

34251-7

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

NO RITMO DAS GALINHAS:  
A EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR  
EM UMA EMPRESA DO COMPLEXO AVICOLA INDUSTRIAL

RONALDO BORDIN

ORIENTADOR:

PROF. DR. NERSON DE MOURA FERREIRA

PORTO ALEGRE, AGOSTO DE 1990

Dissertação de Mestrado  
apresentada ao Curso de  
Pós-Graduação em Educação,  
área de concentração em  
Ensino, da Faculdade de  
Educação - Universidade  
Federal do Rio Grande do  
Sul.

A Jacqueline, sem a qual  
este estudo não poderia  
ter sido realizado.

8729n Bordin, Ronaldo

No ritmo das galinhas: a educação do trabalhador em uma empresa do complexo avícola industrial / Ronaldo Bordin. - Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, 1990.

142p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

CDU: 37.035.3

631.145:636.5(1-22)-058.234.4:37\*37"

37\*37":631.145:636.5(1-22)-058.234.4

301.152-058.234.4:631.145:636.5(1-22)

631.145:636.5(1-22):301.152-058.234.4

---

INDICES ALFABETICOS PARA CATALOGO SISTEMATICO

Educação e Trabalho

37.035.3

Empresa avícola: Área rural: Trabalhadores rurais: Pedagogia do Cotidiano

631.145:636.5(1-22)-058.234.4:37\*37"

Trabalhadores rurais: Empresa avícola: Área rural: Pedagogia do cotidiano

631.145:636.5(1-22)-058.234.4:37\*37"

Pedagogia do cotidiano: Empresa avícola: Área rural: Trabalhadores rurais

37\*37":631.145:636.5(1-22)-058.234.4

Cotidiano: Pedagogia: Empresa agrícola: Área rural: Trabalhadores rurais

37\*37":631.145:636.5(1-22)-058.234.4

Consciência de classe: Trabalhadores rurais: Empresa agrícola: Área rural

301.152-058.234.4:631.145:636.5(1-22)

Empresa agrícola: Área rural: Consciência de classe: Trabalhadores rurais

631.145:636.5(1-22):301.152-058.234.4

Bibliotecárias responsáveis

Maria Hedy Lubisco Pandolfi, CRB-10/130

Meliana Schirmer Antunes Menezes, CRB-10/939

## INDICE

1. Notas Introdutórias .....	01
2. Delineamento do Estudo .....	03
3. Caracterização da Area de Estudo .....	10
4. Uma Galinha Poedeira de Trabalhadores .....	26
Transição camponês-avicultura industrial .....	29
O processo de trabalho: no ritmo das galinhas .....	39
O processo de seleção .....	43
A produção de ovos em linha .....	46
A questão da qualificação e da hierarquização do trabalhador .....	59
5. A Pedagogia do Cotidiano .....	75
A residência dos trabalhadores .....	78
O impacto de morar em uma vila .....	82
O final de semana, as férias, o lazer .....	89
A creche da empresa .....	95
O dia da greve: a primeira paralisação da unidade .....	100
6. Considerações Finais: Do cotidiano do trabalho ao saber articulado .....	107
7. Posfácio .....	122
8. Bibliografia .....	124
9. Anexos .....	132

## RESUMO

O estudo objetiva descrever a educação do trabalhador em uma empresa do complexo avícola-industrial, situada em área rural.

Descreve o processo de transição camponês - trabalhador em empresa avícola industrial, o processo de trabalho (a seleção, produção, qualificação e hierarquização do trabalhador), a pedagogia do cotidiano (o impacto de morar em uma vila, o final de semana, as férias, o lazer, a creche da empresa) e a primeira paralisação realizada na empresa.

Considerações finais são realizadas na relação cotidiano do trabalho e saber aplicado aos processos de resistência incipientes à exploração do capital sobre o trabalho.

## ABSTRACT

This work describes the education of workers in a poultry agro-industry, located in a rural area in Brazil.

It describes the process of transition from farm workers to poultry industry worker, the work process (selection, production, training and industrial relations), learning through daily activities (the impact of living in a slum, the weekend, holidays, leisure, the company nursery) and the first strike which occurred at the company.

Final considerations are made with respect to the relation between daily work conditions and the application of knowledge concerning the process of initial resistance to the exploitation of workers by capital.

**A EDUCACAO DO TRABALHADOR  
EM UMA EMPRESA DO COMPLEXO AVICOLA INDUSTRIAL**

**1. NOTAS INTRODUTORIAS**

Desde 1979 a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) vem desenvolvendo atividades de extensão universitária, junto a coletividades situadas em área rural.

Dentre os vários projetos, um em especial se constituiu em pólo balizador da formação do autor a nível de graduação na Faculdade de Medicina/UFRGS: o Projeto Itapuã. Este projeto aglutina nove unidades da Universidade e tem sua atuação centrada em área rural de um dos distritos do município de Viamão (RS), com proposta de melhoria das condições de vida existentes e a realização de uma ação transformadora conjunta entre o coletivo da área, docentes e discentes.

O contato com o Projeto Itapuã iniciado durante o período de graduação persistiu ao correr dos anos e veio a se aprofundar sobremaneira com a contratação do autor como docente do Departamento de Medicina Preventiva, Saúde Pública e Medicina do Trabalho/UFRGS, com o desempenho das atividades docentes se dando na referida área.

Neste período, que já soma sete anos, o autor tem observado mudanças substanciais neste espaço geograficamente isolado que preservava importantes elementos de auto-abastecimento, com base

produtiva em fase de modernização, baixa comercialização e escoamento da produção agrícola e sem relações cooperativas entre os produtores. Tal espaço, neste mesmo período, apresentou consideráveis mudanças em suas relações sociais pela introdução na coletividade do assalariamento pleno e ingresso de trabalhadores oriundos de outras localidades do interior do Rio Grande do Sul, através da instalação de uma empresa do complexo avícola industrial.

Neste local se deu o estudo da questão central da investigação empreendida: desvelamento dos processos pedagógicos do trabalhador em uma empresa do complexo avícola industrial.

## 2. DELINEAMENTO DO ESTUDO

### A Escolha do Modelo

Mesmo o leitor de outras áreas pode testemunhar o crescente espaço destinado a publicações emanadas da área de ciências sociais, seja em revistas especializadas, jornais de grande circulação ou mesmo nas estantes das livrarias. Parcela importante desta produção se centrando na descrição de pesquisas de campo, geralmente levadas a cabo na esfera dos cursos de pós-graduação.

Dentre as ciências sociais, uma explicação em específico para a antropologia, e seu recente sucesso, pode ser encontrada nas palavras de Durham(1986:18): "A antropologia sempre demonstrou especial interesse pelas minorias despossuídas e dominadas de todos os tipos (índios, negros, camponeses, favelados, desviantes e 'pobres' em geral) em detrimento do estudo de grupos ou classes politicamente dominantes e atuantes (...), hoje, essas minorias emergem como novos atores políticos, organizam movimentos e exigem participação na vida nacional (...).Mais ainda, temas como a religião ou a sexualidade, o papel da mulher na família e a medicina popular parecem ter se politizado de um momento para o outro, passando a possuir uma nova importância na compreensão da dinâmica da transformação da sociedade brasileira". Esta orientação é recente e a "preferência pelo micro-estudo de caso parece corresponder a um vago desconforto com as grandes fórmulas baseadas nas explicações

estruturais que dominavam os meios universitários até meados dos anos 70 (Cardoso,1986:13)".

A análise destes micro-estudos de caso, nos mais variados temas, traz à tona dois pontos para discussão: primeiro, a recente politização de temas tradicionalmente estudados pela antropologia a encontrou, enquanto disciplina, procurando novas formas de abordagem do problema a partir da alteração do significado de conceitos já estabelecidos; e, segundo, tais estudos trabalham com um conceito de reprodução ampliado, não mais restrito à análise das relações sociais de dominação no processo de trabalho (cujo campo fundamental de estudo é a fábrica), transmutando o "social" de estrutura a cotidiano. Tal postura reconhece que os "trabalhadores não são mais personificações desta estrutura, nem apenas objetos de exploração do capital, nem apenas produtos das instituições políticas...(mas) sujeitos que elaboram e produzem representações próprias de si mesmo (Sader & Paoli,1986:62)". Surge, assim, um novo locus de estudo, o local de reprodução direta do indivíduo enquanto tal e reprodução indireta do todo social, qual seja, a vida cotidiana.

Tal redimensionamento teórico também se faz sentir fora das ciências sociais, sendo a educação uma das áreas que incorporou os métodos da antropologia social ao seu arsenal metodológico. Consequência imediata são as abordagens qualitativas de temas anteriormente relegados à mensuração e ao ambiente da sala de aula do sistema formal de ensino, com o surgimento de uma

verdadeira antropologia da educação, complementar à sociologia da educação e seus estudos.

Um exemplo da aplicação destes métodos pode ser encontrado na emergente área de Educação e Trabalho, hoje consolidada com a formação de pesquisadores cuja produção, muitas vezes através de seus orientandos, já se faz notar, sendo rica a atual produção de autores como Miguel Arroyo e Nosella, por exemplo. Estes trabalhos se somam às análises de outros autores nacionais que estudaram a relação escola e trabalho, mas com pouca vinculação à pesquisa empírica (Rossi, 1978 e 1982; Frigotto, 1984; por exemplo).

Levando-se em consideração o acima exposto, constitui proposta do autor aprofundar questões na área de educação e trabalho, objetivando a compreensão de como vem a ocorrer a educação do trabalhador em uma empresa do complexo avícola industrial. As categorias conceituais empregadas e, conseqüentemente, o marco teórico em que se fundamentaram, estão expressas no corpo do estudo, delimitando a forma que o autor escolheu para sua apresentação: conteúdo teórico vinculado aos resultados do estudo.

### **Procedimentos Metodológicos**

Os procedimentos metodológicos aqui enumerados se orientaram para a busca das dimensões educativas do processo de trabalho em uma empresa do complexo avícola industrial, ou seja, as formas que a empresa capitalista educa o trabalhador em área rural.

Procurando escapar aos riscos do empiricismo e/ou do teoricismo, e respeitando algumas limitações concretas já levantadas por Thiollent (1985), a abordagem do problema se deu através de um micro-estudo de caso em uma unidade de uma empresa avícola industrial, seja no processo de trabalho, cujo campo fundamental de investigação é a fábrica, seja no seu cotidiano imediato, observado na vila operária em que residem a maioria dos trabalhadores da empresa.

A fábrica justifica-se por ser o processo mais acabado da divisão social do trabalho na sociedade contemporânea, "com todos os recursos de exploração e alienação do trabalho, representado pela especialização das funções, hierarquização do trabalhador coletivo, automatização do processo produtivo e distribuição desigual de educação, representada pela qualificação dos níveis decisórios e técnicos e desqualificações dos níveis ligados à execução (Kuenzer, 1985:19-20)". Tem-se, então, que a educação do trabalhador (e sua superação) se dá no processo de trabalho, mas não só, emergindo a fábrica como locus privilegiado para nossa investigação.

Entretanto, se a reprodução das relações sociais de dominação tem seu campo fundamental de análise no processo de trabalho e, conseqüentemente, na fábrica, não devemos nos esquecer que é a vida cotidiana, de todas as esferas da realidade, a que mais se presta à alienação (Heller, 1972:37) e é nela que se dá o "conjunto de atividades que caracteriza a reprodução dos homens singulares que, por seu turno, criam a

possibilidade da reprodução social. Isto significa que, na vida cotidiana, o indivíduo se reproduz diretamente enquanto indivíduo e reproduz indiretamente o complexo social (Netto & Falção, 1987:25)".

Isto posto, a investigação se desenvolveu através da observação direta do processo de trabalho e do cotidiano da vila operária. Co-substanciando tal observação foram realizadas entrevistas abertas e semi-estruturadas com os trabalhadores da empresa e com os setores de recursos humanos, médico-odontológico e gerência da empresa. As entrevistas se somaram os dados obtidos de fontes secundárias (censos, cartório, outras fontes).

As entrevistas semi-estruturadas foram realizadas com quase a totalidade dos trabalhadores, em metade dos casos gravadas, sendo utilizadas na redação deste estudo basicamente 13 entrevistas com trabalhadores, 3 com membros da direção, 2 com familiares e 6 com moradores das terras contíguas à empresa.

Os questionamentos realizados com o setor de recursos humanos, serviço médico-odontológico e serviço social visaram dar uma visão de como se dá a divisão e organização do trabalho na empresa: estrutura salarial, política de recursos humanos, recrutamento, seleção, treinamento, relação entre os diversos cargos hierárquicos, política de benefícios, controle do ritmo de trabalho, processo de ascensão interna, rotatividade da força de trabalho, etc. Tais informações foram compatibilizadas com as percepções dos trabalhadores.

As entrevistas realizadas com os trabalhadores da empresa, além dos aspectos acima citados, levando em consideração que para uma parcela razoável este ser seu primeiro emprego com assalariamento pleno, também enfocaram a questão dos motivos que conduziram a sua incorporação à empresa; sua relação com a terra; a mudança no ritmo, grau e controle do trabalho; o acesso a um novo padrão de consumo; as aspirações frente a sua nova situação: operário assalariado, morador em uma vila operária, em área rural; sua relação com o novo espaço de moradia (casa bigeminada, alugada, etc); as novas formas de controle; a "moral"; a religião; processos organizativos; etc.

O período destinado à realização de entrevistas e à observação do processo de trabalho, bem como o cotidiano da vila operária, foram as segundas e quintas feiras, totalizando quatro turnos fixos semanais, acrescidos de dois turnos às terças, quinzenalmente. Esta periodicidade de idas ao local de investigação, embora nem sempre com este fim em específico, manteve-se por 32 meses. A estes turnos fixos devem ser acrescidos períodos de fins-de-semana e noturnos, sem periodicidade definida.

Como estudo exploratório foram realizadas 12 entrevistas, incluindo trabalhadores (em número de 7), o setor de recursos humanos, médico e gerência industrial da empresa, além do gerente da unidade em que se desenvolveu o estudo. Este foi realizado no trimestre final de 1987, juntamente com um censo realizado pelo

autor na vila operária interna à empresa, com o objetivo de obtenção de dados demográficos, apresentando continuidade durante o primeiro semestre de 1988, quando o grupo de pessoas entrevistadas foi acrescido dos moradores circunvizinhos (não empregados na agroindústria).

### 3. CARACTERIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO

O estudo se desenvolveu em uma vila operária de uma empresa do complexo avícola industrial situada em área rural do Distrito de Itapuã, um dos sete que compõem o município de Viamão, pertencente à região metropolitana de Porto Alegre (RS).

Neste item se delimitará a área de investigação, sendo enumerados alguns pontos da história do município e do distrito, seguidos da caracterização do Distrito de Itapuã e de sua área rural, em específico. Em um segundo momento se caracterizará a agroindústria analisada.

#### **Do Distrito de Itapuã...**

Apesar da história municipal principiar em 1680, data que marcaria provavelmente a primeira incursão nas terras de Viamão (Santos, 1963), o atual território do Distrito de Itapuã só passou a fixar população em caráter permanente em 1725, quando da chegada dos primeiros povoadores do Rio Grande. Nesta época "constituiu-se em Viamão a primeira sociedade de homens brancos, uma organização social propriamente dita", sendo que até 1750 "toda a vida social se baseava numa população de 400 homens (Harnisch, 1952:308)". Contudo, se os primeiros povoadores chegaram às terras do hoje Distrito de Itapuã em 1725, sua sede distrital só surgiria na segunda metade do século passado, cujo antigo nome, "Porto de Estância, mostra claramente a função a que respondia o povoado...escadouro de uma área cujas propriedades

produziam farinha de mandioca, polvilho, aves, ovos, laticínios, frutas e cachaça (UFRGS,1982:26)".

O transporte fluvial permitia não só o comércio com Porto Alegre, como também a tornou referência, com a sede municipal desempenhando pouca importância. Fato que persiste até os dias de hoje.

A organização dos transportes naquele tempo, mesmo com o surgimento dos primeiros ônibus, obrigava a quem vinha do interior a pernoitar em Itapuã, razão do desenvolvimento de uma indústria hoteleira, desaparecida com a melhoria das estradas de rodagem. A concorrência rodoviária se fez sentir também sob o porto, que não resistiu e, hoje, "algumas ruínas são testemunho da passada existência. A Vila decaiu e perdeu população (UFRGS,1982:26)".

### **Caracterização Demográfica**

A caracterização demográfica aponta o Distrito de Itapuã como o mais meridional dos sete que compõem o município de Viamão. Dista cerca de 27km da sede municipal (Viamão) e cerca de 50km da capital estadual (Porto Alegre), com estradas em mau estado de conservação, não asfaltadas e mantendo o mesmo traçado de sua data de abertura, década de 20. Apresenta uma área em torno de 375km<sup>2</sup>, com uma fronteira "lacustre" de aproximadamente 80km, formada pelas águas do Rio Guaíba (a oeste) e da Lagoa dos

Patos (ao sul). Apesar da quase inexistente infra-estrutura, nos últimos anos tem se verificado uma crescente expansão da área destinada a sítios de lazer nas "praias de rio" do Distrito, com deslocamento dos pescadores aí alojados.

Itapuã possui uma população de 4225 habitantes, 22,1% dos quais na sede distrital (Censo 1980), desempenhando atividades predominantemente ligadas à agropecuária.

O estudo da evolução do contingente populacional nos últimos 40 anos, respeitados os problemas censitários e limites distritais, revelou em 1980 um crescimento negativo, com perda de 10% de sua população, refletindo fenômeno comum à área rural do Rio Grande do Sul (tabela 1).

Tabela 1  
Evolução das populações do município de Viamão e Distrito de Itapuã - 1940/1980.

Ano	Viamão(A)	Itapuã(B)	A/B%	Taxa Cresc(%)
1940	17.313	6.204	35,83	-
1950	20.954	8.110	38,70	2,65
1960	37.027	4.150	11,20	-
1970	67.066	4.668	6,96	1,14
1980	119.361	4.225	3,53	-0,95

Fonte: Censos

Esta perda populacional verificada nos últimos anos também pode ser observada através do cálculo da densidade populacional onde, embora o Distrito de Itapuã sempre tivesse densidade inferior ao município, a diminuição da densidade ocorrida entre 1970 e 1980 denota uma migração externa à área distrital (Anexo 1).

