entrevistadas, é uma sindicalista não liberada, isto é, que permanece na ativa. Ela tem 43 anos e trabalha na SPFood aproximadamente desde 1994, diagnosticada com LER/Dort sofre com fortes dores nos braços e, também, na coluna. Em sua narrativa, S1 assevera

que, como os outros sindicalistas não liberados, faz valer a pausa e tem sido referência para os demais trabalhadores que lhe informam sobre o não cumprimento das pausas solicitando, muitas vezes, sua interferência junto aos chefes imediatos, ou seja, os supervisores e encarregados. Para exemplificar os embates cotidianos sobre a pausa, S1 conta sobre a montagem de uma nova maquinaria,

*[...] uma automatização que colocaram um monte de máquinas. Daí até os primeiros dias até você acertar, demora. Um dia estava se passando lá até dar os 20 minutos de intervalo [pausa]. Eu fui no operador da máquina e no encarregado e falei: – Falta o intervalo [pausa]. Ele respondeu: – Então espera um pouquinho. – Eu então vou esperar e se não der intervalo hoje, amanhã eu vou bater aquele botão. E não tem ninguém que vai dizer pra mim que eu não posso bater naquele botão [que para a máquina]. Por lei, na NR tem que ter 60 minutos de pausa. E não é porque nós ficamos parados que não pode ter a pausa. Eu disse: – Hoje pode até passar. Porque, na verdade, nós não tinha trabalhado quase nada, quando começou a engrenar. Mas, amanhã eu vou cuidar. Se não der o intervalo eu vou travar aquele botão e vou ficar na frente do botão. Quando passar os 20 minutos eu vou ligar! Eles começaram a rir da minha cara, porque a gente é amigo. – Vocês podem rir, vocês podem fazer o que vocês quiser. Mas, eu vou fazer isso daí.*

A efetivação da pausa no cotidiano laboral mostra que o tempo de trabalho é uma disputa permanente e em curso, a exemplo da reivindicação de S1 que foi possível por conta da NR-36. Não encontramos narrativas semelhantes no período anterior a 2013. Antes disso, muitos relatos versam sobre não poder parar a nória (esteira rolante em que as carnes seguem para serem manipuladas), sobre não poder perder nenhum segundo e ter que trabalhar 100% do tempo para atingir 100% das metas. Em alguns casos, as justificativas para que a pausa não ocorra residem na própria complexidade das linhas de produção por serem codependentes. Essas situações ilustram muito bem o processo de adoecimento vivenciado no desenvolvimento das atividades. S6, sindicalista não liberada,

tem 46 anos e trabalha aproximadamente desde 1990 na SPFood. Diagnosticada com LER/Dort, sofre com dores no braço e, também na coluna. Ela aponta que:

*No meu setor lá, ainda as pausas não está sendo bem colocada. Porque, assim, quando tem uma reunião é no horário de pausa. A pausa é 10 minutos, é 1h de pausa que a gente tem direito. Ele faz 8, 7, 8 minuto. O supervisor, eles que controlam lá. Quando chega a hora de parar, da pausa, eu já olho o horário que eu tô. Já bati um pé umas quantas vez, já levei lá no sindicato pra falar, porque a gente só como funcionário sindicalista ali dentro, não adianta. Hoje já falei com ele de novo, porque ele fez a reunião na hora de pausa e disse que depois ia ter mais 10 minuto de pausa. Fez a reunião de 10 minutos e 10 minutos de pausa. Só que, na verdade, deu 6 minutos. Deu os 10 de reunião, e de pausa 6 minutos. Então não é nada, mas já te tirou 4 minuto. E esses 4 minuto ali dá pra dar uma boa relaxada nos nervo da gente, do braço. Se nós tivesse a pausa desde o começo, mas quantos anos sem nada. Porque que nem uma época ali não tinha nada, nem 1 minuto de pausa.*