A composição por sexo da população do Distrito demonstra que 53,8% dos habitantes são do sexo masculino e 46,1% do sexo feminino (Anexo 2). A distribuição desta população nos setores urbano e rural indica uma mudança na tendência observada nas últimas duas décadas, com redução da população rural e incremento da população urbana (Tabela 2).

Tabela 2

Itapuã. População Urbana e Rural - taxas de crescimento anual (TCA), 1940/1980.

Ano	Urbano(A)	Rural(B)	A/B(%)	Urbano(TCA%)	Rural(TCA%)
1940	321	5.883	5,45	-	-
1950	311	7.799	3,98	-0,40	2,78
1960*	213	3.973	5,36	-3,85	-6,93
1970	594	4.074	14,58	7,41	0,20
1980	1.230	2.995	41,06	7,28	-3,14

Fonte: Censos.

\* O dado referente à população rural, considerando a perda da área do Distrito, foi obtido pela subtração da população urbana registrada na sinopse de 1960 da população retificada no Censo de 1970.

A classificação dos domicílios segundo a sua utilização evidenciou maior distribuição de domicílios em área rural (local de maior concentração populacional) e a existência de quase um terço de domicílios distritais como de "uso ocasional", 73,8% destes em área rural (tabela 3). Temos, também, que em área rural a relação domicílio vago ou de lazer é de um para 1,32 domicílios permanentes (censo 1980). Tal relação demonstra a importância crescente dos sítios de lazer em Itapuã.

uniões livres (3%); predominância de religião católica (83,2%), seguida da Assembléia de Deus (UFRGS,1982:53-56);

b) quanto às condições básicas de moradia: 63,2% das casas são de alvenaria; apenas 28,2% das casas apresentam energia elétrica, sendo o lampião a gás a fonte mais importante de iluminação (32,6%); predomínio do consumo de água não tratada, obtida em poços comuns, com todos os problemas de higiene daí decorrentes; e as instalações destinadas à eliminação de dejetos humanos mais comuns são as latrinas (48,6%) e fossa séptica (42,8%) (UFRGS,1982:56-58);

c) quanto à escolarização: o índice de analfabetismo no Distrito de Itapuã é de 27% entre os homens e 21,7% entre as mulheres. Cerca de 88,7% dos homens e 85,1% das mulheres apresentaram o primeiro grau incompleto. Deve ser salientado que a maioria das escolas que atendem esta área são unidocentes, com a população em idade escolar sem matrícula muito pequena e com professores, na maior parte das vezes, sem titulação compatível com o exercício do magistério, fato comum em áreas rurais do Rio Grande do Sul (UFRGS,1982:62-67).

### **O Espaço Rural de Itapuã**

Nas notas introdutórias deste estudo o Distrito de Itapuã foi caracterizado como um espaço geograficamente isolado que conservava importantes elementos de auto-abastecimento, com baixa comercialização e escoamento da produção agrícola, sem relações

Tabela 3  
 Itapuã. Domicílios por espécie, 1980.

Local	Total	Particular	Ocasional	Fechado	Vago	Coletivo
Itapuã	1.742	1.046	516	25	151	4
Urbano	541	363	135	22	21	-
Rural	1.201	683	381	3	130	4

Fonte: Sinopse do Censo de 1980.

Extenso trabalho realizado pelo Departamento de Geografia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul em área rural do Distrito, através de sondagem realizada junto a seus habitantes, fornece outro elemento que permite caracterizar a área de Itapuã como de expulsão, qual seja, a composição etária. Fugindo dos padrões brasileiros em áreas semelhantes, Itapuã apresenta em sua área rural 56,8% de seus habitantes no grupo etário classificado como adultos, quase um terço do total de jovens e 10% de pessoas com idade superior a 60 anos (UFRGS, 1982:50). O estudo da composição da população da área rural do Distrito por grupos de idade demonstrou, também, pequena primazia do sexo masculino, semelhante ao anteriormente dito quanto ao Distrito, embora ocorra superioridade feminina nos extratos jovens, até os 20 anos de idade (Anexo 3).

O trabalho anteriormente citado também evidenciou:

a) quanto ao perfil familiar: uma média de 4,1 pessoa por habitação; baixo número de filhos por casal ("mais da metade das famílias possuem até dois filhos, um quarto de dois a quatro filhos e 10% não os têm"); baixa proporção de desquitados e de

cooperativas entre os produtores e com base produtiva em fase de modernização. Deve-se salientar, também, que este espaço se apresenta como um mosaico do uso da terra quanto à produção de mercadorias e às relações de produção (UFRGS, 1982:99), decorrentes de um longo processo de fragmentação da propriedade, de um certo grau de isolamento físico e social e dos fatores antagônicos mas simultâneos de mudanças e estagnação (Singer, 1972:70-71), recentemente acrescido da especulação imobiliária, notadamente em sua fronteira lacustre e ao redor das vias de acesso, principalmente por parte dos moradores de Porto Alegre.

Tais características delimitam um espaço socialmente heterogêneo. Neste contexto optou-se pela conceituação de camponês como o grupo caracterizado por trabalho familiar, ocorrência esporádica de relações de trabalho assalariado e pequena propriedade (Queiroz, 1973; Shanin, 1980). Estas características configuram um "modo de vida", obviamente definido em seus fundamentos pelas relações de produção da unidade produtiva.

Este grupo de camponeses não é produtor de mercadorias de subsistência, mas encontra-se vinculado economicamente através do capital mercantil e/ou industrial, com um sistema de mercado bem definido, sob efeito direto do processo de modernização que o atinge discriminadamente, levando a uma "continua destruição da agricultura tradicional, com a recriação de novos tipos sociais

de produção e (uma) nova articulação das empresas eminentemente capitalistas de setores não-rurais aos pequenos produtores e trabalhadores do campo (Lacerda, 1985:20)".

Abaixo serão discriminados cada um dos pontos acima citados como características do espaço rural de Itapuã, objetivando uma melhor delimitação da área em que o complexo avícola industrial, uma das mudanças estruturais sofridas pela agricultura brasileira após os anos 60, se instalou

### A Força de Trabalho

A população economicamente ativa da área rural de Itapuã, considerando-se os maiores de 15 anos exercendo atividade econômica, alcança 50% do contingente populacional. A agricultura é responsável pela utilização de 42% desta força de trabalho, seguida da criação de bovinos (25,2%). Cerca de 1/5 dos ativos estão na área de serviços, sendo que mais de 1/3 das mulheres exercem esta atividade (Anexo 4).

A maior parte da força de trabalho, no período imediatamente anterior ao início de funcionamento da unidade do complexo avícola industrial que será um dos locais de estudo deste trabalho, estava compreendida na unidade de produção familiar (70,6%), seguida da força de trabalho assalariada de forma temporária (25%). O trabalho assalariado, seja permanente ou temporário, era utilizado para atender à necessidade de força de trabalho na agropecuária. Entretanto, mesmo assim, a área

apresentava "um contingente demográfico que inviabiliza(va) a expansão técnica ou física das atividades econômicas, considerando que não existe na periferia de Itapuã áreas que possam ser consideradas reservatórios de mão-de-obra (UFRGS,1982:131)".

Uma análise das relações técnicas de produção aponta a utilização do arado de tração animal como predominante no Distrito (66%), com utilização de adubação basicamente orgânica (37,7%), seguida da combinação matéria orgânica/produto químico (26,2%). Em apenas 6,7% das unidades de produção ocorria correção dos solos de plantio, segundo levantamento realizado pelo Departamento de Geografia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS,1982:131-133).

### **O Uso da Terra**

Em termos de área total, 56% das terras são utilizadas como campos de pastagem, embora possam servir também como áreas de lavoura em períodos alternados, só se tornando áreas contíguas onde a atividade de lavoura é impraticável, quando deixam de ser pequenas áreas. Em 1975 a média de cabeças de gado por hectare registrada no Distrito de Itapuã foi de 1,78 cabeça/ha, enquanto para o Rio Grande do Sul a lotação era de 0,92 cabeça/ha (FIBGE,1975).

Cerca de 2% do total de terra nas unidades de produção está destinada à plantação de lavouras que, "excetuando-se a cultura de arroz que ocupa as várzeas, (...) está orientada por um conjunto de cultivos de insumo à pecuária, destacando-se as culturas de milho e da mandioca que sozinhas representam 45,7% das áreas de lavouras temporárias do Distrito (UFRGS,1982:104)" (Anexos 5 e 6).

### **Criação de Bovinos**

O Distrito é caracterizado como área de pecuária mista, com atividade simultânea de produção de leite e de gado de corte, com venda da carne bovina como um dos subprodutos da atividade mercantil do pequeno pecuarista (Teixeira,1976), explicada pela baixa eficiência da economia leiteira e como mecanismo de subsistência numa economia monetária. Uma renda monetária adicional pode ser conseguida com a venda de subprodutos oriundos de pequenas criações de ovinos, suínos e aves (Anexo 7).

Embora a produção leiteira em Itapuã se constitua em um de seus traços tradicionais, ela não será motivo de análise profunda por parte deste estudo. Contudo, deve ser salientado que nesta área "a produção de leite não chega sequer a se constituir em subproduto da pecuária de corte, mas uma especialização arcaica de produção agropecuária de baixa capitalização (UFRGS,1982:107)", lembrando que a atuação do Estado sobre a produção leiteira se caracteriza através de rígido controle de preços e na obrigatoriedade da produção ser transformada pelo

setor industrial e que, no caso dos pequenos produtores, os custos de produção não chegam a cobrir nem a reprodução da força de trabalho (Sorj, 1980:57-64).

### Produção Pesqueira

O Distrito de Itapuã conta com cerca de 150 pescadores associados à Colônia de Pescadores Z-4, que reúne os pescadores moradores entre Palmares e Barra do Ribeiro, seguindo a costa nordeste-norte-noroeste do Rio Guaíba. Os pescadores estão agrupados em pequenas concentrações nas várias praias ao longo da costa. A pesca é artesanal e o trabalhador está atrelado ao intermediário, que monopoliza tanto a compra quanto a venda de material para a pesca (gasolina, redes, gelo, etc).

### Expansão Imobiliária no Espaço Rural

Para uma melhor compreensão da expansão imobiliária nesta área, torna-se necessário o conhecimento anterior da estrutura do espaço rural, por si só já resultante de um processo histórico. Espaço que, quando com predomínio de pequenas propriedades sem possibilidade de incorporação, via aumento da composição do capital fixo (não só na esfera de produção), no processo de "modernização" tende a incorporar o fator terra como secundário frente ao ilusório "lucro imobiliário" (Singer, 1978:69-90; Santos, 1979:155-8).

Dados obtidos no Cartório de Itapuã situam os estabelecimentos com até 25 hectares como responsáveis por mais de 60% do total de estabelecimentos. No período de 1966 a 1981, a venda de glebas raramente ultrapassou 10 hectares, em média, falando a favor da fragmentação do espaço rural, bem como sua estocagem, principalmente em áreas com recursos paisagísticos e/ou de fácil acesso. Dos 6.918 hectares vendidos entre 1966 e 1980, 2.714 (39,2%) foram comprados por investidores de Porto Alegre e, quando a venda se deu sob a forma de lotes, foram retidos 94,7% do total transacionado.

### **A Agroindústria**

A partir de 1981 quatro unidades de um complexo avícola industrial passaram a funcionar e/ou a se instalar no Distrito de Itapuã. Este complexo era composto por unidades avícolas (corte e postura de ovos), suinocultura, reflorestamento e participação em empresas de plásticos e soja, sendo um dos três maiores do Estado.

Para a dinamização de seu processo de criação, industrialização e comercialização de seus produtos, a empresa possui na área da Grande Porto Alegre três setores:

- a) um abatedouro, responsável pelo abate, embalagem e comercialização de frangos;
- b) doze estabelecimentos rurais (granjas), situados em uma área superior a mil hectares nos municípios de Viamão e Porto Alegre, destinados à pomicultura, agricultura, ovinocultura,

pavilhões, cada um com cinco residências.

A maior parte dos trabalhadores são do sexo masculino (71%), bem como dos moradores da vila residencial (54,5%). Cerca de 70% dos trabalhadores têm menos de 30 anos, sendo apenas quatro o número de trabalhadores abaixo de 15 anos (Anexo 9).

O nível de escolaridade aponta 78,6% de trabalhadores com até a quinta série do primeiro grau. Apenas o gerente e os dois técnicos avícolas apresentam o segundo grau completo (Anexo 10).

O tipo de função desempenhada por cada trabalhador está expresso na tabela 4. Ao contrário das profissões regulamentadas em lei, geralmente de caráter urbano-industrial, os ofícios de racionamento e coleta de ovos, sem legislação específica, estão contidos na rubrica "serventes rurais". O trabalho de racionamento geralmente é masculino, eventualmente o de coleta de ovos. Os chefes de grupo, os técnicos avícolas e o gerente são todos do sexo masculino.

A creche atende os filhos dos trabalhadores da empresa e funciona em um galpão próprio, ficando sob responsabilidade de duas funcionárias, esposas de trabalhadores, ambos chefes de grupo, tendo atualmente sob seus cuidados 13 crianças, de zero a sete anos. Ela funciona seis dias por semana, nos dois turnos, sendo política da empresa.

Tabela 4  
Número de trabalhadores por função

Função	n
Servente rural	43
Chefe de grupo	12
Vigia	2
Atendente de creche	2
Tratorista	2
Mecânico de manutenção	2
Técnico avícola	2
Operador de máquina (secadora de esterco)	2
Gerente	1
Motorista	1
Auxiliar de escritório	1
Encarregado de descarga	1
Ensacador (de esterco)	1
Ajudante de eletricista	1
Total	73

Fonte: dados fornecidos pela empresa.

#### 4. UMA GALINHA POEDEIRA DE TRABALHADORES

A unidade do complexo avícola industrial escolhida para observação situa-se a cerca de 50km de Porto Alegre, metade dos quais em estrada não asfaltada, em mau estado de conservação e, conseqüentemente, de difícil trafegabilidade. Durante os meses quentes, e a seca é quase uma constante na área, a estrada transforma-se em um areal e, pela poeira que levanta ao ser trafegada, de muito longe se divisa a passagem de um veículo. No inverno, ao contrário, formam-se grandes "bacias" retentoras de água e a lama predomina, inviabilizando o emprego da estrada até o seu final, sendo trafegável apenas para veículos altos até poucos metros além do portão de entrada da unidade.

Um ônibus liga Itapuã à Viamão e Porto Alegre às 6 horas da manhã, retornando à tardinha. Caso ele se atrase mais de 20 minutos, a conclusão é rápida: "ficou pelo caminho, nem adianta esperar que agora só tem ônibus amanhã". No inverno, em dias muito chuvosos e imediatamente após, o ônibus nem sai da empresa, tal o número de vezes que já atolou pelo caminho. Tal conduta está enraizada na coletividade, regendo suas idas à capital ou mesmo quando devem mandar as crianças à escola, já que a professora vem neste ônibus.

Esta distância de 50km pode ser vencida em cerca de 50 a 60 minutos de automóvel, sendo aconselhável o uso de caminhonetas, jipe ou kombi e, em se utilizando o ônibus, em cerca de 90 minutos (horário oficial, de difícil cumprimento), apenas uma vez

utilizei o ônibus para ir à unidade, tendo ficado parado 70 minutos aguardando o conserto de problema mecânico do mesmo, o que estendeu o tempo de trajeto para quase 2 horas e 30 minutos. Lembro-me que a última vez que havia visto semelhante ônibus em atividade ter sido em minha infância, ao final dos anos 60. Ao término da "jornada" fiquei surpreso não com o número de vezes que o ônibus ficava pelo caminho, mas sim com o número em que consegue completar o trajeto.

Entretanto, se as condições da estrada pioram, quanto mais se adentra a região de Itapuã, mais "campestre" fica a paisagem, em muito semelhante à campanha rio-grandense. Ao fim de uma curva, no ponto que a estrada permite apenas a passagem de um veículo, com as laterais da estrada cobertas de arbustos, tem-se a porteira de entrada da empresa. Uma estrada lateral vai da porteira ao escritório da empresa. Logo à esquerda da entrada, uma série de árvores sombreiam um pátio com brinquedos da creche da empresa, um grande galpão de teto arredondado. Um pouco mais adiante, ainda à esquerda, surge a primeira das cinco fileiras de casas geminadas. Cada fileira com cinco casas, formando um quadrado posterior à primeira, à exceção de uma, situada distante cerca de 100 metros das quatro primeiras.

Na frente da moradia dos trabalhadores, distante 10 metros da estrada que conduz ao escritório, cerca de 50 metros à direita, fica a casa do gerente da granja e dos técnicos avícolas, com um pátio gramado e voltada para um campo de futebol.

Após estes caminhos laterais, uma placa anuncia não ser permitida a entrada de pessoas estranhas ao serviço. A estrada avança por sobre um morro, adentrando em uma plantação de eucaliptos, no meio do qual se encontram o escritório da empresa e os vários "grupos", ou seja, galpões de poedeiras. Os eucaliptos impedem a visão dos grupos entre si, destes para com o escritório e com as terras vizinhas. Uma pessoa, passando em terras vizinhas às da empresa, só visualizará os eucaliptos e, se posicionada na entrada, a creche, a casa do gerente e a "vila" dos trabalhadores.

Durante o período em que me desloquei para a área, seja como discente de graduação, docente e aluno de pós-graduação em processo de investigação/confecção de dissertação, pude observar todo o processo de construção/implantação da empresa e das mudanças introduzidas pela mesma na coletividade, motivo que me levou a escolher esta área como local de investigação de como se dá a educação do trabalhador, no caso, de uma empresa do complexo avícola industrial. A escolha da área deve-se, então, tanto pela curiosidade/necessidade de sistematizar um processo que fazia parte de minha experiência de vida, quanto pelo fato de, no momento da escolha, não haver localizado estudo semelhante na literatura.

Neste capítulo procura-se sistematizar os dados encontrados durante o processo de investigação. Os processos observados foram agrupados em três momentos: a transição de camponês a empregado

de uma empresa avícola industrial; a descrição do processo de trabalho, salientando a perda do controle do processo versus a segurança salarial e a questão da técnica; e a problemática da vila operária, dos novos padrões de controle à reificação da consciência.

A sistematização destes momentos interpenetrantes e complementares, embora mantendo uma certa ordem cronológica de abordagem (a incorporação, a visão do processo de trabalho, a vila operária e o desenvolvimento de uma teoria explicativa para a realidade concreta em que o trabalhador está inserido), seguiram uma série de "quesitos orientadores" que nortearam as entrevistas semi-estruturadas, incorporados no conjunto do texto.

### **Transição Camponês-Avicultura Industrial**

Ao nos restringirmos ao estudo de uma unidade de empresa do complexo avícola industrial, estamos nos retendo ao que Sorj (1986:11) caracterizou como o segundo corte na produção da agricultura brasileira contemporânea, surgido a partir de meados da década de 60, quando a "agricultura passa a se reestruturar a partir de sua inclusão imediata no circuito de produção industrial. Embora se mantenha a transferência do setor agrícola, essa transferência é realizada principalmente pela ação do complexo agroindustrial, que passa a comandar os processos de produção na agricultura".

No caso específico da avicultura, nos últimos anos a produção empresarial conseguiu alto grau de controle do processo biológico, realizado em condições quase que artificiais, ao mesmo tempo que atingiu alto grau de produtividade, frente a qual a avicultura tradicional "fica rapidamente marginalizada (...) pela incapacidade de produzir nas condições de qualidade, controle sanitário e quantidade regular que impõem os setores de processamento e comercialização avícola (Sorj; Pompermayer & Coradini, 1982:13)". Razão fundamental desta produção se encontra no domínio da genética, acrescido de pesquisas na área de alimentação e patologia avícola, que permitiram eliminar o desperdício de ração (item responsável por cerca de 70% do custo de produção de um quilograma de frango), da diminuição da mão-de-obra (mecanização de tarefas, maximização do uso do espaço) e da rotação do capital fixo, bases de uma produção empresarial. De qualquer forma, instituiu-se um confronto entre o pequeno produtor familiar rural e relações oligopólicas e oligopsonicas entre as grandes empresas agroindustriais.

Para o capitalista (e o processo de acumulação capitalista), o acesso à força de trabalho é um ponto estratégico. Se há algumas décadas presenciava-se a concentração industrial atraindo populações rurais aos centros urbanos, hoje ocorre um processo de realocação industrial, desconcentração do capital. Tal processo evita " não só os limites impostos ao crescimento industrial, tais como a dificuldade de vida das cidades, concorrência entre empresas disputando mão-de-obra escassa e eficiente, e a própria organização da classe operária, resultante

da aglomeração de operários (ao mesmo tempo que se localiza) em regiões onde, pela desintegração dos modos tradicionais de produção houvesse excesso de mão-de-obra em condições de ser aproveitada rapidamente, sem os limites que uma classe organizada poderia impor à exploração (Moser, 1985:37)".

Neste contexto a área rural do Distrito de Itapuã se constitui em local propício à realocação industrial por apresentar as características acima descritas na delimitação sócio-econômica da área: mão-de-obra abundante e não organizada, zona de expulsão populacional, proximidade de acesso viário à capital ou outras áreas de escoamento da produção, área de desestruturação do modo tradicional de produção, etc. A visualização dos trabalhadores de sua própria história e a realidade concreta que condicionou sua situação atual, como se manifestou em suas falas, será sistematizada nos parágrafos abaixo.

A percepção do processo de expansão imobiliária no espaço rural de Itapuã, bem como a incorporação do fator terra como secundário frente ao lucro financeiro, por parte dos grandes proprietários no tocante aos pequenos proprietários da área, pode ser sintetizada na seguinte fala:

"Eles vão embora pra Porto Alegre ou pra empresa. E agora, com este papai governo que nós temos aí, pagando altíssimos juros, não é?, a maior parte dos coitados que tem uma chacinha aqui, que não tem uma renda mínima, vão vender pro doutor esta aqui... aquela ali, pro seu... logo vão botar dinheirinho na poupança,

se metem numa vila dessas clandestinas... Aqui em Viamão nós temos a Lomba do Tarumã... Então vai ele pra lá e o dinheirinho na poupança. Aí vem aí um plano cruzado e... crã na poupança... Reparem este lado... o seu Maneca... o seu João querendo comprar uma área de terra, pra lazer. Cobra e faz a conta. Outro vizinho abre o olho dele: 'mas olha, tu vendendo isso por tanto e colocando este dinheiro na poupança, vai ficar rico, rapaz. Não precisa tu agarrar no machado, ir pro mato tirar lenha...'. E então, o que ele tem que fazer: 'mas estou perdendo tempo, o que é que eu estou fazendo aqui ... estou perdendo tempo aqui, morrendo aqui, a mingua'. E ele vai embora mesmo, se manda. Tem aqui uns quantos... Eles vão vender. Eles vão ser chutados, não tenho dúvidas. Porque esta gente de Porto Alegre, que compram estas propriedades aqui, já pegam muitos que não tem condições de sair, vendem e ficam trabalhando, ganhando mais do que tã sendo proprietários das terras (Timóteo)".

Tem-se, então, que o processo de fragmentação da terra, analisado pela ótica dos grandes proprietários e segundo os mesmos, centra-se nos lucros do sistema financeiro. Já os empregados da empresa, em sua maioria ex-minifundiários, vinculam tal processo a uma série de fatores, em última instância responsáveis pela sua própria condição atual, entre eles a divisão familiar da terra (também apontada pelos grandes proprietários) e a descapitalização do homem do campo.

"E, meu avô que tinha, né?... 40 hectares. Meu pai já ficou com... sobrou pra ele aqui dois e meio hectares mas, em vida ele vendeu. Vendeu parte do que tinha lá. Ficaram oito hectares. Ficou velho e começou a vender pedaços. Quando viu, ficou pouco. Coitado do velho, agora tá com uma chácara (Juarez)".

"Temos aqui um exemplo dum conhecido. Eram três mil e lá vai se virando hectares, quase quatro mil hectares. E a família: onze filhos. Então sobraram, vamos dividir, uns 400 hectares... que as terras foram divididas entre a viúva e pros filhos. Então tinha o... um dos casos que eu cito é o Adolfo... este deixou cinco filhos e a esposa... 200 hectares para a esposa e

200 pros cinco filhos. E netos deste grande fazendeiro são donos de 40 hectares na várzea (Timóteo)".

No Distrito de Itapuã, em específico, a destinação da terra tem sido os sítios de lazer ou estocagem, realizado pelo

"... pessoal de Porto Alegre, aquele que planta pra embelezar... planta uma florzinha lá e fim de semana eles vêm com os amigos, comer um churrasco e tal. E põe um peão ali pra fazer o que ele bem entende, não pra plantar feijão, nem soja... nada. É sítio de lazer (Timóteo)".

"Tem muita gente que vendeu terra e ficou chacreiro. Tem gente que compra... vem mais gente de Porto Alegre comprá aqui, que nem esse que vendeu isso aqui pra empresa. Ele podia estar aí. Isso aí era mato. Se ele estivesse aí tava na mesma coisa. Não valia nada. Vendeu a troco de nada, agora o valorão que tá. E assim o pessoal de fora... Nós mesmos tínhamos uma herança que era da mãe dele. Vendemos por sete mil. Já pensou ? Faz dois anos e pouco, vendemos por sete mil... sete hectares de terra. Deu dado. Agora eles estão pedindo cem por uma. Já pensou como a gente perde? Se a gente tivesse com a chácara lá, nós tava com chácara e tudo. Mas o dinheiro não valia nada. Agora é que o dinheiro tá assim, né ? (Odete)".

Além da percepção do processo de expulsão imobiliária e fragmentação da terra, a maioria das entrevistas apontou a existência de trabalho familiar nos minifúndios, atrelamento da produção ao financiamento bancário e a necessidade de, em alguns casos, realização de trabalho assalariado esporádico para complementação de renda. Trabalho este, geralmente, sob forma de empreitada, que torna-se constante em alguns casos, em detrimento do trabalho na terra.

"... naquela época, lá tava brabo... o negócio assim de vender mercadoria, né? Teve tempo em que não tinha muito valor. Ai não tinha dinheiro... Já houve época que era boa. Havia safra, sempre sobrava bastante dinheiro. Tinha bastante lavoura, né? Trocava com o cara da venda... coisas assim de lavoura nós tinha tudo. Então achei melhor trabalhar de empregado. Muita, muita gente veio de lá (Lourival)".

"A vida inteira fui parceiro. Trabalhei muito tempo nas granjas cortando arroz, cavando de pá... fazia aquelas turmas de gente que saiam das serras e iam pras várzeas, pro trabalho de pá... Então, ali a gente tirava 2, 3 mês morando naquelas terras. Depois entrava o corte de arroz... até que entrou a ceifa, a entaipadeira, estas firmas... eu mesmo tava me vendo mal lá, já não tinha mais quase que recurso pra esperar a assistência de outro financiamento (Ariovaldo)".

Como anteriormente assinalado, a área rural do Distrito de Itapuã pode ser considerada uma área de expulsão populacional, notadamente dos adultos jovens, ocorrendo uma vinculação da moderna avicultura industrial ao processo de reprodução negativa do campesinato tradicional, que se dá em relação ao conjunto dos produtores tradicionais, não sendo exclusivo aos antigos produtores de aves. Serão os produtores pauperizados os trabalhadores preferencialmente incorporados à unidade produtiva, pela dupla característica de ser "exército industrial de reserva e campesinato de subsistência. Isso se explica porque parte importante de seus integrantes se transformam periodicamente em assalariados, ao mesmo tempo em que reproduzem parte considerável de suas necessidades a partir da apropriação imediata de sua produção (Sorj, 1986:130-1)". Assim, a empresa incorpora não só o trabalhador mas, juntamente com a sua força de trabalho, elementos "não-econômicos", tais como o desenvolvimento de uma determinada tradição e habilidade no desempenho de atividades

próprias da agropecuária em bases familiares. Fato já assinalado por Sorj, Pompermayer e Coradini (1982:43), ao analisarem a transformação social e a representação política na avicultura brasileira.

" A empresa só contrata para trabalhar nas granjas pessoas da área, do ambiente rural. Nós já experimentamos pessoas da cidade e não dá certo em área rural. O tipo de vida, o tipo de costume de uma pessoa de área rural, que já vive neste meio, sabe que vai na cidade uma vez por semana, vai no cinema uma vez por semana... não tem este contato diário que tem uma pessoa que vive na cidade... o contato com uma série de comodidades que brinda a cidade grande. Comodidades que... problemas. São as coisas mínimas. Então nós escolhemos pessoas da área rural e tem preferência as de lugares de minifúndios. Porque as pessoas de área rural que vêm de setores, de regiões onde tem muito latifúndio estão acostumadas a trabalhar com gado. As pessoas acostumadas a trabalhar com gado não se adaptam a um serviço industrial, onde tem um horário, onde tem um dia de trabalho, onde tem tarefas rotineiras... A pessoa que trabalha em gado, trabalha em latifúndio, ele levanta entre 4 e 4 e 30min, ele sai pro campo dependendo do sol e da chuva entre as 6, 6 e 30min e 7hs. Prevê mais ou menos. Se está muito quente, dorme um pouco. Se não está quente, na primeira hora da tarde ele sai. E esse não se adapta à indústria. Então nós pegamos pessoas que sejam mais rotineiras, mais sistemáticas na vida deles... Então é critério nosso, de preferência... não são critérios exclusivos... Agora, aqueles que vem trabalhar para receber um salário... olha, dificilmente ele assenta para isso... vemos que os que mais se adaptam são da área rural (Miguel)".

O assalariamento periódico, mais do que uma forma eventual de auxílio a sua reprodução enquanto força de trabalho, revelou-se ser também a principal forma, embora "informal", de absorção deste contingente de trabalhadores à empresa, responsável também pela formação da base operacional das atividades desta unidade do complexo.

"Eles apareceram de repente. Compraram e já começaram a construir, dando a fonte pras poedeiras, para a criação... de galeto. Ah, eles tocaram... (Timóteo)".

"Eu morava aqui. Eles começaram a construir casas e mais casa... depois foi vindo gente pra trabalhar e foi vindo... e é isso aí como tá agora. Nós morava ali e eles começaram e nós ficamos sabendo que eles vinham pra cá. O primeiro pessoal que veio pra cá era gente boa, gente amiga, né? (Odete)".

"Eu trabalhava de empreitada nesta mesma região... Então, quando... se aparecesse capina, eu capinava... se aparecesse fazenda de cerca, eu fazia. Então, aqui... começo a fazer, fazer umas cerca... primeiras coisa foi fazer umas cerca aqui dentro. Aí depois começou a montagem de galpão, então a gente... eu peguei mais os meus irmão, aí eles pegaram comigo, mais algum cara. E aí começo aí levantando galpão... se tivesse que procurar um serviço aí, uns dez e quinze dias e não encontrasse, às vezes tinha que pegar um serviço bem... bem ruim, sim... que eu digo, ruim de trabalhá. E não porque o preço... se o preço é bom, né?, o serviço é ruim. Ruim de fazer... embora se faça pouco, ele sempre dá... às vezes tem que pegar o serviço ruim por preço baixo. E aí chegou no ponto que eu tive que largar a chacinha e empregá efetivo aqui, porque embora pouco, mais vem... é pouco, mas é firme (Valdomiro)".

"... aí comecei a trabalhar por minha conta, assim, de empreitada. Então trabalhei alguns anos de empreitada... trabalhando em serviços de obras. Depois daí eu resolvi pegar de empregado deles, com carteira assinada, né? Aí foi quando eu comecei a trabalhar pra eles. Já faz 5 anos (Chico)".

Mesmo durante a construção da estrutura básica do complexo, a empresa já monopolizava a oferta de serviços ocasionais, como visto nos depoimentos acima, prorrogando-se por mais de dois anos. Embora objetivamente vinculados à empresa, os trabalhadores mantiveram uma concepção de trabalho autônomo, não assalariado, com expressões de independência perante a empresa, mesmo que

"Quanta gente sem emprego por aí. Agora tão tudo trabalhando. Gente que não tinha nada, agora tão tudo aí, trabalhando. Agora tão bem... às vezes, pai que tinha 3 ou 4 filhos homens em casa... tão tudo trabalhando aí. Se meu guri não tivesse serviço aí, não sei como é que tava. No que ele ia estar trabalhando, não é ? Podia ter ido, saído mais pra longe pra trabalhar. Assim não, ele trabalha ali, fica em casa, dorme, comida toda em casa... isso aí é bom... perto dos filhos (Odete)".

O anúncio de possibilidade de emprego é veiculado em emissoras de rádio de abrangência estadual e penetração nas denominadas "faixas populares de audiência". Entretanto, apenas um entrevistado referiu ter tomado conhecimento de oferta de trabalho nesta unidade pelo rádio, tendo a maioria tomado conhecimento através de amigos ou familiares já empregados em alguma das unidades do complexo, geralmente na mesma unidade com vagas.

"... já tinha vários amigos meus que trabalhavam aqui, inclusive um cunhado meu, que era casado com uma irmã minha, também... há bastante tempo... trabalhava já há 5 anos, desde o começo da empresa praticamente... Disse que aqui era bom de trabalhar, era tranquilo e era de fora, que eu na cidade também não gostava, que eu fui criado pra fora e na cidade não podia aguentar o barulhão. Aí vim trabalhar pra cá... (Jurandir)".

"... eu tenho um cunhado e a sogra do rapaz teve de férias e se sentiu bem aqui. Tava sobrando dinheiro pras férias e tudo... então foi passear. Dar uma satisfação que dava pro pobre viver mais folgado, mais fácil... aí ela foi lá e avisou. Disse: Ah, estamos bem lá. Não falta nada. Não é como aqui, nessa miséria danada. E criação de galinha, lá é criação de ovos... se o senhor quisesse eu lhe arrumava uma vaga... (Ariovaldo)".

"... a Irma começou a trabalhá, quando eu morava lá mesmo. Aí ela começou a trabalhá... trabalhou um ano e aí foi que eu disse pra ela: fala, fala com o Luiz, no momento que tiver uma vaga, eu pegava. Aí, de

repente, ele mandou me chamá. Ai eu vim. Larguei lá a empreitada que tava tocando... (Valdomiro)".

"O meu irmão já trabalhava aqui e sempre queria me trazer pra cá, que era muito bom trabalhar aqui. Fazia aquele enfeite, né? E aí eu acabei vindo. Sempre tirei o corpo fora pra vim pra cá, mas... quando bateu a crise eu tive que vim (Roberto)".

Lamentavelmente, expressões faciais, gestos, pausas e mudanças de inflexão vocal são de difícil transcrição em palavras. Entretanto, quanto à visualização do processo de expropriação de suas terras e atual vinculação a uma empresa rural, os trabalhadores adotam uma postura fatalista frente ao que ocorreu, mas desenvolvimentista quanto ao futuro da área. Acrescentam como diferencial positivo às mudanças ocorridas o acesso a certos bens de consumo. Este último ponto será melhor analisado nos itens subsequentes.

### **O processo de trabalho: no ritmo das galinhas**

A percepção dos trabalhadores do processo de trabalho foi obtida durante as entrevistas e visava, entre outros fatores, levantar modalidades de consumo da força de trabalho, principalmente a visão do gasto energético dispendido; o nível de esforço e o ritmo em que se desenvolve a jornada laboral; o controle sobre o processo e a relação criatividade-monotonia-responsabilidade; e a questão do próprio objeto de trabalho.

No momento da elaboração do roteiro das entrevistas semi-estruturadas, quatro quesitos podem ser "pinçados" do referencial

teórico que delineou o que investigar quanto ao processo de trabalho e a vinculação deste ao processo capitalista:

Primeiro: o enfoque deveria privilegiar o processo de trabalho e tomar como ponto de partida a análise da dinâmica de produção capitalista, na qual a instalação de uma unidade produtiva em zona rural "está inserida em um processo mais amplo, ou seja, a expansão das relações de produção dominantes na nossa sociedade (Moser, 1985:16)".