Sabemos, de antemão, que a regulação do tempo é concomitante à prescrição do gesto. Resta entender que a experiência da dor liga-se à vivência da desesperança e como isso é manipulado pela gestão. As vivências parecem estar também sob o domínio das novas formas de organização do trabalho que procuram regular as dinâmicas sociais, a exemplo dos embates cotidianos sobre as pausas. T7 é uma trabalhadora de 24 anos, desde 2001 trabalha na SPFood, sofre com dificuldades de movimento e dores no braço e no ombro direito, diagnosticada com LER/Dort e depressão, relata que:

*As pausas, essas pausas no primeiro turno quando tinha, tinha pausas. Agora que tava bastante apurado, não tinha. Daí, às vezes, eles davam dez minutos e o tempo certo é 20 minutos, mas eles nunca dão os 20 minutos certos. Tu pode contar lá, pode olhar no relógio que tu vê, até o relógio do vestiário ele está cinco minutos adiantado, daí os relógios lá fora estão todos meio adiantados pra você voltar antes. Só que daí tu não faz o intervalo certo. Tu acredita que*

*um dia nós gritamos “cadê o intervalo [pausa]?”; eu e mais uma amiga minha. Disseram que dá próxima vez era suspensão. Nem pensar em reclamar do ritmo!*

Os trabalhadores costumam confundir o termo pausa com o termo intervalo, que se refere ao horário de lanche e de almoço ou janta que sequer poderiam ser contíguos aos horários de pausa de acordo com a NR-36. Nessa breve narrativa de T7, destaca-se o fato de que as chefias imediatas distribuem as pausas irregularmente ou de que não as cumprem, além do ritmo de trabalho e a meta de produtividade não poderem ser discutidos pelos trabalhadores. Em algumas situações, como a relatada por T7, quando os trabalhadores manifestam-se verbalmente sobre esses assuntos recebem advertências e suspensões. Neste último caso, implica desconto em folha de pagamento pelos dias não trabalhados.

Uma de nossas entrevistadas, T2 teve o tendão do ombro direito parcialmente rompido. Recuperou-se das dores e da depressão depois de dois anos e sete meses de afastamento e tratamento médico, psicológico e fisioterápico. Retornou ao trabalho sob restrição médica, que significa trabalhar para atingir 75% das metas. Ela mencionou que a encarregada do seu setor disse a ela que deveria visar 100% das metas a despeito da restrição, pois além de outros trabalhadores estarem mais doentes do que ela, argumenta a sua chefe imediata, ela “veio da roça” onde o trabalho era mais pesado, logo deveria estar acostumada.

Segundo nosso olhar, o contexto de saída da roça é explorado pelas estratégias de organização do trabalho em, pelo menos, duas dimensões. Uma delas se constitui pela própria noção de superexploração do trabalho no âmbito do modo de produção capitalista, que situa a SPFood como “campo de possíveis” de trabalho a medida que o trabalho no campo foi sendo inviabilizado para muitos. Outra delas, que nossas análises das entrevistas permitiram postular, trata-se de um aspecto especial da organização do trabalho que à proporção que controla o tempo e os gestos, usa como

argumento a cultura da qual descendem os trabalhadores para convencê-los a se submeterem ao ritmo acelerado.

Como parte das apreciações a que chegamos, destacamos o adoecimento dos trabalhadores de frigoríficos relacionando-o à condição da superexploração do trabalho, especificamente em uma unidade de uma multinacional sediada em Chapecó/SC que designamos por SPFood. Vimos que aspectos da organização do trabalho estão cotidianamente em disputa, em especial o tempo de trabalho, mas também narrativas organizacionais que aludem à origem do meio rural para exercerem suas atividades profissionais no frigorífico.

### **Consolidação da SPFood em Chapecó como “campo de possíveis” de trabalho e adoecimento**

A indústria frigorífica de abate e beneficiamento de carne suína e de aves destaca-se pela alta produtividade, pela relevante empregabilidade e pelos altos índices de adoecimento que têm como seu par indissociável o trabalho repetitivo, acelerado e fragmentado em ambiente que oscila entre extremamente quente e frio e com jornada extensa de trabalho, além do manuseio de peso com pouco auxílio de instrumentos adequados. Nesse sentido, afirmamos que os avanços referentes à produção de carne de ave – *in natura* e beneficiada – são acompanhados da superexploração dos trabalhadores, que a nosso ver, é operacionalizada no processo de trabalho por modelos de gestão destinados a aplicar um minucioso controle do tempo de trabalho, incidindo sobre o gesto dos trabalhadores.

Santos (2011), em conformidade com Fontes (2010), mostra como o acúmulo do capital provindo da agricultura e da pecuária propicia o investimento na indústria frigorífica. Os primeiros grandes frigoríficos são precedidos por estabelecimentos destinados à produção artesanal de carnes e de banha de porco. Essas atividades proporcionaram aos comerciantes que vendiam tais produtos na região e em São Paulo certo acúmulo de capital que viabilizou os frigoríficos

da região de Chapecó, como a Sadia S.A., a Aurora Alimentos e a Chapecó Alimentos (ALBA; SANTOS, 2002). Enquanto isso, as pequenas propriedades de produção agrícola familiar foram distribuídas pelos membros das famílias de pequenos agricultores, deixando de fora os meeiros (produtores que pagam o proprietário da terra pelo uso). Santos (2011) em ressonância com Renk (1991) e Alba e Santos (2002) expõem que muitas dessas terras, além de serem utilizadas para a criação dos animais para o abate, são destinadas ao plantio de cereais para alimentá-los. Por fim: “[...] a segmentação das pequenas propriedades rurais acabou sendo a primeira fonte fornecedora de força de trabalho para as futuras agroindústrias” (SANTOS, 2011, p. 175), processo histórico que caracteriza a migração do campo para trabalhar na cidade.

No contexto do desenvolvimento social, político e econômico do Sul do Brasil estabelecem-se frigoríficos no Oeste Catarinense que se firmam apenas na década de 1970, quando as empresas brasileiras dominam o mercado interno, consolidando-se na década de 90 1990 (SANTOS, 2011; ESPÍNDOLA, 1999, 2014). Paralelo a isso, sabe-se que muitos dos seus quadros executivos participaram ativamente da vida política, sobretudo das cidades da região, ocupando, por vezes, cargos eletivos e públicos de grande importância (SANTOS, 2011). Desde a sua origem, influenciou o desenvolvimento de várias cidades compondo uma rede de produção e de serviços (HECK, 2013; SANTOS 2011; NELI, 2006), e abrigando um contingente de trabalhadores, muitos deles advindos da *roça*, cujas trajetórias de vida são marcadas pela migração na busca por melhores condições de vida. O movimento de sair do meio rural ou *roça* em busca de oportunidades de trabalho mais satisfatórias encontra um campo de possibilidades efetivo na indústria frigorífica, tanto no que diz respeito à carreira quanto ao modo de vida. Embora os novos ciclos migratórios e imigratórios de trabalhadores se façam presentes (cidadãos senegaleses e haitianos), a maioria dos trabalhadores ainda são os advindos da agricultura familiar – migraram das cidades

do Sul do país para Chapecó com o intuito de integrarem a população trabalhadora, sobretudo, da SPFood.