Tal pressuposto traz implícito sua compreensão da falsa dualidade campo-cidade, ao considerá-la como parte de um único processo nas forças produtivas urbanas. A dicotomia está, pois, não entre o rural e o urbano, mas entre o capital e o trabalho (Singer, 1978:9-29; Moser, 1985:17).

Segundo: entende-se como relações de produção o conjunto de relações que se estabelecem entre os homens em uma sociedade determinada, no processo de produção das condições materiais (fabricação de "coisas") e espirituais (criação de obras, incluindo o tempo e espaços sociais) de sua existência. Estas relações estão determinadas pela forma de estruturação da produção que, sendo o termo tomado em toda a sua amplitude, abrange a reprodução. "Não há apenas reprodução biológica (que compete à demografia), senão também reprodução material das ferramentas necessárias para a reprodução das relações sociais (Lefebvre, 1972:43-4)".

Estas relações não são naturais, mas históricas e dinâmicas, e são nelas que o homem "se educa, se faz homem, na produção e nas relações de produção, através de um processo contraditório em que estão presentes e em confronto, momentos de educação e deseducação, de qualificação e desqualificação, e portanto, de humanização e desumanização (Kuenzer,1985:11)".

Terceiro: em se considerando a produção capitalista como produção e reprodução das relações capitalistas de produção, a busca pelas relações pedagógicas através das quais o capital educa o trabalhador deve necessariamente ser empreendida no sistema produtivo, no processo de trabalho. Nas palavras de Kuenzer (1985:12): "se são as relações sociais e técnicas de produção que educam o trabalhador e se, no modo de produção capitalista, estas relações se caracterizam pela divisão e heterogestão, encontra-se aí, no processo de trabalho assim construído, o fundamento da pedagogia do trabalho capitalista".

Este terceiro pressuposto delimita, conseqüentemente, a fábrica como local privilegiado de investigação dos mecanismos pedagógicos engendrado no processo de trabalho.

Muitos foram os autores após Marx que analisaram os processos que confluíram para a divisão social do trabalho sob o modo de produção capitalista e a desqualificação do trabalhador e do posto de trabalho (Gorz,1980; Bravermann,1977; por exemplo). Não se trata aqui de refazer esta caminhada, mas sim de se delimitar alguns componentes orgânicos deste processo.

O modo de produção capitalista apresenta uma forma peculiar de produção, baseado na compra e venda da força de trabalho, sendo os trabalhadores despojados dos meios de produção, agora sob propriedade privada do capitalista. Neste sistema afloram relações de produção que desnudam o caráter exploratório e alienante deste "contrato de trabalho". A essência deste sistema é a continuidade da existência da força de trabalho como mercadoria e, para tal, torna-se necessário ao capital gestar formas de controle sobre o processo de trabalho (que, em contraposição, também serão formas necessárias à superação do sistema capitalista de produção). Neste contexto, "além dos diferentes processos iniciados pelo taylorismo e outras 'ciências' para conseguir do trabalhador a produtividade e a colaboração necessárias, há que se considerar sempre os mecanismos complementares utilizados pelo capital e que facilitam e reforçam a instalação plena das relações capitalistas, tais como: a exploração da heterogeneidade da força de trabalho (mulheres e crianças); o apelo ao consumismo; a realocização industrial; e o uso da ideologia como mecanismo de reprodução das relações capitalistas (Moser, 1985:27)".

Quarto: o trabalho heterogerido, entendido como hierarquizador do trabalhador coletivo e educador do operário para o trabalho parcelado, a partir de suas necessidades instala na fábrica "um verdadeiro processo pedagógico que tem por objetivo a educação técnica e política do trabalhador, determinada pelos interesses do capital; (surgindo) como uma das

formas de garantir a dominação do capital sobre o trabalho (Kuenzer,1985:13)". Deve ser lembrado que a divisão capitalista do trabalho não foi adotada pela sua superioridade tecnológica, mas por garantir ao empresário a coordenação do processo de produção, despojando do operário este saber e o desqualificando, outra característica do processo heterogerido. Tal expropriação do saber culmina por alienar o trabalhador tanto do produto do seu trabalho quanto do seu conteúdo e processo decisório.

Entretanto, se por um lado a contínua simplificação do trabalho no sistema capitalista leva a uma diminuição também progressiva dos graus de qualificação exigidos, como o domínio completo do conteúdo do trabalho; ao mesmo tempo reforça a necessidade do desenvolvimento de um conjunto de hábitos, habilidades e comportamentos que tornem possível a recomposição, ao nível do trabalho coletivo, da unidade rompida, de modo a constituir-se um corpo coletivo organizado, integrado, harmónico (Kuenzer,1985:14)".

#### a) O Processo de Seleção

A empresa em análise apresenta uma estrutura organizativa que planeja e define quais serão as áreas passíveis de instalação de novas unidades do complexo, segundo alguns critérios, entre os quais, áreas de minifúndio com desintegração dos modos tradicionais de produção, abundância de mão-de-obra, acesso viário aos centros urbanos consumidores.

A seleção e incorporação dos trabalhadores que compõem a base operacional da nova unidade de produção ocorre de duas formas distintas. Parcela dos trabalhadores serão provenientes de outras unidades da empresa, portanto já conhecedores do trabalho a ser desempenhado. Outra parte dos trabalhadores serão recrutados entre os moradores da área, cujo primeiro contato se dará através de contratos de trabalho em regime de empreitada e tarefa definida: construção de cercas de demarcação da área, limpeza do terreno, abertura de fontes de água, construção de casas residenciais e dos galpões das poedeiras, plantação de eucaliptos, etc. Em suma, durante a construção da estrutura material de funcionamento da empresa que, em específico nesta área de estudo, terminou por monopolizar a oferta de trabalho sob empreitada, os trabalhadores recebem informações do "modus operanti" e são pedagogicamente normatizados às necessidades da empresa.

Deve ser salientado que a educação para o trabalho não se esgota no desenvolvimento de habilidade técnica necessária à consecução de determinada tarefa do trabalho dividido. Ela objetiva, em última instância, a formação do trabalhador coletivo, não se restringindo apenas ao ambiente fabril.

Um diferencial a ser considerado quanto ao processo de seleção de trabalhadores para este complexo avícola industrial é a não necessidade de experiência no trabalho a ser desenvolvido nas granjas, para a maioria dos postos de trabalho.

"Para a coleta de ovos não tem, não existe experiência. Não existe outra granja como esta aqui. Então não poderíamos exigir experiência prévia. Depende muito do tipo de serviço. Por exemplo, para dar ração, para racionar, o funcionário em uma semana está pronto... duas semanas está pronto. Depois, vencida aquela fiscalização de manutenção, não jogar ração fora, ter cuidado com as gaiolas também, não deixar os ovos sujos... fiscalização que tem de ser sempre em companhia, eles têm autonomia para resolver todos os pequenos problemas (Miguel)".

Encontramos, assim, uma alta desqualificação do trabalhador e do posto de trabalho, bastando uma determinada tradição e habilidade no desempenho de atividades próprias da agropecuária em bases familiares, elemento "não econômico" que a empresa incorpora juntamente com o trabalhador. Cabe questionar se, quando o trabalhador trocar de empresa, pela particularidade de seu trabalho (na maioria das vezes, coletar ovos e fornecer ração às galinhas), se esta habilidade técnica seria de alguma utilidade ou mesmo passível de reprodução em minifúndios não integrados ao complexo.

"Seleção tinha... antes tinha, mas quando eu comecei a trabalhar não. Faziam assim... tinha que fazer um desenho, se tu passasse naquele teste, sei lá eu explicar, né? Ai tu entrava na firma. Mas se você errasse qualquer coisa ali, já não passava. A gente fica até hoje em contrato de dois meses. Ai, se passa naquele contrato a gente fica. Dois meses de experiência... E, no começo... com 16 dias eu pratiquei, né?... 16 dias de firma. Eu pratiquei catar ovos. Nestes dois meses tem que entrar no pique e o pique aumenta a cada dia... segue o ritmo das galinhas (Irma)".

A forma de seleção dos técnicos avícolas e do gerente da granja será descrita juntamente com os mecanismos de ascensão hierárquica internos à empresa.

## b) A Produção de Ovos em Linha

A maioria dos ex-minifundiários da área rural do Distrito de Itapuã foi absorvida como servente rural, que englobaria a coleta de ovos e atividades correlacionadas, geralmente desempenhado por mulheres, o serviço de racionamento e serviços gerais, destinado aos homens. Alguns serventes ascenderam a chefe de grupo. Do total de trabalhadores da unidade, os procedentes da área foram inseridos em 53 dos 73 postos de trabalho existentes.

A unidade dez da empresa é composta por dez "grupos" de seis galpões de poedeiras. Cada galpão tem capacidade para receber até sete mil poedeiras, ou seja, um grupo comporta cerca de 42 mil poedeiras. Cada grupo apresenta cinco funcionários fixos, dois racionadores, dois coletadores de ovos e um chefe de grupo. A supervisão é realizada por técnicos avícolas que, por sua vez, são hierarquicamente referenciados ao gerente da granja. Trabalhadores com algum grau de especialização prestam assistência a toda granja (eletricista, mecânico, motorista, vigias) ou desempenham atividades na fábrica de esterco (operadores da máquina de secagem de esterco das galinhas).

O galpão é composto por seis "linhas" de dois andares, bilaterais, com três corredores entre as mesmas. As linhas são formadas por gaiolas em série, cada uma com até cinco poedeiras. Na frente das gaiolas existe uma canaleta com ração e uma válvula de água (que é liberada quando a galinha bica). Sob a gaiola, um

anteparo recebe o ovo e o faz rolar até uma canaleta apropriada para a sua coleta manual. Em um dos pólos fica o depósito de ração e, no outro extremo, o depósito dos ovos e as planilhas de contabilidade (número de ovos coletados, consumo de ração, mortalidade, número de ovos perdidos, etc).

Os trabalhadores são colocados em duplas. Dois trabalhadores são responsáveis pela coleta de ovos, limpeza das canaletas e dos ovos, armazenamento dos ovos em caixas e varredura de galpão. Geralmente são mulheres. Dois trabalhadores fornecem ração às poedeiras, consertam as válvulas de água, retiram as galinhas mortas das gaiolas (morrem de dez a doze galinhas/dia por grupo), realizam serviços de limpeza e capina em torno dos grupos. Os racionadores são geralmente homens. Na maioria dos casos os trabalhadores formam dupla por sexo e parentesco. Um grupo em especial é formado por uma família. Todos os chefes de grupo são do sexo masculino.

"E, são quatro pessoas... cada grupo tem escala de trabalho, né? As mulhé contam os ovos, varrem os pisos, correm o balcão, varre as gaiola, lava casinha, lava o banheiro... este é o serviço das mulhé. Os homens racionam e fazem o serviço de limpeza em volta dos grupos. Eles não trabalham quase... e varrem os galpão por cima. Tu chega e aí começa a coletar ovos... a gente pega um carrinho e vai empurrando o carrinho com a barriga, sabe? Aí, naquele carrinho vai seis caixas de ovos... E assim... aqui embaixo tem uma carreira de ovos e outra aqui em cima. Então, se tu é bem prática, já com uma mão pega ovos aqui embaixo e com a outra segue lá em cima... daí vai completando a corrente. Até encher aquelas seis caixas e o carrinho... pega mais ou menos assim e vai empurrando com a barriga e vai correr... e chega na casinha, coloca nuns carro grande de ferro... pega meia caixa, seis bandejas destas grandes, quadrada, e vai colocando numa altura assim, mais ou menos... a gente coloca ovos lá em cima, checa e cai aqui embaixo (Irma)".

O trabalho dos racionadores necessita de dois empregados pois, com o carrinho cheio de ração (mede cerca de um metro quadrado), o primeiro trabalhador, geralmente o mais jovem, com uma corda puxa o mesmo até o final do corredor. Já seu parceiro, se postando na retaguarda do carrinho, vai colocando ração na canaleta das gaiolas. Cabe salientar que uma galinha come, em média, de 100 a 105 gramas de ração ao dia, perfazendo um total de cerca de 30 toneladas por grupo e por semana.

Tanto a coleta quanto o racionamento devem ser realizados mais de uma vez ao dia nos seis galpões que cabe a cada grupo.

"Comecei como empreitada, mas aí quando eu peguei na firma, logo um mês que eu trabalhei ajudando, fui chefe de grupo. Daí foi quando me trouxeram aqui, pra morar aqui. O trabalho aqui é meio puxadinho, mas é bom. O meu dia, eu me levanto às 6 e 30 da manhã... tenho minha vaquinha pra tirar leite... tomo café e às 7 e 15 eu vou para o trabalho. A gente começa a trabalhar mesmo às 7 e 30, por aí... até que o pessoal chegue do escritório até aqui são uns 15 minutos. E 11 e 30 a gente larga, né? A gente almoça, descansa um pouco e depois, uma e quinze, a gente volta pro trabalho. Aí, lá pelas 15 e 30 é hora do café e a gente solta às 17 e 30, né? Durante o dia é só racionar as galinhas, limpeza e anotação do que sai, ovos trincados, mortalidade, é isso aí...(Ariovaldo)".

"Cada galpão são quatro pessoas, cada uma tem um chefe... quem escolhe o chefe é o patrão mesmo, por direito mesmo... o chefe dos chefes... não tem mais ninguém, vai direto para o gerente, mas tem os técnico, né?... que são, tem dois técnico... cada um cuida de cinco grupos, são dez grupos, né?... são estes que chegam lá, vê os problema do grupo e essas coisas (Irma)".

"Olha, é preciso tocá, proque se não tocá ele, o serviço acumula... é um lotinho de serviço pra fazê, né? Um grupo é do tamanho de um hectare de terra, mas é

preciso tá carpíndho e por dentro dos galpões tem que estar mais ou menos direito. E outra, o dia corre mesmo, a galinha come ração e, veja só, aquela poeirinha sobe... aquilo cria teia de aranha, até mesmo nos arames da amarra da gaiola. Aqueles ficam brancos de pó, então tem que passar a vassoura, varrê as gaiolas... varrê seguido, senão fica num pó que os ovos ficam todos...tem que limpar todos (Valdomiro)".

"... chefe de grupo... ele repara o grupo, faz os outros trabalharem junto, diz o que é pra fazer... a responsabilidade é para preencher a ficha de produção do dia, de ovo, de galinha morta, de tudo. Tem que fazer a quantidade de ovo que sai da seção, tem que contar, tem que saber tudo...(Lourival)".

"Cato ovo, tem o piso de cimento que todos os dias de manhã tem que varrê, tem as gaiola, também aonde limpa, onde o ovo fica tem que capi os vãos, tem umas tiras e tem que capiná os matos. Capina é mais pro chefe de grupo. Mas quando tem tempo e sobra uma vaguinha, eu ajudo (Selma)".

"Eu comecei assim, no serviço geral. E raciona, raciona, coleta de ovos, tudo. Ai trabalhei seis meses assim e... saiu um e daí ele me botou de chefe de grupo lá em outro grupo. Se trabalha igual, mas só que tudo tem que sé a gente... anotação é tudo por conta da gente, se dá errado é culpa da gente. Chefe de grupo é assim, se ele... vamõ dizê que eu peço pra alguém aqui, tô apurado, tenho outro serviço pra atendê e peço pra alguém marcar... se marca mal, eles tem que reclamá pra mim. E outro, se atrasá qualquer serviço, se tivé que falá alguma coisa, eu tenho que vê porque que atrasó, qualquer coisa parecida ...(Valdomiro)".

"O serviço é sujo, né ?, já trabalhei mais limpo. Nas fábricas mesmo era um serviço mais limpo. Comecei nos serviços gerais. Servente rural, como chamam aqui. Racionava, colhia ovos, limpeza dos galpões, carga e descarga de frangos e ovos. E agora eles me deram... comecei como chefe de grupo. Mais responsabilidade e pouco dinheiro. Porque não aumentam tanto assim não. Eu faço as mesmas coisas, só tenho mais responsabilidades... eu tenho que mandar o pessoal limpar os galpões... é a mesma coisa que fazer serviço de descarregar... vem o grandão lá e tem que falar. Eu sou o último que leva a bomba e não tem pra quem passar depois, tem que aguentar com ela. Então, tenho que manter os galpões limpos, cuidar da sanidade das galinhas, manter tudo em ordem, não é ?(Afonso)".

Quanto às condições de trabalho ou modalidades de consumo da força de trabalho, no tocante ao grau de trabalho, entendido como a quantia de gasto energético:

"... o trabalho, ele, tão pesado ele não é. As vezes a gente se sente, não é que seja pesado, mas é serviço que judia, né? (Valdomiro)".

"Então, agora ali a gente trabalha num piso de cimento, no frio, às vezes tá sujo... mas é um serviço assim que eu, parece serviço de criança ali... às vezes tou trabalhando e parece que isto nem é serviço porque... (Ariovaldo)".

Embora o trabalho desenvolvido na empresa não possa ser comparado, enquanto dispêndio energético, ao realizado em minifúndios improdutivos, não mecanizados, ele segue a mesma premissa: quanto menos produtivo for o trabalho, maior será a jornada laboral e maior será o esforço físico dispendido. No caso da unidade dez, a semana de trabalho é de seis dias (trabalhador rural), ou seja, 48 horas semanais de trabalho. Apresenta, ainda, uma escala de trabalho aos domingos, geralmente obrigando os empregados a dispenderem mais dois domingos na produção. Desta forma, os empregados do complexo folgam apenas dois dias por mês, um domingo quinzenalmente. Considerando-se as dificuldades de transporte que os mesmos teriam que suplantar, geralmente estas folgas são desfrutadas na vila residencial, interna à empresa. O esforço físico pode ser depreendido das descrições da coleta de ovos e racionamento das poedeiras.

O trabalho foi considerado "mais leve" na maioria dos depoimentos, ao mesmo tempo em que foi acompanhado de uma explicação da própria situação física do trabalhador, das dificuldades enfrentadas no minifúndio (falta de luz, água retirada de poço, trabalho com os animais, etc).

"Desde pequeno nosso serviço era alambique, cachaça. Depois, achemo que produzia muito pouco e tinha muito trabalho, aí nós viemo pra Itapuã e nós paremo... depois achemo que as terra não tava produzindo mais pra sobreviver, assim fomo pro tambo de leite. Tive que entregar. Fui me sentindo assim, fui encurtando o passo e entrei como empregado num serviço mais leve... Já não tô muito bom, sem força pra trabalhá... se desanima, né? Aí eu vim pra cá, me arranjei na guarda e a gente não faz força. O serviço que eu pego, na minha situação, é o que eu posso fazer agora, até chegá o tempo que eu devia me aposentar (Natalino)".

"Vendeu, vendeu tudo e veio trabalhar aqui. E que ele já tá... ele já é doente, já se operou, já tá ficando de idade. Então ele resolveu vir pra cá. E mais leviano e recebe mais trabalhando aqui (Delci)".

"Eu era uma pessoa muito nervosa. Vivia sempre chorando, achando que a vida não dava, sabe?... achando que tudo era difícil, não tinha condição de comprar nem uma roupa melhor, ou comprar uma coisa melhor até mesmo pra comer, pra se alimentar... A gente vendia um leitinho e ele trabalhava de empreitada. Eu tirava o leite em casa, tirava o pasto... uma distância como daqui no Dário (cerca de um quilômetro), mais ou menos... trazia nas costas. Uma vez por dia a gente fazia este serviço. Tinha os meus filhos bem pequeninhos, mas seguiam meus passos... e ali a gente trazia aqueles alimentos, assim, pros animal... trazia água desta distância, longe mesmo... tirava lenha do mato, de machado e facão... trazia lenha nas costas... E vida assim que a gente não gosta nem de lembrar (Irma)".

"É leve mesmo. Coletar os ovos assim não cansa nada. Não forceja, nem nada. Fica ali. Agora que enjoa é. A gente vai indo, vai indo... eu já tava bom de arrumar uma chacrinha pra mim trabalhar, pra plantar...

a gente que se criou no pesado, tem que estar é naquilo mesmo, pra ver se espairose mais. Eu fico assim, parece que eu perdi o valor, parece que não valo assim... Aquela época que eu pegava e plantava... ficava em despesa, a gente se estoporava todo... cansava mesmo, não sobrava nada... mas não sei, a gente já tava habituado naquilo, dava prazer. A gente passava um ano naquilo entertido, se amovimentando numa fonte, numa outra. Agora ali é só, só aquilo ali. Se é ovo, é só colher ovo... vai lá, deposita, colhe outro... é aquilo ali... no outro dia é aquilo ali... (Ariovaldo)".

"... uns quantos já acertaram o tempo de firma. Fizeram acordo e já saíram. O serviço não é ruim, não é pesado. É um serviço que vai e vai e fica enjoado. Só. Isso aí é a mesma coisa que só comer arroz e feijão, só arroz e feijão... enjoa. Então, é só colhendo ovo, só colhendo ovo... anoitece e amanhece, anoitece e amanhece... e é aquilo... só galinha (Ariovaldo)".

"Eles ficam cobrando até chegar naquela quantia de ovos... tem que ter um balanço mais ou menos... o pique aumenta a cada dia. Hoje as galinhas começam a dar uma caixa, amanhã elas já dão uma e meia. Elas aumentam assim, a galinha é quem manda no trabalho. E o trabalho final é coletar tudo... não tem desculpa (Irma)".

O controle do trabalho implica na relação do trabalhador com o processo produtivo e sua possibilidade de controlá-lo. Dele dependem a criatividade/monotonia da atividade laboral, assim como o maior ou menor grau de responsabilidade (Breilh & Laurell, 1982:92). Destas relações dependerão as condições na área de saúde mental do trabalhador. A empresa tem conhecimento desta associação e racionaliza uma série de atividades aos trabalhadores.

"... vamos nos situar, não na nossa mentalidade, na mentalidade do pequeno agricultor. Eu digo sempre, se tiver que ficar oito horas colhendo os ovos, provavelmente não vou aguentar. Mas por que eu não aguento? Tua cabeça foi feita para outra coisa. Então, cada pessoa está preparada, se treina para determinado

serviço. Mas, assim, a pessoa que colhe ovo não está oito horas por dia colhendo ovo, porque tem muito tempo, tem muitas tarefas... Nós não queremos que a tarefa, o trabalho, seja completamente repetitivo e irracional. Tem muita coisa que esta pessoa faz também, e que ela intercala ao horário que ela quer, junto com a coleta de ovos. Por exemplo, limpar latas, limpar a área, arrumar, tirar galinha, consertar bebedouro... tem mulher que também ajuda a fazer isso... classificar galinhas... Hoje teria que, a não ser em determinadas épocas, quando a galinha está no pique de postura, então se exige mais... aí sim pode ser que durante um mês ou dois se colha durante muitas horas seguidas ovos. Mas este é um período de oito semanas em 100 semanas que tem a galinha... depois tem 80 a 90 semanas que o serviço é bastante... A empresa é o dinheiro, e o serviço é a coleta de ovos ... (Miguel)".

Além desta variabilidade interna ao próprio posto de trabalho, costumeiramente os serventes rurais sofrem rodizio entre coletadores e racionadores, geralmente nas escalas de serviço dos domingos. Contudo, pela própria descrição dos trabalhadores das tarefas realizadas durante o turno de trabalho, bem como o nível de especificação que ela encerra, poucas são as interferências criativas ou inteligentes permitidas, reforçando o processo pedagógico do trabalho dividido. Se as tarefas realizadas já são objetivamente desqualificantes, a rotatividade interna termina por romper a incipiente especialização do trabalhador, ao mesmo tempo que, por propiciar um momento de quebra de monotonia do trabalho rotineiro, leva a uma atenuação do descontentamento para com a tarefa costumeira.

O objeto de trabalho, qual seja, as poedeiras, apresenta a particularidade de se fazer presente em toda a extensão da empresa, dos galpões à vila residencial. Sua presença se evidencia em um "murmúrio" constante que, apenas ao nos

aproximarmos dos galpões, se transforma em cacarejo de milhares de galinhas poedeiras. Todas muito semelhantes, com penas brancas e crista vermelha, em um galpão caiado de branco. Cor esta que está presente na casa dos trabalhadores, nas cercas que delimitam a área, nos veículos que transitam e nas embalagens dos ovos, sem falar nos próprios ovos. Este "mar de branco" só é interrompido pela cor azulada das telas das gaiolas ou parda da ração, das caixas de acondicionamento dos ovos e da terra da estrada que liga a vila residencial aos galpões. Sem mencionar a presença na dieta alimentar dos trabalhadores.

Do ponto de vista do saúde do trabalhador, pelo reduzido tempo de funcionamento da unidade, bem como pela força de trabalho ser constituída basicamente por jovens, poucas eram as manifestações que vinculavam algum agravo à saúde com o trabalho. Muitas vezes relacionando a trabalhos anteriormente realizados, principalmente no manejo com a terra (como minifundiário, parceiro, empreiteiro). Quanto ao atual processo de trabalho, os agravos vinculados são:

"Minha senhora reclamava da coleta de ovos, quando ela começou. Agora não. Ela tem bastante varize, assim... sente bastante (Ariovaldo)".

"No começo eu estranhei, sentia muita dor nas pernas. Aos dois meses parecia que não ia dar pra aguentar, mas depois eu me acostumei... (Irma)".

"... que eu não gostei nada do serviço. Servicinho brabo. Abracar a noite aí. Passar a noite, a gente encolhido, encostado num piso de cimento, a água batendo e tudo. Serviço mesmo daninho, de animal a

campo. Na máquina, dá um ácido brabo ali, um gás que sai ali... vou lhe dizer uma coisa: não sei se com o tempo a gente não vai ficar doente. Porque dá uma queimação. Eu mesmo tou me chegando pro postinho aqui. E tudo começou com um começo de gastrite. Mas uma queimação... aquele ar, aquele gás que sai. A gente tem que aspirar, tem que tomar o fôlego... a gente sente... é ruim mas... (Ariovaldo)".

A perda do processo de trabalho, reconhecido por todos os trabalhadores entrevistados, contrapõe-se a segurança do salário mensal e vantagens trabalhistas (férias, insalubridade, carteira assinada, salário-família, etc), diferencial ao sistema de empreitada ou do trabalho na terra.

"... a gente trabalha porque dá bem. Embaixo dum galpão... eles dão bota, dão roupa ali, dão facilidade que a gente nunca teve aquilo ali. Então, às vezes, eu fico assim: bah, mas nunca esperava de vir trabalhar assim. Vir trabalhar a rigor, quase que puxando carroça aí, na dificuldade... Minha senhora reclamava da coleta de ovos. Agora não... eu digo: ah, vamos aguentar, vamos deixar. Vamos ver se nós vencemos um ano na luta... a gente que não é acostumado estranha mesmo. Fica uma parte contente assim porque é um salário que é ali todo o mês. Compra bastante, que eles pagam duas vezes por mês, dia 20 tem um adiantamento e no dia 5 é o pagamento... e a gente trabalha dentro de casa... não tenho idéia de sair tão cedo... não por isso, que eu não gostei nada do serviço. serviço brabo... mas é que dá mais pra mim... manter os filhos, trago eles de barriguinha cheia, roupa de vestir, minha mulher também... digo: vamos aguentar isto aqui... mas tou com tudo que é dificuldade pra ver se conservo. Pros filhos. Se não é pros filhos, até que eu tinha ido embora (Ariovaldo)".

"Na empreitada tava dando bem. Aqui... dizê... sim, porque é firme, né? Aí, pegava mensal. Não adiantava lá, que era por dia. Ficava 4 ou 5 dias lá e tirava por uma quinzena aqui, vamô dizê. Mas não era sempre, de repente ficava... ficava um mês sem empreitada, ou pegava uma parte mais ruim do serviço... (Valdomiro)".

"Naquela época lá tava tudo brabo. O negócio assim de vender mercadoria, né? Teve tempo em que não tinha muito valor. Aí não tinha dinheiro. Então achei melhor trabalhar de empregado. Muita, muita gente veio de lá... (Lourival)".

"Estranhei, sim. E muito. Inclusive eu trabalhei uma semana e queria ir embora. Mas resisti, eu precisava trabalhar aqui... não tinha jeito... Barbaridade, não achava jeito de trabalhar. Lá fora, na campanha, às vezes tava chovendo... eu comecei a trabalhar aqui no inverno... lá, quando tava chovendo, a gente não ia pro serviço... ouvia o barulho da chuva e ficava deitado. Aqui, a primeira semana que eu vim trabalhar, tava chovendo, caindo temporal... tinha que levantar de manhã para ir pro serviço igual. E eu estranhei aquilo ali, me deu uns gripão (Jedir)".

"Ele trabalhava lá... hoje trabalha na empresa... aí ele continuou lá como empreitada. Eu trabalhava muitos dias que tava chovendo. Porque, se chovesse uma semana, eu vinha e ele ficava em casa dormindo, porque não tinha o que fazer, né? Se chovia, não tinha serviço... e aqui o serviço continua... eu sei que no primeiro mês que eu trabalhei aqui... eu não me lembro bem, mas eu acho que o salário era de Cr\$ 17,00, naquele tempo... isso era um salário, um pouquinho mais. A gente entrava e ganhava o salário mínimo. Depois que eles iam aumentando. Aí meu marido continuava de empreitada. Parece que no primeiro mês que eu trabalhei aqui eu ganhei Cr\$ 17,00 e ele ganhou Cr\$ 16,00. Aí, no outro mês, eu ganhei os mesmos 17 cruzeiros e ele ganhou nove. Daí ele foi diminuindo, sabe? Porque daí o serviço... chovia muito e não dava pra trabalhar... (Irma)".

Além de privilegiar trabalhadores oriundos de determinadas áreas rurais, a empresa estimula que todo o grupamento familiar seja incorporado:

"... se quer, sim. Porque nos interessa... Então, para nós, se a família quer trabalhar, nós queremos que o nível de vida dela seja o melhor possível. Então, nós... não empregamos menores, o não permitido pela lei. Agimos dentro da lei. Agora, todos que querem, podem trabalhar. Até facilitamos as coisas para o pai de família, para as irmãs mais velhas que tenham alguma experiência, bem próximas a ele... (Miguel)".

Tal situação termina por vincular toda a família à empresa e cria uma situação objetiva ao trabalhador: o desemprego de um membro do grupo familiar conduz ao desemprego de todos, já que a empresa, por norma, não permite que algum trabalhador despedido continue morando na vila residencial. Mecanismo de controle que atinge a todo grupamento familiar, limitando os movimentos reivindicatórios, as faltas ao trabalho, etc. Este fator deve ser compatibilizado principalmente à questão da habitação, próximo item a ser descrito.

Como o ritmo de trabalho está condicionado ao ritmo biológico da poedeira e a função do trabalhador é acompanhar o mesmo, a atenção da empresa se volta ao controle do absenteísmo ao trabalho.

"... chega no fim do ano, se eu tenho duas dispensa por mês, vamos supor... tenho duas, nós ganhamos um rancho de primeiro lugar, sabe ?... não importa, assim, se tu fez mais serviço ou não, importa é as dispensa... se todo mundo fizer só uma ou duas dispensa, todo mundo pode ganhar aquele rancho de primeiro lugar. Ai varia... de primeiro, segundo ou terceiro lugar... todo mundo ganha rancho, a não ser que tu tenha uma dispensa superior... ai tu não ganha nada. Esse rancho é anual, só no Natal... no fim do ano (Irma)".

Como dispensa ao trabalho entende-se qualquer falta ao serviço, independente ao motivo. O número de dispensas/mês permitido varia continuamente. Potencializa-se, assim, o uso intensivo da força de trabalho, com praticamente nenhum profissional disponível para substituição de um turno de

trabalho. Tal fato é incorporado por parcela dos trabalhadores como "aumento da responsabilidade" quanto ao trabalho, semelhante ao dispendido em um tambo de leite, configurando mais um dos elementos "não econômicos" incorporados pela empresa, juntamente com o trabalhador.

Deve ser salientado que tal benefício, o rancho anual, está restrito aos trabalhadores com mais de um ano de empresa e, nestes, aos que tiverem um número inferior a 15 faltas, incluindo-se licenças e atestados. Nas palavras da assistente social que atende a unidade dez, o "fornecimento desse benefício é visto como recompensa ao funcionário, cujo bom desempenho é interpretado pelo número de faltas ao trabalho (Thomassim, 1985:28-29)". Em se considerando a jornada diária de trabalho, expandida aos sábados e, quinzenalmente, aos domingos, pode-se depreender a inexistência de horário para compras, pagamento ou qualquer outra atividade, "não só pela falta de transporte, como também pelo horário de trabalho, o qual termina às 18:00hs, quando as repartições financeiras e comerciais já estão fechadas, pois o centro comercial mais próximo é o perímetro urbano de Viamão ou Vila de Belém Novo; no entanto, mesmo que consiga chegar até o recurso, não teria como retornar ao local de moradia no mesmo dia, pela falta de ônibus (Thomassim, 1985:29)". Tal quadro configura como inevitável a falta ao serviço.

Como o setor médico-odontológico da empresa se localiza junto à fábrica de rações, qualquer deslocamento de trabalhadores

da unidade dez a esta significa a perda do turno de trabalho. Nas proximidades da empresa existe uma unidade sanitária da Secretaria da Saúde e Meio Ambiente do Estado (SSMA/RS), mas os atestados médicos desta não são considerados pelo setor administrativo da empresa. Assim, este posto de saúde presta atendimento apenas às crianças e adultos não vinculados à produção, além dos demais moradores da área.

c) A questão da qualificação e da hierarquização do trabalhador

Nosso objeto de estudo, embora centrado na unidade dez, apresenta forte relação administrativa com o setor abatedouro do complexo, local de concentração de toda a gerência da empresa.

Os funcionários da unidade dez podem ser divididos entre os de nível técnico e universitário e entre os serventes rurais ou sob contrato de empreitada. Os primeiros são admitidos na Gerência de Recursos Humanos, realizando entrevistas e testes psicotécnicos no setor de psicologia. Os demais são contratados no próprio departamento de pessoal, mediante a procura espontânea por parte dos trabalhadores e conforme a existência de vagas, ou através do encaminhamento das chefias (Thomassim, 1985:21). Após, os candidatos são examinados nos setores médico e odontológico, buscando uma avaliação do estado de saúde geral e bucal do indivíduo.

As formas de ascensão interna são limitadas e condicionadas ao grau formal de instrução dos trabalhadores, seu saber técnico e disponibilidade de vaga. Assim, um servente rural poderá ascender apenas a chefe de grupo (se for do sexo feminino, ficará sempre naquele posto); se for um técnico de nível médio (mecânico, eletricitista, operador de máquina, formal ou informalmente treinado), não haverá possibilidade de ascensão; e, por fim, dos técnicos avícolas serão escolhidos os gerentes das granjas. Profissionais de nível superior estão restritos ao nível central da administração, como os médicos, odontólogos e assistentes sociais (o que não significa que os mesmos não se desloquem eventualmente às unidades).

A estrutura salarial, levando-se em conta os reduzidos tipos de postos de trabalho, é muito simples. Tem-se na base salarial os serventes rurais, com carga de trabalho de 48 horas semanais, sem uma série de vantagens concedidas aos trabalhadores urbanos (ex.: INAMPS, ao contrário do Funrural); técnicos de nível médio, com reconhecimento de uma jornada de 44 horas semanais e regulados pelas leis trabalhistas urbanas; técnicos avícolas e gerente de granja. O servente rural em fase de experiência perceberá um salário mínimo. Caso efetivado, receberá em torno de um salário mínimo e meio. Se ascender a chefe de grupo, receberá um abono, em torno de 10%. Os técnicos avícolas apresentam piso salarial de seis salários mínimos.

A reduzida escala salarial e postos de trabalho, com atribuições bastante específicas de cada um, viabiliza a escolha

de um sistema gerencial centrado na administração central, com diretrizes operacionalizadas a nível periférico, ou seja, as granjas. A importância do setor administrativo central, vinculado à fábrica de rações, é continuamente lembrado pela coordenação que o mesmo exerce na concessão de benefícios e serviços destinados aos trabalhadores em área rural. São as seguintes áreas as atingidas:

a) saúde: ambulatório médico (clínica geral e pediatria), odontológico e convênio com farmácia (pagamento mensal com desconto em folha);

b) alimentação: fornecimento de frango e ovos a preço de custo, rancho anual para funcionários com mais de um ano de empresa e menos de 15 faltas ao trabalho, e transporte para compra de gêneros alimentícios (rancho) em Porto Alegre;

c) habitação: concessão de casas para moradia (sob aluguel simbólico) e manutenção das casas da vila residencial;

d) transporte: acesso ao setor de trabalho (caminhão ou kombi), "vale-gasolina" para trabalhadores proprietários de veículo, residente no perímetro urbano de Porto Alegre e liberação de transporte em situação de emergência (gratuito ou pagamento de 50% do combustível);

e) economia: adiantamento de salário (30% no dia 20 de cada mês) e empréstimos em caso de doenças;

f) seguro de vida em grupo;

h) festas de natal e ano novo.