Somente a partir da década de 1990 a Sadia S.A. passou a ser dirigida pelos herdeiros do seu fundador (ESPÍNDOLA, 1999), que programaram a estrutura organizacional característica da Reestruturação Produtiva – maquinaria mais leve e mais rápida, menor contingente de trabalhadores com mais atribuições, produção voltada às metas e aos pedidos com pouco estoque (SANTOS, 2011). A ligação entre os trabalhadores, destes com a hierarquia e com a maquinaria se transforma coadunando as modificações da cultura da organização, ressaltando que este processo se aprofunda com a fusão que deu origem à SPFood. Neste mesmo período, a política neoliberal promoveu reformas que beneficiaram a circulação de capital e o estabelecimento de multinacionais nos países periféricos, como os países da América Latina. No contexto organizacional, o toyotismo instituiu a flexibilidade necessária para que os custos de produção fossem menores, corroborando para que a consolidação da indústria frigorífica ocorresse, especialmente na unidade frigorífica da cidade de Chapecó, que se destacou pela produtividade tendo como base o controle do tempo de trabalho no cotidiano laboral visando exclusivamente ao cumprimento de metas para atingir a taxa de lucro imposta de acordo aos preceitos de mercado de ações. Assim, a experiência do trabalhador no seu cotidiano deve devida estar relacionada, principalmente, a esses dois elementos da organização do trabalho, quais sejam: jornada e ritmo.

Por fim, a inserção no mercado de ações e os índices de adoecimento referentes a esta unidade da SPFood, indicaram que a vivência dos trabalhadores ambienta-se em um contexto em que a organização do processo de trabalho permeada por uma gestão que interferia nas lutas dos trabalhadores, além de manter condições de trabalho bastante precárias tanto do ponto de vista do ambiente de trabalho quanto da perspectiva das relações sociais no trabalho. Sardá, Ruiz e Kirtschig (2009) descrevem os aspectos políticos e sociais

que desencadearam ações do poder público a partir de 2006 e 2007 em favor da saúde dos trabalhadores dos frigoríficos de Chapecó, especificamente aqueles da unidade da Sadia S.A. sediada nesta cidade e atual unidade da SPFood. Em nível nacional, as condições de trabalho de diversas unidades de indústrias frigoríficas foram objeto de análise, tendo o Ministério Público do Trabalho (MPT) um papel importante em solicitar a apuração das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

No mesmo período, o movimento sindical desta categoria ganhou um pouco mais de expressividade em todo o Brasil. No caso particular de Chapecó, uma nova chapa que pleiteou a diretoria do sindicato dos trabalhadores dos frigoríficos da região, diferente da diretoria anterior ligada ao patronato, estava afeita às reivindicações dos trabalhadores no que diz respeito, em particular, à saúde e condições de trabalho. Este grupo de trabalhadores criou possibilidades para se organizar, empreendimento que iniciou em 2005 com seu auge em 2010 com a vitória nas eleições para a diretoria sindical, tomando posse em 2011. Também no ano de 2010 as investigações realizadas pelo MPT respaldadas por laudos técnicos do MTE resultaram em um número considerável de Termos de Ajuste de Conduta (TAC) em todo o país. Ao mesmo tempo, a mobilização do movimento sindical ganhou força a partir destes relatórios técnicos que fundamentaram o nexo entre as atividades laborais realizadas nos frigoríficos e o adoecimento dos trabalhadores, principalmente, os acometimentos por LER/Dort. Este movimento de ambos os ministérios deixou explícita a legitimidade das reivindicações dos trabalhadores em relação à saúde que impactou favoravelmente algumas das ações trabalhistas empreendidas por eles e estratégias de atenção à saúde do trabalhador, tais como a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (BRASIL, 2011) e a Política Nacional de Segurança Saúde no Trabalho (BRASIL, 2012), bem como a NR-36 (BRASIL, 2013; IKEDO; RUIZ, 2014).