Todos estes "benefícios" devem ser solicitados, via gerente de granja, aos setores coordenadores dos programas, geralmente o Departamento Pessoal e o Serviço Social. Com alguma ironia, pode-se afirmar que tanto o setor administrativo, quanto a fábrica de rações, situados no mesmo local, apresentam funções semelhantes, qual seja: deste setor diariamente se irradia para as granjas a ração das poedeiras, ou seja, sua alimentação. Do setor administrativo se irradia, por sua vez, uma série de benefícios vinculados à manutenção e reprodução da força de trabalho.

No tocante aos serventes rurais, o nível de especificação da tarefa que encerra os atos de coleta de ovos e racionamento, que chega ao detalhamento dos movimentos, não permite uma intervenção direta ou criativa do trabalhador. Ao mesmo tempo, o trabalhador vai sendo educado para o trabalho dividido, qual seja, "a submissão do trabalhador a uma tecnologia de produção, desenvolvida pela ciência a serviço do capital, que ele já não domina e que, por isso mesmo, é elaborada e dividida externamente a ele, pelos setores que detêm o saber científico e tecnológico (Kuenzer, 1985:80)". O setor administrativo controla, assim, o treinamento parcializado e o acesso ao saber do operário, limitando o domínio da totalidade do trabalho.

Relato anterior do gerente industrial da empresa apontou a rotatividade interna como uma estratégia para reduzir problemas oriundos da rotinização. Esta estratégia, se por um lado potencializa o uso da força de trabalho, por outro amplia a

qualificação do trabalhador. Potencializa por ser um instrumento que permite ao capital romper com a especialização, o saber específico do trabalhador, ao mesmo tempo que viabiliza a formação de um conjunto de empregados aptos a atuar em diversos postos de trabalho. Em sua contradição, esta estratégia culmina por qualificar este empregado, aumentando seu saber técnico que, por sua vez, ao exercer tarefas menos rotinizadas, torna-se mais adaptado à produção. Processo este suplementado com a política de benefícios.

Kuenzer (1985:87-88), ao sistematizar alguns processos na educação do trabalhador, delimita as formas de dividir e organizar o trabalho como mecanismos de ensino que situam o trabalhador como uma parte importante do trabalhador coletivo, não apenas um fragmento sem significado e substituível, mas com um papel fundamental nos esforços de recomposição da unidade. Ele aprenderia a aceitar a sua condição parcial e subalterna na divisão do trabalho, como resultado natural de necessidades técnicas que no final beneficiariam a todos; sua posição na hierarquização do trabalhador coletivo como resultado de sua própria incapacidade; e a hierarquização culminando na aceitação de que o processo de trabalho, por sua complexidade, dever ser planejado e controlado pelos especialistas.

Esta rotatividade interna atinge os profissionais de nível técnico (eletricista, operadores de máquinas secadoras de esterco), embora em menor grau. Como são os únicos profissionais em sua área de atuação, detêm maior controle sobre o processo de

trabalho e são passíveis de intervenções criativas sobre o mesmo. Coerentemente com o fato de que o ensino técnico industrial não está voltado para formar a mão-de-obra a ser responsável pelo trabalho manual nas empresas, mas sim para formar aqueles que vão assumir o lado manual do trabalho intelectual e o lado intelectual do trabalho manual (Machado,1982:75). Estes trabalhadores podem ser caracterizados como integrantes do grupo de execução das tarefas de suporte ao funcionamento da empresa, qual seja, são os responsáveis "para que os projetos estejam preparados e especificados nas melhores condições de execução, para que o regime de produção obedeça às normas fixadas pela direção superior e para que a qualidade dos produtos seja adequadamente controlada (Vianna,1964:11)". Função esta explicitamente desempenhada pelos técnicos avícolas.

Aos técnicos avícolas e ao gerente da granja, também um técnico avícola, por dominarem "elementos, ao mesmo tempo, do trabalho manual e do trabalho intelectual, (cabe) servir de ponto de ligação entre estes e, deste modo, contribuir para a explicação mais eficaz das contribuições da ciência e da administração. Ao mesmo tempo, cabe(m)-lhe(s) dissimular todos os preceitos morais, éticos, ideológicos, que de uma forma ou outra maneira possam interferir no processo de produção e acumulação (Machado,1982:81)". Nesta granja, as funções de controle ficam a cargo dos técnicos avícolas, ao passo que as questões morais, relacionadas com a moradia dos trabalhadores ou correlatas ficam a cargo do gerente.

Semelhante ao contra-mestre de uma empresa industrial, será o chefe de grupo o responsável pela disciplina e manutenção do processo de trabalho de acordo com o determinado pelo setor administrativo da empresa, manifestado nas diretrizes expressas pelos técnicos avícolas. O chefe de grupo será um trabalhador que já passou pelas funções de coleta e racionamento e que, além da função de distribuição de trabalho entre os demais quatro componentes do grupo, deverá preencher as fichas de produtividade (total de ovos colhidos, mortalidade, ovos perdidos, total de caixas colhidas, etc). Necessita, portanto, de noções básicas de matemática para executar esta função, adquiridas nas séries iniciais do curso formal de ensino.

A quase totalidade das entrevistas realizadas com os serventes rurais delimitaram a diferença de funções entre estes e o chefe de grupo na "responsabilidade com o trabalho a ser realizado", além do preenchimento da planilha de produção. Vislumbram a incorporação destas funções em detrimento dos trabalhos de coleta e racionamento, já que os chefes de grupo somam estas novas atribuições às antigas, salientando os chefes o esforço dispendido para manter todo o conjunto de galpões sob sua chefia sempre em ordem. Cabe, assim, ao chefe de grupo uma visão da totalidade dos diversos processos de manutenção da produção nos galpões, não mais restrito aos serviços internos, mas incorporando o ambiente imediato (limpeza externa, capina) e as relações pessoais da equipe de trabalho.

Dependendo da procedência dos chefes de grupo, suas tarefas eram comparadas às de manutenção de "um lotinho de serviço... do tamanho de um hectare de terra", se ex-minifundiário ou parceiro, ou com às desenvolvidas em um tambo de leite, se ex-trabalhador desta atividade bastante comum em Itapuã. Ambas comparações exemplificam tarefas contínuas e diárias, sendo mais ilustrativa a do tambo de leite, já que as vacas leiteiras, como as poedeiras, necessitam de cuidados constantes.

"... um leiteiro maior, está certo que ele se sujeite àquele sacrifício. Mas um cabra aí que tira pouquinho leite, que já deu o custo pra ele conseguir a sobrevivência dele do leite... ele é um escravo do trabalho. O trabalho, o cativo dele, o cativo dele é o tambinho, porque não interessa se é chuva, se está ventando, se é inverno, se é verão... aquela hora exata ele tem que levantar e tirar o leite da vaca. Ah, tem que se atracar naquilo ali, porque o pobre do bicho não sobrevive, fica os ubre saltado, cheio (Timóteo)".

Analogia lembrada em relação às poedeiras. Ao mesmo tempo, confirmando o planejamento da empresa quanto ao local de sua instalação e incorporação dos trabalhadores destas áreas:

"... nós pegamos pessoas que sejam mais rotineiras, mais sistemáticos na vida deles... nós escolhemos pessoas da área rural e tem preferência as de lugar de minifúndios... (Miguel)".

Caso o servente rural aspire a uma melhoria de remuneração, seria necessário ascensão interna para uma função específica, como mecânico ou eletricitista. Como o sistema formal de ensino de aquisição de saber nestas áreas está vedado a estes

trabalhadores, resta a opção do treinamento informal dentro da própria empresa ou a realização de cursos por correspondência. Práticas estimuladas pela gerência industrial.

"... temos funcionários que vão estudando por correspondência na cidade e estão neste meio e vão ganhar o melhor possível. E se nós temos condições de utilizar a atividade fim dele, e ele estudar, e dar oportunidade... depois do conhecimento nós passamos a ver... ele necessita de um lugar mais importante (Miguel)".

Em última instância, a empresa viabiliza um treinamento interno a uma nova função, mais qualificada, ou estimula a aquisição deste novo saber (na prática inviável), conduzindo a uma melhoria da qualificação de sua força de trabalho. Deve-se lembrar que a empresa monopoliza a oferta de empregos na área e que, embora ela aumente a qualificação do trabalhador, este fato não tem repercussão sobre a estrutura salarial, já que "embora a competência que a prática lhes confere seja suficiente para que ele realize seu trabalho com eficiência, o acesso a outras condições de vida e de trabalho depende da aquisição de um outro tipo de saber, conferido pela escola: o saber teórico (Kuenzer, 1985:145)". Assim, a qualificação do trabalhador é entendida pela empresa não só pelo domínio de determinado saber, mas também pela graduação do ensino formal. Um exemplo pode ser dado por um servente rural que, como possuía o primeiro grau completo, concluiu por correspondência um curso de técnico avícola. Tal capacitação não foi reconhecida pela empresa, justificando que só seria aceita a formação técnica baseada no ensino regular, efetivada em escolas técnicas de agricultura, em

regime de internato e, assim, inacessível aos empregados das granjas.

O fato dos serventes rurais dominarem alguns conhecimentos de outras áreas não os habilita, contudo, a aspirarem vagas em outras empresas nestas funções, sendo um saber nitidamente instrumental à própria unidade. Assim, se em um primeiro momento o capital inicia a "educação do operário para o domínio do conteúdo do trabalho em sua totalidade (...), essa 'educação' é limitada na medida em que, ao nível das relações sociais mais amplas, opera-se o controle do acesso ao saber escolarizado, o que impede o operário de dominar o conhecimento produzido socialmente (Kuenzer, 1985:81-2)".

A base administrativa da granja é formada pelo gerente, uma secretária e os dois técnicos avícolas. Nas palavras de um dos técnicos, suas atividades compreendem:

"... um pouco é orientar as pessoas, distribuição de serviço... um pouco é o trabalho com as aves, fazer revisão, dar vacina, pesagem, serviços técnicos assim... e mais o controle das aves. A gente tem um programa mais ou menos da semana a seguir, né? Então, a gente olha aquele programa e sabe o que tem que fazer naquela semana. As pesagens do dia, controle de doença, vacina pras pragas, distribuição... Quinta ou sexta-feira a gente fecha os programas e aquilo é passado para os relatórios, vai para fábrica e sai no computador (Jerônimo)".

Fica patente o caráter executório deste profissional quanto ao suporte do funcionamento da granja, ao mesmo tempo que

delimita mais uma vez o papel do setor administrativo na irradiação das tarefas a serem cumpridas. Os técnicos, assim como os serventes rurais, recebem treinamento para desempenhar suas funções nesta forma industrial de avicultura.

"Bom, pra falar a verdade, o trabalho na empresa foge um pouco do meu ramo... A escola não forma agrotécnico, ela forma em agricultura ou técnico em pecuária. Ela não forma agrotécnico em pecuária e agricultura. E eu me formei em agricultura. Seria o caso então do reflorestamento, demarcação, terra, teria mais a ver com o que eu estudei, né? Agora, quando eu peguei aqui, pensei que fosse uma coisa diferente. Achei que eu não ia conseguir, não sabia muita coisa de avicultura, nem tinha noção, senti uma certa dificuldade. Mas depois eu vi que não, que o que o pessoal técnico aprende na escola vai servir em alguma coisa de orientação para ti trabalhar aqui, mas tudo que eu faço aqui foge do aprendizado que o técnico em agricultura aprende na escola. Aqui a gente tem um programa diferente. A escola não ensina a fazer as coisas que eu faço aqui. Então, mesmo com um curso de pecuária, eu não ia aprender o que eu sei hoje aqui. Hoje eu sei muitas coisas que o pessoal da pecuária não sabe. Não sabem nem do que eu estou falando, as vezes. Se eu falar, vão ficar boiando... Então, depois que eu vi que ia ser diferente, fui pegando os esquemas e hoje tô mais tranquilo (Jerônimo)".

A relação de saber formal adquirido na rede de ensino e o fornecido pela empresa, na prática diária, é confrontada da seguinte forma pelo técnico avícola:

"... mesmo que eu tivesse aquela noção da escola, eu não ia empregar em cima da empresa, porque ela dá uma noção muito geral e não de percentagem de postura, de consumo, de ração, tipo de vacina... Tu sabe o que é, tu aprende as fórmulas, mas não as quantidades que tu usa, programa de luz, muda forçada nunca ouvi. Eu acho que alguns professores sabe, alguns poucos... (Jerônimo)".

Este treinamento diário realizado no cumprimento do próprio serviço também é regido por normas emanadas do setor administrativo (gerência industrial), na fábrica de rações.

"... tem pessoal de laboratório. Em cada setor da empresa tem um veterinário que cuida da ração, as calorias... isso aí, a gente faz só o pedido de ração. Porque as galinhas com tantas semanas come um tipo de ração; quando a galinha chega a franguinha, é um tipo de ração... a gente faz o pedido pra granja e o pessoal, esse cara encarregado da fábrica, faz a ração e envia pra nós. Mesma coisa o gerente industrial, o coordenador das granjas faz seguido viagens para o exterior, para os Estados Unidos, para trazer coisas novas. E a gente aprende com ele. Ele leciona na faculdade e é orientador da empresa, então passa informações para nós. Ele faz as pesquisas mais profundas. E que aqui a nível técnico a gente não tem tempo para se dedicar mais profundamente e até, inclusive, falta de conhecimentos mais profundos... pra fazer a análise mais profunda da coisa... (Jerônimo)".

Quanto ao ritmo, intensidade e grau de controle desenvolvido pelos técnicos avícolas, supervisores de cinco grupos cada um (trinta galpões, cerca de 210 mil poedeiras), temos:

"Aqui a gente tem que estar correndo. A gente tá atendendo um grupo aqui embaixo, de repente tem que sair, tem que buscar alguma coisa, ou faltou algum material e tu já tem que ir lá atrás e... segunda-feira de manhã, principalmente, é dia que tem que fechar relatórios, fichas... tem que levar para a fábrica. Então tu apura mais. Domingo de noite tem que ficar até às 9:30hs. Eu geralmente gosto de ficar e deixar meio adiantado pra segunda-feira. Então, eu já vou colocando a quantidade de ração que vou usar durante a semana. Segunda-feira é dia de um pouco mais porque tu tens que fechar as porcentagens de produção da semana, o consumo de ração, ver os pesos das galinhas... tem que fazer um mapa mais detalhado de cada grupo. Eu trabalho das 7:15 às 11:30hs, mas a gente passa um pouquinho porque espera o pessoal descer, e das 13:15 às 17:30hs. As vezes passa do horário... tem a correção das fichas de produção de ovos que vêm dos grupos (Jerônimo)".

Assim como os demais trabalhadores da empresa, os técnicos avícolas possuem apenas um domingo por quinzena de trabalho de folga. Na prática se revezam, como são em dois caberá um fim de semana inteiro para cada um, liberando o sábado e o domingo para o companheiro. Dentre os técnicos avícolas sairão os futuros gerentes das granjas, sempre respeitando a existência de vagas para a função ou a expansão das mesmas, com a abertura de novas unidades.

"Nós tratamos que a pessoa tenha uma carreira aqui dentro, todo mundo aqui dentro. Tratamos sempre de dar uma força para ele olhar para a frente e continuar. Aquele gerente que está hoje lá (unidade dez) começou uns 8 ou 10 anos atrás aqui, fazendo supervisão da fábrica. Ele tem currículo, nós olhamos o currículo... como ele era quando se formou. Empregamos com um contrato de experiência de três meses. Deixamos nos três meses ele mais ou menos por aí. Vemos que ele é interessado e já vamos dar serviço para ele. Ele começou aqui, na supervisão de carga e descarga. Depois assumiu a posição de ser chefe da turma da noite da fábrica. Ficou chefiando toda a produção da turma da noite. Daí vimos que ele tinha capacidade, surgiu uma chance e ele foi para a unidade onze (recria). Aí, depois, ele ficou lá uns 2 ou 3 anos, passou para a unidade dez, onde está agora. Os técnicos que estão lá seguirão o mesmo caminho? Depende deles. O que nós não temos como costume é trocar, rotando gente por trocar, porque tem empresa que pega um aqui e coloca ali só para mexer com este. Não, nós não fazemos isto. E quando nós mexemos com alguém é já olhando o aproveitamento em um cargo superior a que ele está (Miguel)".

Acrescidas às tarefas rotineiras dos técnicos avícolas e do gerente, ambos desempenham uma função peculiar dentro da granja:

"... às vezes aparece e às vezes acalma um pouco, mas seguido aparece. Muitas vezes apareceram brigas de famílias, muitas vezes. Existe alguns atritos, algumas

divergências, mas a gente vai contornando, vê, explica, tenta levar da melhor forma possível, não tenta ser grosseiro, a gente tenta geralmente ver o porquê... E um auxílio. Esta semana mesmo um cara... a gente tenta sempre agradar o pessoal, fazer um acordo... seguido aparece brigas entre as famílias. Isso aí é normal, mas é pouca coisa, a gente resolve. Ajeita daqui, ajeita dali... (Jerônimo)".

Os procedimentos referentes à execução das diretrizes emanadas do setor administrativo, como a gerência industrial, são repassadas pelos gerentes das granjas aos técnicos avícolas, os executores. Os gerentes concentram-se, então, na coordenação das atividades de manutenção da produção repassadas e na vila residencial, transformando-se em um verdadeiro síndico da mesma, além dos procedimentos de intermediação com o nível central, local de concentração do nível decisório e de produção de novas tecnologias de produção.

"Claro, eu vou para fora do Brasil uma vez por ano. Não só eu, muita gente, técnicos da empresa, viajam tanto no Brasil, quanto no exterior, procurando novas tecnologias, vendo o que se pode fazer de melhor (Miguel)".

Estas viagens estão restritas aos técnicos de nível superior da empresa. Durante as entrevistas, uma pesquisa sobre qualidade alimentar e ganho ponderal das poedeiras estava sendo realizada na unidade dez. Os técnicos foram encarregados de separarem as poedeiras em grupos, mensurar o consumo alimentar de vários tipos de rações (composições distintas), pesar diariamente as mesmas e outros dados. Elaboravam uma série de mapas que seriam analisados a nível central, de onde as conclusões se

transformariam em planejamento de ações, retornando a nível das granjas como programas a serem executados.

Encontramos acima dados semelhantes a outros autores que trabalharam a questão da hierarquização do trabalhador coletivo, entre os quais, a afirmação de que "uma vez que os cargos que permitem o exercício do trabalho valorizado são reduzidos, o operário vai aprendendo, como a fábrica faz, a desvalorizar seu próprio trabalho" e que "se a instrução e a experiência definem a qualificação, elas são insuficientes para definir a posição do operário na hierarquia (Kuenzer, 1985:121)", como observado quanto ao treinamento interno de alguns trabalhadores, referente a funções mais qualificadas, sem alteração do posto de trabalho ou salário, mas cujos técnicos não existem na área em disponibilidade, por exemplo. Mecanismos que terminam a ensinar principalmente à classe operária a disciplina, o respeito à autoridade, a veneração de um trabalho intelectual que se encontra sempre "fora" do aparelho escolar. Ainda mais que, para o pequeno produtor familiar, e também "para o trabalhador assalariado, as formas tradicionais de produção mantinham um controle do processo produtivo a partir do conhecimento adquirido na prática e das características técnicas da produção (...). Nas condições de produção tecnificada, particularmente no caso da avicultura, o processo produtivo passa a estar determinado pelas prescrições 'externas' das empresas industriais que estruturam o ritmo e as tarefas de atividade produtiva (...). Nas condições de 'transição acelerada', de camponês tradicional, com praticamente nenhuma educação formal, para as formas avançadas da agricultura

industrial, o produtor não tem condições de acompanhar, de integrar níveis mais abstratos de informações relativos à tecnologia por ele utilizada (Sorj; Pompermayer & Coradini, 1982:62-3)".

## 5. A PEDAGOGIA DO COTIDIANO

Preliminar à abordagem dos vários processos pedagógicos engendrados pela empresa na vila residencial, assim como realizado nos itens anteriores, alguns pressupostos teóricos que delinearam a análise das entrevistas devem ser explicitados. Em um primeiro momento, o fato de que os trabalhadores, ao se tornarem força de trabalho mercante, vendida ao capital, passam a empregar todo tempo disponível de suas vidas a serviço da reprodução ampliada do capital, sem "tempo para educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das forças físicas e espirituais (Marx, 1980:300)". Uma resposta com vistas à superação do determinismo da reprodução é a categoria de mediação. Segundo Noronha (1986:31), embora sua análise tenha se restringido a camponesas, seria esta categoria pela qual a educação se revelaria, em seu sentido mais amplo, viabilizando o surgimento de outras práticas articuladas aos interesses dos trabalhadores, "no interior da mesma totalidade em que a pedagogia do capital tenta impor sua dominação pela força, disciplinamento, coerção e, mais recentemente, pela hegemonia que se está tentando exercer através da 'educação' dos membros da hierarquia da empresa ligados mais diretamente ao processo produtivo e aos trabalhadores".

O advento do taylorismo trouxe não apenas a divisão parcelar do trabalho, mas sim uma concepção de trabalho coerente com a formação de um novo trabalhador, adequado às exigências das

classes dominantes. A superação da heterogestão no processo de trabalho e das relações por ele condicionadas não se dará apenas com a aquisição do conteúdo do trabalho (qualificação) do modo capitalista, embora seja fundamental. A ela deve ser acrescido o desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores, nascido do concreto das relações sociais de produção, mas elaborada a nível superestrutural.

Em sendo uma empresa situada em área rural, deve ser salientada a subserviência desta força de trabalho, fator que possibilita maior utilização não só da manipulação, como também da coerção no interior da organização do trabalho (Moser, 1985:37).

Retomando a afirmação que inicia este item, temos que nos últimos quarenta anos a vida cotidiana deixou de ser "um conjunto de insignificantes (unidos entre si pelo conceito)", como afirma Lefebvre (1972:36), e passou a ser centro de atenção do Estado e da produção capitalista, notadamente de bens de consumo, devido ao mecanismo de aumento da rentabilidade econômica através da introdução de novos padrões de consumo.

Quanto à vida cotidiana, "todos a vivem, sem nenhuma exceção, qualquer que seja seu posto na divisão do trabalho intelectual e físico. Ninguém consegue identificar-se com sua atividade humano-genérica a ponto de poder desligar-se inteiramente da cotidianidade. E, ao contrário, não há nenhum homem (...) que viva tão somente na cotidianidade, embora essa o

absorva preponderantemente (Heller, 1972:17)". Tem-se, então, que, "enquanto espaço-tempo de constituição, produção e reprodução do ser social, a vida cotidiana é ineliminável (Netto & Falção, 1987: 65)". O que, em nenhum momento, significa que o cotidiano seja a-histórico ou se desloque do histórico. Ao contrário, é um de seus níveis constitutivos. Heller, aprofundando Lukács, desenvolverá este tema afirmando que a "vida cotidiana não está 'fora' da história, mas no 'centro' do acontecer histórico: é a verdadeira 'essência' da substância social (1972:20)". Mais ainda, afirmará que, embora a vida cotidiana seja de todas as esferas da realidade aquela que mais se presta à alienação, ela também se constitui no nível em que se dá a reprodução direta do indivíduo enquanto tal, no mesmo processo em que este indivíduo reproduz indiretamente a sociedade (Heller, 1972:37).

Uma das proposições levantadas por Gramsci (1981:37) coloca que toda relação hegemônica é necessariamente uma relação pedagógica que se inicia na fábrica e atinge todos os setores da vida social, ou seja, no processo de trabalho se veicula uma nova concepção de mundo, mediada pelos intelectuais do capitalismo. No caso específico a ser estudado, o conceito de hegemonia não poderá ser utilizado em toda sua riqueza, devido ao fato do poder exercido sobre os trabalhadores ser de forma predominantemente coercitiva e apenas recentemente, através da assistente social e novas orientações dadas ao gerente e técnicos avícolas, estarem sendo tentadas maneiras de atingir o consenso.

Juntamente com medidas que visem ao consenso quanto às concepções veiculadas no processo de trabalho, uma nova forma de controle se instala: o acesso ao consumo. Ou, nas palavras de Singer (1978:109), já "que não se pode mais impedir que participe dos 'novos produtos', estes tornam-se o acicate para os membros da classe operária em idade de trabalhar efetivamente alienem ao capital sua capacidade de trabalho". Na agroindústria em estudo, a inserção do rural no urbano se dará não apenas no processo de trabalho e introdução do assalariamento, com mudanças das relações sociais, mas também através do consumo de produtos e estilos de vida da sociedade urbano-industrial.

#### A Residência dos Trabalhadores

A vila residencial é composta por cinco filas de casas geminadas, cada uma com cinco moradias, algumas casas esparsas, a creche da empresa e a residência dos técnicos e gerente da granja. Como área de lazer, um campo de futebol, imediatamente em frente à moradia do gerente. Toda a vila residencial situa-se em área própria da empresa. Área total de cada casa: cerca de 30 m<sup>2</sup>.

As plantas das casas são todas semelhantes, à exceção do número de quartos, na maioria um, com algumas residências de dois quartos. Em todas as casas o terreno fica em frente, com a moradia aos fundos. Todas circundadas por uma cerca não superior a um metro de altura, de arame ou trançado de madeira. O terreno serve para depósito eventual de objetos fora de uso, local de lavagem e secagem de roupas, pequenas plantações de verduras e

legumes e, em pequena proporção, área de plantio de flores. Poucos são os animais domésticos criados (gato, cachorro), sendo a moradia do vigia a única que apresenta local próprio para criação de cães.

A entrada na casa se dá por uma peça conjugada, sala e cozinha, em cuja lateral há um corredor que conduz ao banheiro e quarto(s). Os principais móveis desta peça são: um sofá-cama (já que há noite esta peça transforma-se em dormitório), uma mesa para refeições e cadeiras, um pequeno armário para utensílios/ de cozinha e, eventualmente, uma cristaleira. Comumente um rádio estará sempre ligado. Os quartos são de pequeno tamanho e comportam uma cama de casal e um guarda-roupa.

Todas as casas possuem saneamento básico, são pintadas de branco e são de alvenaria, construídas com tijolos vazados e cobertas com telhas de amianto, o que lhes confere uma característica peculiar: "em dias quentes se transforma em um forno, nos dias frios vira uma geladeira".

A distribuição das peças da casa propicia espaços distintos: uma área de comunicação com o mundo exterior (conjugado sala-cozinha) e uma área exclusiva dos membros da família (quartos). O primeiro espaço delimitando a área de penetração do mundo exterior na vida doméstica, seja via amigos próximos ou através das informações veiculadas pelo rádio. O segundo espaço será local de intimidade da família. Repete-se aqui, assim,

observações semelhantes às encontradas por Pereira (1979:43), ao analisar a comunidade de trabalhadores de uma empresa têxtil do Rio de Janeiro.

Na peça conjugada de sala e cozinha dois utensílios domésticos específicos foram incorporados ao dia-a-dia da família: o fogão a gás e o refrigerador. Este último, por ser mais recente a implantação da rede pública de energia elétrica, e o primeiro pelas dificuldades de obtenção do botijão de gás, anteriores à melhoria das vias de transporte causadas pela implantação da empresa na área. Ambos são constantemente citados como "facilitadores" da vida doméstica, notadamente pelas mulheres, em instância inferior apenas ao saneamento básico da residência.

"O senhor sabe, eu ressabiei da colônia. Estou ressabiado. Queria pegar uma chácara pra mim zelar, cuidar... eu acho que eu pegava uma chácara assim e trazia aquilo tudo penteadinho, como diz o gaúcho... Trabalhar de parceiro, o sujeito não me dá o financiamento, não me dá o custeio, não me dá nada, tem que... pegar os trastes de dentro de casa pra vender, pra poder manter... e ali a gente tá meio apertado. Quando dá um ano bom, que a gente faz uma colheita boa, a gente recupera e volta a comprar aquilo que vendeu, mas quando não dá... aí sim, cai de novo e aí ? Se amarra de novo. Esses juros de banco agora fornece, dá tudo, mas é juro lá em cima. Tem que esperar o financiamento e quando sobra dez milhão, quinze, a gente não pode comprar uma muda de roupa pra esperar passar o inverno, pra época do financiamento, pra sair o custeio. Nós podia comprar um fogão, mas o que é que nós vamos botar na panela ? Não é fácil (Ariovaldo)".

"... não sei... aqui tu trabalha.. pega no horário, né ? Sabe o que tem que fazer. Já tá acostumado, né ? faz tudo aquilo ali. Não, lá tu tem que plantar. E chega no fim de semana, chega o patrão, vai olhar... não tá capinado aqui, não tá feito aqui,

ai não dá, isso não... Deus me livre. Agora eu vivo melhor. E bom assim, pra quem tá de fora, vai visitar o campo, vai passar uma semana... ai é bom... mas quem começa a viver lá, eu duvido. Principalmente pra quem mora na cidade. Assim... pra quem nasce, vive dali, já tem tudo ali, pode ser que lá seja bom. Mas pra quem vive uma outra vida, depois vem pra cá, eu duvido... E a distância pra gente pegar uma água, pegar uma lenha... tudo carregado quase que nas costas... dois anos e meio eu mesmo carreguei água de muito longe, carregada nas mãos, né? Depois aprendi a lidar com cavalo e trazia água de carroça. Ai já melhorou. Lembro uma vez que eu era gurria, peguei um feixe de lenha assim, pesado, e caí de costas ali... (risos) E... cortar a madeira assim, em achas, umas toras de lenha, só tirar os galhos, vim e puxar... Deus me livre de tirar água de poço... tá louco... (Irma)".

Não existe nenhuma organização formal coletiva (como associação dos moradores, clube esportivo) ou mesmo local de convergência dos trabalhadores (como um bar, venda). As festas ocasionais, como aniversário, casamento, final de ano e, eventualmente, cultos religiosos, são realizados na creche. O bar mais próximo, que também funciona como uma pequena mercearia, fica distante cerca de um quilômetro. A dois quilômetros se encontra uma unidade sanitária e mais uma venda.

A questão da compra de alimentos merece atenção especial. Acostumados a produzir parcela importante dos alimentos consumidos em sua dieta, a situação agora imposta leva os minifundiários a comprar feijão, arroz, leite, ovos e outros itens. Para tal, a empresa fornece transporte bimensalmente para compras em um dos hipermercados de Porto Alegre. Muitas são as descrições do atrelamento de famílias de trabalhadores à "venda", comumente pertencente ao patrão, impossibilitando o trabalhador de se mudar de emprego devido à dívida acumulada na compra de

alimentos, impagável na maioria dos casos. Haja visto os vários relatos beirando ao regime de escravidão em anos recentes na indústria canavieira, por exemplo. Neste caso a empresa não revela interesse por este tipo de vinculação da força de trabalho ao emprego, existindo mão-de-obra em abundância relativa (sem concorrência), optando por deslocar este tipo de controle do trabalhador para a questão da moradia.

Os trabalhadores pagam uma taxa simbólica, a título de aluguel pela moradia, descontada do cabeça do casal, mensalmente e em folha de pagamento. Neste aluguel não estão incluídas as despesas com água e luz, ônus da empresa. O pagamento deste aluguel, configurando um vínculo jurídico específico entre o morador e a empresa, faculta à empresa que, sempre que ocorrer a demissão de um trabalhador (e, por consequência, os demais membros do grupamento familiar empregados), este também será despejado de sua residência. Vale a pena salientar que, por norma de empresa, toda a vez que uma pessoa vier a ser demitida, todos os demais membros do núcleo familiar eventualmente empregados também o serão.

### **O Impacto de Morar em uma Vila...**

"Antes a gente começava a trabalhar e já davam a casa. Agora tem que ficar dois meses trabalhando, pra depois eles darem casa... pelo menos para quem mora aqui perto eles fazem isso... tem que ter mais gente trabalhando pra eles dar casa, que só o dono da casa trabalhando. Se ele já trabalhou e tudo e que, se a esposa, depois que... se tiver uma vaga e ela vir trabalhar, eles dão casa (Irma)".

"Eu tive uma semana trabalhando aqui, solito. A esposa pra lá com os filhos e eu trabalhei a semana toda aqui, encaminhei todos os papéis e tudo... Ai vim parando uns dias numa casa, outro dia eu parei na casa de outra pessoa... fiz uma semana assim, tendo aquela preocupação de arrumar a cama pra mim. Daí o seu Miguel (gerente industrial): 'Olha, nós aqui arrumemo, mas tem que ser domingo. Já tem um caminhão que trabalha pra nós aqui. Não é caminhão nosso, tem que pagar a mudança. Mas tu vai pagando, todos os meses tu paga um pouco do salário'. Fiz aquela. Trabalhei a semana, quando chegou o domingo eles me arrumaram o caminhão. Me cobraram dois milhão e novecentos. Quando eu entrei eu tava ganhando... comecei a ganhar mil e setecentos, depois foi pra dois mil e setecentos (Ariovaldo)".

"Então, de repente, eles estão acostumados a ficar em um espaço, tranquilo, sem ter vizinho, perto a não sei quantos quilômetros de distância, às vezes, né? E de repente está este cara engaiolado aqui (Leila)".

"Ah, estranhei. Disse: acho que não vou. Digo, o sistema de ralar às vezes com as crianças, assim... a gente dá acesso e rala alto e a mulher diz: 'Olha, que vergonha. Do lado aí tem...'. Não sei, já acostumei assim... o campo, a liberdade, assim... casa longe uma das outras... se eu der um grito ou um assobio, o outro lá não vê. E ali não. Tem que falar baixo mesmo. Não era pra fazer assim. Era pra fazer um povoado mais retirado. Faz uma parede e meia ali e como é? E brabo pra gente. Tou com 42 anos e nunca morei assim, apertado... é um quadradinho ali. Deixam morar à vontade, quantos quiser. Se quiser botar trinta ali dentro, é só botar... se caber. Minha casa tem dois quartos, sala, banheiro... a cozinha é a sala... meu guri dormia na cozinha (Ariovaldo)".

"A diferença mais grande foi aí nesta parte, porque lá nós tinha mais liberdade, sei lá. Era completamente diferente. Aqui é a mesma coisa que a gente morar numa vila ou na cidade, porque a gente tá com vontade de dar uma caminhada e não tem aonde ir. Lá a gente saía. Se não tinha nada pra fazer, a gente saía pra lavoura, saía pro campo, ia buscar uma vaca, ia tirar um pasto pros bichos, a gente caminhava... Aqui não, a gente chega do serviço e, se é cedo, tem que ficar dentro de casa, não tem pra onde ir. E lá pelo menos tinha, a chácara era grande. Isso aí foi o que eu estranhei mais. Então me dava vontade de ir embora. Inclusive, quando eu vim para cá, passava um mês, um mês e meio e me ia pra casa. Fazia um despesão e ia em casa, louco de saudade... (Jurandir)".

Expressões como "caminhada", "passeios pelo campo" ou similares sempre foram empregadas aliadas a um manifesto sentimento de perda, como uma lembrança distante, mas agora inatingível: a posse da terra. Isto pode ser comprovado pelo fato de que não conseguimos encontrar trabalhadores que realizassem estes passeios na área da empresa, já que não mais do que 20% das terras da empresa estão ocupadas, seja pela vila residencial ou pelos galpões. Entretanto, algumas pessoas preservavam o hábito, agora já com outro significado, realizando longas caminhadas pelas estradas laterais do Distrito de Itapuã e nas terras vizinhas às do complexo avícola industrial.