Magajewski (2014), ao caracterizar a economia, ligando-a aos riscos dos trabalhadores dos frigoríficos na Região Sul por meio de análises sobre a base de dados do AEPS Infologo – Bases de dados históricos da previdência social – de 2009, cruza os índices de afastamentos laborais com os índices de acidentes e doenças ocupacionais, mostrando que a lucratividade cresce aliada ao adoecimento dos trabalhadores e aos acidentes de trabalho. As condições de trabalho tornam-se cada vez mais inadequadas tanto no que se refere à organização do processo de trabalho quanto às relações humanas no trabalho, desde as determinações mais gerais, isto é, a SPFood inserida no mercado de ações e a ânsia por lucratividade, até o aspecto mais particular, qual seja, a organização do processo de trabalho e o estabelecimento de metas no cotidiano laboral. É esse mesmo sentido que Neli (2013, p. 304), a partir de sua pesquisa, afirma que: “O limite físico e psíquico dos trabalhadores são postos à prova diariamente. A dor, as angústias, o cansaço, as doenças e os acidentes expressos nos depoimentos revelam essa realidade”.

Por sua vez, Silva-Junior (2012), ao analisar o *Anuário Estatístico da Previdência Social de 2012*, problematiza o Transtorno Mental e Comportamental como a terceira causa de afastamento do trabalho no Brasil. Assim, relaciona a incidência de transtornos psíquicos ao advento da Reestruturação Produtiva e a sua consolidação, que, de acordo com o que postulam Antunes e Praun (2015), produziu mudanças nos termos da gestão aliadas à emergência do capital financeiro e seu sistema de metas de produção para a obtenção da taxa de lucro que permitiram experiências de adoecimento, sofrimento e, por vezes, transtornos psíquicos.

O modelo de organização do trabalho adotado, especialmente na SPFood objetiva, antes de tudo, que a produção se volte às metas para que a produtividade atinja lucratividade exigida no mercado de ações. A estruturação da organização do trabalho, para estes fins, impacta a jornada e o ritmo de trabalho e gera altos índices de adoecimento e de acidentes de trabalho (SILVEIRA, 2017; IKEDO; RUIZ,

2014; DAL MAGRO, 2012; SILVEIRA; MERLO, 2014; SANTOS, 2011, 2009; NELI, 2006). Ademais, Neli (2013, p. 293) aponta que, no cotidiano do trabalho, “[...] as mudanças no controle e disciplinamento do tempo de trabalho [...] passaram a ser elementos fundamentais para a efetivação e o progresso da produção industrial capitalista”. Diante disso, ao relacionamos os índices de adoecimento da Sadia S.A. e da Perdigão, que apresentamos anteriormente, considerando que ambas compartilham as suas origens no contexto social e político do Oeste e Meio Oeste Catarinense e a chamada fusão entre elas – podemos vislumbrar que, além da estrutura corporativa reformulada em uma gestão estratégica, elas passaram a compartilhar o potencial de adoecer os trabalhadores. Desse modo, ao que tudo indica, os trabalhadores da SPFood estão submetidos a condições de trabalho no contexto da superexploração (AMARAL; CARCANHOLO, 2009) que, no cotidiano laboral, se expressa pela forma como a organização do processo de trabalho lida com o tempo de trabalho consolidando o “campo de possíveis” que circunscreve o processo de adoecimento dos trabalhadores, como sinalizam as narrativas aqui apresentadas

As atuais formas de organização do trabalho impõem a aceleração do ritmo no trabalho, transformando-o em um risco com dimensões ergonômicas e organizacionais para aqueles que trabalham. Os riscos são concebidos como: biológicos, químicos, físicos, organizacionais e ergonômicos e podem fazer parte de quaisquer dos elementos do ambiente de trabalho, que, para Odonne (1986, p. 19), é: “[...] o conjunto das condições de produção em que a força de trabalho e o capital se transformam em mercadorias e em lucro”. Odonne (1986, p. 19) preza pela formação histórica do ambiente, ao afirmar que ele é “[...] diferente segundo os modos de produção que se sucederam na história, de acordo com os setores produtivos, nos interessa pela sua capacidade de provocar danos à saúde do trabalhador”. De acordo com Odonne (1986), o controle do ambiente ocorre por meio do controle dos riscos no trabalho e da atenção à saúde dos

trabalhadores, considerando as especificidades da atividade laboral desenvolvida. Portanto, o processo de adoecimento comporta, além das conformidades ou não conformidades do processo de trabalho em determinado ambiente, as dinâmicas sociais que se produzem por meio das relações hierárquicas e das estratégias de gestão alinhadas às instituições que formam o Estado de direito, sobretudo, o que corresponde à saúde e à justiça.

Vimos, por meio das narrativas, como a saúde vinha sendo mobilizada pelos médicos do trabalho e médicos peritos. Assim, a prática da Medicina do Trabalho está ligada ao funcionamento das instituições que “[...] têm a missão de tutelar a segurança, a integridade psicofísica e a dignidade dos trabalhadores, abrindo caminho para a aplicação das normas constitucionais e legais [...]” (ODONNE, 1986, p. 90). Entendemos que a assertiva de Odonne (1986) se aplica ao que apontamos sobre o exercício da medicina do trabalho no texto organizacional, bem como, à NR-36 (IKEDO; RUIZ, 2014), que, desde 2013, passou a viabilizar que os trabalhadores tenham um pouco mais de controle sob alguns aspectos da organização do trabalho, portanto, das próprias condições de trabalho.

O estudo que empreendemos e que nos levou ao entendimento da relação entre a superexploração no trabalho operada na SPFood por sua gestão, constituindo um “campo de possíveis” em que adoecimento dos trabalhadores ocorre, revelou, igualmente a importância: da fusão entre duas multinacionais em 2009 para a consolidação da SPFood – expressão das práticas e dos valores neoliberais; a eleição da diretoria sindical representante dos trabalhadores de abate e beneficiamento de carnes em 2010 – por meio do qual as pautas referentes à saúde e às condições de trabalho se estabelecem e os embates as prerrogativas de gestão da SPFood ocorrem; e, por fim, a efetivação da NR-36 em 2013 – que regulamenta as pausas. Esta sequência de fatos – os quais foram referendados e vividos pelos participantes da pesquisa, como tivemos oportunidade de mostrar a partir das suas narrativas –, que

apresentam também como problema a apropriação da origem rural dos trabalhadores pela gestão, que recomendamos que seja mais bem investigado.

### **Considerações finais**

Em princípio, os aspectos históricos mais gerais da indústria de abate e beneficiamento de carnes no Brasil estão intimamente ligados ao desenvolvimento da agroindústria na cidade de Chapecó – onde está sediada a mais importante agroindústria da região, a SPFood, que se constituiu como “campo de possíveis” de trabalho regional, empregando migrantes principalmente das cidades do sul do país e, em menor monta, imigrantes haitianos, senegaleses, entre outros. Assim, a composição da população de trabalhadores da SPFood é caracterizada pela migração de municípios do interior dos três Estados do Sul para Chapecó, muito embora haja a expressividade mais recente do trabalho de imigrantes.

O estado da arte e as narrativas revelaram que os índices de adoecimento pelo trabalho nos frigoríficos atingiram números alarmantes no Brasil em 2006. Mostraram também que tais problemas se iniciaram na década de 1990, quando a Reestruturação Produtiva se consolidou no setor, denotando o aumento do ritmo e solapando o trabalho morto. Desse modo, os migrantes dos três Estados do Sul que compõem a população trabalhadora da SPFood ainda são os mais atingidos pelo adoecimento, o qual está estreitamente ligado a uma estrutura organizacional que opera a superexploração do trabalho por meio de exigências psicofísicas extremadas. Os índices de adoecimento dos trabalhadores sugerem que as vivências correspondentes estão ligadas à superexploração do trabalho, tal como indicam os embates em torno do tempo de trabalho.

A unidade da SPFood de Chapecó apresenta aos olhos dos próprios trabalhadores oportunidades de trabalho mais vantajosas do que aquelas do meio rural. Entretanto, é configurada por uma forma peculiar de organizar o trabalho,

através da qual o controle do tempo exige o aceleração – um maior ritmo ao trabalhar que extrapola os limites orgânicos e psíquicos, decorrendo em adoecimento. Este, um fenômeno singular, encontra no processo de trabalho as possibilidades de ocorrer pelo controle do tempo, que é um fenômeno da ordem do coletivo. A resistência ao adoecimento compõe a luta destes trabalhadores, a exemplo da disputa pelas pausas durante a jornada que, mesmo sendo estipuladas pela NR-36, mantêm-se somente pelo posicionamento reivindicativo constante de sindicalistas e trabalhadores no cotidiano laboral, a despeito do posicionamento dos médios gerentes, que, segundo as narrativas, procuram burlá-las. Por fim, a superexploração no trabalho sucede mediante o controle do tempo, principalmente o ritmo, que leva ao aceleração. Assim, a experiência de adoecimento deverá ligar-se de modo mais imediato às nuances da gestão do trabalho; porém, de todo modo, consideramos que o “campo de possíveis” constituiu-se por aspectos econômicos evidenciados pela subtração de mais valor integrado ao mercado internacional de ações e por eventos históricos e econômicos tais como os migratórios que se fazem presentes, compondo com a forma como o tempo se organiza no cotidiano laboral.

### Referências

ALBA, Rosa S.; SANTOS, Verence F. dos; Chapecó no contexto da migração campo/cidade. **Cadernos do CEOM**, v. 16, n. 15, p. 311-338, jun. 2002.

AMARAL, Marisa S.; CARCANHOLO, Marcelo D. A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes. **Revista Katál**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 216-225, 2009.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL. **Relatório Anual**, 2015.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2013.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andréa. **Clínicas do trabalho no Brasil: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

BOUFE; Graci; KRETZER, Jucélio. Análise do grau de interação vertical da empresa. **XVI – Semana de Ciências Econômicas**. Unocentro: Guarapuava, 2015.

BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho PNSST**. Brasília: Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011.

\_\_\_\_\_. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Brasília: Portaria nº 2.728, de 11 de novembro de 2009. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

\_\_\_\_\_. **Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort)**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012.

COUTINHO, Maria Chalfin; FURTADO, Odair; RAITZ, Tânia Regina. **Psicologia social e perspectivas críticas**. Florianópolis: Edições do Bosque, 2015.

DAL MAGRO, Márcia Luíza Pit. **Entre a saúde e a norma: a atenção à saúde dos trabalhadores das agroindústrias do oeste de Santa Catarina**. 2012. 264 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

ESPÍNDOLA, Carlos J. **As Agroindústrias no Brasil: o Caso Sadia**. Chapecó: Editora Grifos, 1999.

\_\_\_\_\_. Trajetória de Grupo Perdigão. In: IKEDO, Fernanda; RUIZ, Roberto. **Trabalhar e Adoecer na Agroindústria: da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36)**. Florianópolis: Insular, 2014.

FONTES, Virgínia. **O Brasil e capital-imperialismo: teoria e história**. Rio de Janeiro: EPSJV/Editora UFRJ, 2010.

HECK, Fernando M. **Degradação anunciada do trabalho formal na Sadia, em Toledo (PR)**. 2013. 217 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2013.

IKEDO, Fernanda; RUIZ, Roberto C. **Trabalhar e adoecer na agroindústria** – da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36). Florianópolis: Editora Insular, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Comissão Nacional de Classificação – CONCLA. Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE. Disponível em: <<http://cnae.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?view=classe>[HYPERLINK “http://cnae.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?view=classe&tipo=cnae&versao=9&classe=10121”&HYPERLINK 1](http://cnae.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?view=classe&tipo=cnae&versao=9&classe=10121)>. Acesso em: 3 fev. 2017.

MAGAJEWSKI, Flávio. Caracterização da Economia e dos Riscos Laborais de Abate de Animais no Sul do Brasil. In: IKEDO, Fernanda; RUIZ, Roberto C. **Trabalhar e Adoecer na agroindústria**: da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos frigoríficos (NR-36). Florianópolis: Insular, 2014. p. 23-39.

NELI, Marcos A. **Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador**: um estudo com os trabalhadores com uma indústria avícola. 2006. 106 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Médicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2006.

\_\_\_\_\_. Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador na indústria avícola no Brasil: o caso dos trabalhadores de uma unidade produtiva de carne e processamento de aves. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

ODONNE, Ivar. **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Ed. Hucitec, 1986.

RELATÓRIO de Pesquisa: Perfil de Agravos à Saúde em Trabalhadores de Santa Catarina. Instituto Fator Humano, Universidade Federal de Santa Catarina, Universidade do Vale do Itajaí, 2013.

RENK, Arlene. As representações da colonização, no Oeste Catarinense, a partir dos brasileiros. **Cadernos do CEOM**, Chapecó, ano 5, n. 7, p. 221-258, abr. 1991.

SANTOS, Maria A. **O Sofrimento dos Trabalhadores da Agroindústria Sadia S.A de Chapecó**. 2011. 427 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação

em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

SARDÁ, Sandro E.; RUIZ, Roberto C.; KIRTSCHIG, Guilherme. Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos. **Revista ACTA**, v. 6, n. 2, p. 59-65, jun. 2009.

SILVA-JÚNIOR. João Silvestre da. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores seguradas da Previdência Social**. 2012. 124 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-26102012-134845/pt-br.php>>. Acesso em: 4 fev. 2017.

SILVEIRA, Andréa Luiza da. **A corporeidade e a temporalidade em processos de adoecimento no trabalho**. 2017. 224 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social e Institucional) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/164741>>. Acesso em: 3 fev. 2017.

\_\_\_\_\_.; MERLO, Álvaro Roberto Crespo, O medo: expressão de um coletivo de trabalhadores. **Fractal**, v. 26, n. 2, p. 349-364, maio/ago. 2014.

TRAGTENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Editora UNESP, 2005.

VASCONCELOS, Marta C.; SILVA, Christian L. Trajetória da estratégia e inovação na cadeia produtiva de frango de corte no Brasil: um estudo de caso em uma empresa brasileira. **Revista Espacios**, v. 36, n. 24, p. 13, 2015.

WELLER, Wivian; ZARDO, Sinara P. Entrevista narrativa com especialistas: aportes metodológicos e exemplificação. **Revista da FAEEBA – Educação e Contemporaneidade**, v. 22, n. 40, p. 131-143, 2013.

**Submetido em:** 05/05/2017

**Aceito em:** 25/07/2017



## HYPER-EXPLOITATION AND OCCUPATIONAL ILLNESS IN THE MEAT PACKING INDUSTRY OF CHAPECÓ/SC

### Abstract

We present in this text a clipping of our thesis that had as its central theme temporality and corporeality in processes of illness. Here we aim to highlight the relationship between hyper-exploitation and the field of possibles in which the workers' illness occurs. The analysis of narrative interviews with professionals, trade unionists and workers, located in the social and historical context of the West of Santa Catarina, indicated that the consolidation of the industry in the west region of Santa Catarina opened a field of work possibilities characterized by the absorption of workers of agriculture, and, more recently, the merger between two large companies gave rise to the corporation we call SPFood. The acceleration of work pace is linked with management strategies that impose working time using arguments emphasizing the historically constructed condition of leaving the middle to work in the refrigerator; and the sickness of the workers who extrapolate their organic and psychic limits in function of the goals. Finally, the interviewees point chronological aspects: the merger between the two multinationals in 2009; the election of the union board shaves the demands for health, in 2010; and the implementation of NR-36, a norm that regulates work in refrigerators in 2013. These events express that the superexploitation of labor through the political and economic strengthening of the corporation, especially after entering the stock market, focuses on the working time.

**Keywords:** Hyper-exploitation. Worker Health. Occupational Illnesses.