"No início do funcionamento da unidade dez se ouvia muitas vezes as pessoas expressarem preocupação com o fato de não poderem falar alto, que os vizinhos escutavam. O vizinho ouve... muito próximos. E afeta, assim, a vida particular deles, a relação do casal, a relação com as crianças. É incrível este tipo... a gente encontra pessoal, amigos, de fora: 'Ah, mas a empresa é muito interessante. Ela dá habitação'. Mas isso é muito relativo. É uma forma de controle que prejudica muito eles. Essa parte, principalmente, é horrível. Fora as fofocas que advém de brigas de casal, os boatos, os comentários... porque falou de mim... por que... sabe ?(Leila)".

"De fato, de repente ter uma terra separando, um pátio... pode contribuir para o pessoal até se dar melhor, né ? Porque se houver qualquer desavença, vai cada um para a sua casa, espera passar e tudo bem... se acaba brigando por uma coisa que não é tão importante, né ? Mas como vive-se um do lado do outro, uma coisa que não tem tanta importância, vai ganhando importância e acaba virando uma briga (...) é tudo muito junto, um vizinho encostado no outro, praticamente parede com parede... desavença sempre dá. Não tem lugar que não tenha o bom ou não tenha o ruim, mas aqui é mais forte isso (Jurandir)".

"... só é diferente o seguinte... a gente é acostumado a morá numa casa, lá é só... é que lá é calminho, né? E quieto, mas a gente até se acostuma, o barulho, no caso... vizinho a gente tem que não ligá, assim, não procurá atrito com ele pra gente podê vivê mais ou menos bem... em paz, dá... tem pessoas conhecida, tem outros que vem de outro lugar, que a gente, a gente não conhece... muitos chegam, às veiz o cara não sabe daonde ele veio... Esse pessoal aí é brabo. Quando cada um tem a sua chácara é diferente... a pessoa de fora tem um jeito diferente. Já a pessoa aqui... como nessa firma aqui, tem uma diferença. A pessoa que vem duma cidade, que vem duma vila, ela tem uma diferença. E que eles gostam mais de... assim, eu não tô ligando se outro mora do lado, pra escutá música ou cantá, ou tomá trago até mais tarde, qué dizê, se nesse ponto a gente sê muito exigente, aí a gente reclama. Aí, então, a gente tem que... muitas veiz uma pessoa que vem duma vila é uma pessoa tri-bou, outras veiz não... A criação da gente é que foi diferente, pessoas de fora... se eu discuti com outro chacreiro, não precisa nem brigá de facção, não posso mais me dá com ele, porque aí é tal e coisa, diz que a pessoa não tem vergonha... Mas aqui é diferente: as pessoas tão discutindo, daqui a pouco se dão. E, parece que é assim. Se tu tá mal acostumado... E isso aqui é comum, tu não pode brigá muito. Fica de camarote... prá podê se dar bem: não sei qual é que tem razão, boa tarde, bom dia... pra se dá. Paciência (Valdomiro)".

"... Claro que tem seu lado negativo. Uma, que se eu ouvir a conversa do lado, do vizinho, pra mim tanto faz. As vezes... só se falar bem alto mesmo, falar algum palavrão, que a gente vê que tão discutindo, que tá acontecendo alguma coisa de negativo na casa deles... então, daí, pra mim... eu procuro viver dentro de minha casa, não é? Não visito ninguém, ninguém me visita também. Difícil. Fora caso de doença assim, se tem alguém doente... eu não sou de visitar. Não gosto também de estar todo dia um na casa do outro, todo dia, todo dia... lá um dia pra tomar um chimarrão, uma coisa, até tá certo. Mas é difícil. Sabe, se a gente tem alguma coisa pra resolver... que a gente vê... alguma coisa assim, a gente conversa. Mas... não é assim dizer que se visita. Acontece algum problema... Ah, a gente vai lá na casa da vizinha, ninguém fala nada. Ah, mas foi fulano que falou. Então já ali já cria uma fofoca, uma conversa... e, às vezes, a gente até não falou nada e podem até falar que a gente disse... então, é por isso aí que eu não vou. Sou totalmente contra este negócio de visita todo o dia. Me dou com todas as pessoas, não tenho uma que seja inimiga... (Irma)".

"... é que tem muitos funcionários antigos (...), por isso que não existe problema. Porque o pessoal está, em certo ponto, adaptado à empresa e tudo. E de repente dá fofoca, acho que dá um problema lá com o casal e acham que a empresa é que tem que resolver. Que a empresa sempre resolveu. Então é... quando eu comecei, começou a dar muita confusão com esse negócio em querer que a empresa... mas ao mesmo tempo a empresa mandava e eles, acostumados dentro da empresa, a mandar ou a ir, começaram assim... e, quando eu entrei, queria cortar isso aí... devolver a eles, para que eles mesmo resolvessem. Então eu devolvia e a idéia era que a empresa estava passando panos quentes, que eu mesma estaria passando panos quentes, que não queria resolver as coisas... porque ali ninguém faz nada, não é? Principalmente esta questão de casal, um trair o outro, essas coisas assim, e eles achavam que a empresa tinha que resolver. Depois... tem uma hierarquia e tem uma chefia. Então a gente conseguia trabalhar bem com esta chefia aqui, de devolver para a comunidade. Só que vinha um funcionário aqui, vazava para esta chefia o problema e esta chefia ia lá e brigava com o outro porque ele não estava resolvendo. Só que daí... é o tipo de coisa que se tem de trabalhar toda política da empresa. E estas pessoas antigas que tem, elas têm muito a tendência de que a empresa tem que resolver. Deu problema com outro... então acham que a empresa tem que expulsar, não pode deixar entrar.

"Então, as coisas são meio ali, de conversa de corredor, tudo meio informal, até porque a relação entre empresa e pessoal é meio afetiva. De repente a empresa conhece, toma café na casa do vizinho e funcionário... então é uma coisa muito diferente que qualquer outro tipo de empresa aí, que é uma coisa mais formal (...). É empresa. Eles não tem assim uma liberdade... não são autônomos como seria uma comunidade de periferia, em termos de individualidade familiar e tudo, né? A gente ia lá, se metia em briga de família, dava conselho, aquela coisa tipo juiz, delegado de vila (Leila)".

"... no meu entender, tem o pessoal que está aqui, depende de duas coisas: do tipo de serviço que tem determinada granja e da chefia, ou das chefias destas granjas. Quando a chefia faz determinada coisa, resolve o problema do funcionário, todo mundo está contente e toca embora. Quando o serviço é difícil, ou a chefia não está contornando o problema e senta, conversa... formar uma família dentro da granja... dá problemas. E nós temos, dentro dos gerentes, temos gente que é especialista em ajeitar o problema criado. O Ivo é um. Se tem problema numa granja, troca, com o Ivo indo pra lá e fica tudo bem...(Miguel)".

Uma das normas impostas pela empresa consiste em que, caso um dos cônjuges seja demitido, o outro membro do casal também o será, o mesmo acontecendo aos filhos, caso sejam empregados.

"Geralmente acontece isso. E nós temos que fazer isso porque, olha, nos deu problema, inclusive no Dez, problemas sérios de matrimônio, que estavam trabalhando lá com filho pequeno, não sei se filhos... acho que foram filhos, que só ficou um trabalhando... sei que tinha casa que chegou a virar boate. Então, quando fica uma mulher sozinha, assim, nós achamos que não tem condições. Então vai com o marido. O homem também, que homem solteiro nós temos problema também. Tanto mulher solteira quanto homem solteiro no meio de tanta família não dava. Aí começou a haver problemas. Quando a mulher é casada, com um monte de solteiros vivendo ali perto, é um problema. Veja, nós temos que ver o andamento da granja seja o mais aprazível possível, tranquilo possível (Miguel)".

"... aconteceu uma coisa. Estava o outro chefe e foi com um casal. Briga de casal... que a mulher é discriminada. Se o casal se separou, a mulher tem que ir embora também. Mesmo que esteja trabalhando ela é demitida. Não tem choro, nem vela. Um casal, se estão trabalhando os dois e ele sair, ela vai ter que procurar outro lugar. Ao menos ela não vai poder ficar na casa. Algumas exceções de gente que tá há anos na empresa. Eu me lembro uma vez que um casal brigou lá e eu conversei assim. Aí disse o chefe aqui: 'Manda a Leila lá. Manda a Leila lá falar. Um baita serviço pra Leila'. Daí eu fui lá e o chefe veio falar comigo para falar com o casal: 'E, tu vê se ajunta eles porque só tem uma casa e nós não podemos colocar...'. E eu disse: 'Não são assim as coisas. Tu tem que ver que as pessoas querem ficar juntas. Não pode ajeitar o problema em função de casa, da empresa. Tem que resolver primeiro o problema deles e depois ver o que a empresa pode fazer. Tem que funcionar assim as coisas'. Ele ficou meio assim. Mas ele aceitou porque eram ilógicos os argumentos dele. Ele queria que eu juntasse o casal em função daquilo ali...

"Uma coisa que o pessoal reclama é este negócio de casais, separação de casais... isto aí a gente vê assim, em conversas com as pessoas... geralmente eu converso mais com as mulheres este tipo de problema... que o homem, se tu vai conversar, dependendo de qual visão, eles não aceitam muito... Mas em termos assim, que não existe uma separação real, não é ? Eles se

separam, daqui a pouco estão juntos de novo. Acabam sempre voltando... separa um dia, dois dias, mas aí... tudo bem. (...)E a visão da mulher descasada... também tem muito dessas coisas assim: 'Como é que eu fico separada?' (Leila)".

Explicita-se nas falas acima não apenas a extensão da normatização imposta pela empresa sobre os moradores da vila residencial, mas também a forma dominante de resolução dos conflitos, qual seja, o disciplinamento pelo autoritarismo. A moradia atua neste processo como o fator que permite à empresa delimitar o padrão disciplinar e comportamental esperado de seus moradores. Reforça, assim, processo iniciado na produção, sendo a intervenção por parte da empresa na vida privada dos indivíduos não mais restrita às paredes dos aviários, durante a jornada de trabalho. Observa-se, também, os princípios de uma nova forma de obtenção de consenso que a empresa está introduzindo, através de seu setor de serviço social, para alívio das tensões existentes nas unidades.

"Não há muita rotatividade e o fator moradia influencia muito. Fixa muito. Eu vejo o pessoal da unidade Dez sair e dali a 3 ou 4 meses retornarem. Vão para a área urbana e descobrem que tem de pagar aluguel, transporte... e voltam (Leila)".

"E isso mesmo, eles voltam. Aqui mesmo tem um tal de Padilha... e trabalha ali. Ele enjoa do serviço. Enjoa, ele acha que vai pegar uma ponta melhor e sai. E vira em nada. Aí volta a trabalhar de novo... e saem de nada. Saem numa boa, fazendo o trabalho direitinho, né? Não fazem nada mal feito (Ariovaldo)".

Explicita-se, assim, a questão da moradia como um dos principais mecanismos de controle que a empresa detém sobre os

seus empregados, seja na redução da rotatividade da força de trabalho, ao mesmo tempo que vincula mais de um membro do grupamento familiar à produção, seja pelas normas de conduta moral reafirmadas e/ou impostas aos moradores da vila residencial.

Nos últimos dias de realização das entrevistas e da observação corria um boato entre os trabalhadores de que a empresa estaria se preparando para implantar relógios de consumo de energia elétrica nas moradias, repassando o custo dos gastos com luz e água para os moradores da vila residencial. Processo semelhante ao que aconteceu com a ajuda na mudança dos primeiros trabalhadores, de início gratuita, realizada pela própria empresa, passando progressivamente a ser ônus exclusivo do novo empregado, inclusive indicando prestador deste serviço.

"... já é estratégia deles mesmo, eles darem casa, né? Já tá livre do transporte e tem uma casa pra morá. Mas já tão tirando as vantagens. Já tão querendo botar relógio nas casas... se paga uma taxinha pra se morar aqui, mas já tá crescendo também, tá esticando... (Afonso)".

### **O Final de Semana, as Férias, o Lazer**

Pereira (1979:157-8) sistematizou o ciclo vital de um operário urbano em tempo de trabalho e tempo de não-trabalho. O primeiro corresponderia às horas dispendidas no cumprimento da jornada de trabalho, cuja contraposição seriam as horas livres ou folgas na unidade de tempo (horas diárias, folga semanal,

aposentadoria) que, por sua vez, comporiam o tempo de não-trabalho. Este seria caracterizado pela desvinculação das ações à rotina do trabalho, podendo ser utilizado de duas formas: o ato de "descansar", expressando um ato de reposição energética (dormir, ficar em casa, assistir televisão), e o ato de "perambular", indicando atividades realizadas sem uma finalidade premeditada (andar pelas ruas, passear de bicicleta, conversar com amigos).

A localização geográfica da unidade produtiva em estudo, a inexistência de organizações coletivas de caráter formal (associações de moradores, clube esportivo) ou locais que viabilizem a convergência dos trabalhadores (como uma venda, um bar) e a elevada jornada de trabalho (oito horas diárias, seis dias por semana, mais um domingo quinzenalmente) delimitam sobremaneira a estrutura do tempo de não-trabalho. Temos então nesta unidade produtiva uma hipertrofia do tempo de descanso, em detrimento do ato de "perambular". Em verdade, só conseguimos relato de um trabalhador que costumava ao menos uma vez por semana sair a caminhar pelo Distrito, pelas suas vias laterais ou entre as terras circunvizinhas, embora alguns trabalhadores a realizassem esporadicamente. Os demais permaneciam em suas casas durante os períodos de folga semanal.

"São Leopoldo... cidade que eu morei mais tempo. Eu sempre gostei de lá. Tinha meus colegas, minha farra, meus troços. Mais opção de tudo, né? Divertimento, é claro. Aqui só temos o futebol ali para fazer. O resto se resume em serviço. Chega na frente aqui (da casa)... tem capina. A área dos fundos tem

capina... coisa que eu não estava acostumado. Não conhecia enxada, barro... lá tu tá com som até que... que o cara sabe que aqui é a mesma regra de lá, né ? Até as 10 horas, é a lei do silêncio, dali pra frente não pode mais nada. Aqui é a mesma coisa... isso a gente traz de lá mesmo... e aqui a gente tá com o som ligado, numa hora que dá pra estar ainda e não... o vizinho berra... e lá já não tinha disso. Vamos dizer, numa briga de casal, aqui já vem um monte em roda se meter (risos)... Festa de aniversário, nem pensar. Não, e outra coisa, aqui a gente faz certas promoções e as pessoas não colaboram, né ? Não se mexem para fazer as coisas. Lá, se promovia uma excursão e tinha uns quinhentos pra ir. Aqui, não querem... Eles não gostam de se envolver em nada... a não ser na vida do outro... o esporte predileto (Alexandre)".

"Os fins de semana, na colheita mesmo era difícil a gente ter um fim de semana assim inteiro. No caso, o máximo que a gente tinha, na colheita, era domingo de tarde. Isso aí já era o máximo. Uma grande coisa era quando dava para passear no domingo de tarde. Domingo até o meio-dia era a mesma coisa que segunda-feira... Se não tinha nada pra fazer, a gente saía pra lavoura, pro campo... a gente caminhava... Aqui não, a gente chega do serviço e, se é cedo, tem que ficar dentro de casa, não tem pra onde ir... Inclusive, quando eu vim para cá, passava um mês, um mês e meio e me ia pra casa. Fazia um despesão e ia em casa, louco de saudade... (Jurandir)".

"As folgas dele (marido) são semelhantes aos demais funcionários, duas por mês... aí nós ficamos só em casa. As vezes nós vamos em Viamão. Eu não sou muito assim de assistir muita televisão, rádio... ele que escuta o rádio. Ele olha mais os filme, assim, que ele gosta mais. Ele é que gosta mais... Eu acho que assim é melhor. Lá ele trabalhava, e não tinha quase serviço, mas era difícil o domingo que a gente podia contar, porque eles (os donos da chácara) estavam lá e queriam que ele fizesse de tudo. Agora, aqui não. O domingo que a gente quer sair, a gente pode sair. O que é um pouco melhor, não ? (Delcíria)".

"No campo trabalhava todos os dias. Não tinha domingo, não tinha feriado, não tinha nada. Os bichos tinham que comer, tinha que tirar leite, tratar porco... (Lourival)".

"Os dois trabalham junto, é... no domingo que sobra, alguns sai, outros fica, né? As mulheres, as mães, principalmente, tem que fazer a limpeza da casa, lavar roupa, não é? Eu tenho minha filha que faz, que limpa a casa, faz a comida, lava roupa também ... mas, então, tem pessoas que não sai daqui de dentro (Irma)".

"A gente depois que veio pra cá, tinha umas festa da firma, e depois a gente entrou pra igreja, faz três anos que nós temos na igreja... a gente vai bastante, vai visitar as igreja, né? Quando tã de campanha. a gente vai visitar as igreja (Vera)".

A observação da vila residencial aponta que as horas após a jornada diária de trabalho (as noites) são destinadas quase que exclusivamente à reposição das energias dispendidas durante o dia, quando a maioria dos trabalhadores não saem de suas casas. Já durante os fins de semana, entendido como os domingos, as atividades podem ser nitidamente divididas por sexo. Assim, às mulheres caberão as tarefas consideradas domésticas, tais como arrumar a casa, lavar e passar roupa, fazer a comida especial de fim de semana; enquanto aos homens estarão destinadas as tarefas externas de conservação da casa, como a capina do terreno, conserto da cerca e de encanamentos, etc. Curiosamente, estas atividades envolvendo o ambiente próximo à casa, incluindo a conservação da própria casa e terreno, em algumas famílias passaram a ser desempenhadas também pelas mulheres. Os homens procuraram junto à empresa alguma forma de relação com a terra ou de criação com os animais. Devido a sua grande quantidade de terra sem aproveitamento, a empresa cedeu locais, para quem desejasse, destinados ao plantio por parte dos trabalhadores. No momento das entrevistas um trabalhador havia conseguido a permissão de comprar uma vaca leiteira.

Poucas são as famílias que se deslocam para fora da empresa durante o final de semana, sendo apontados o exíguo tempo para viagens, debilidades de transporte e longas distâncias a serem vencidas até o local de moradia de familiares, além das tarefas de manutenção da moradia, como determinantes deste comportamento: passar os domingos constantemente na empresa. As visitas são remetidas ao período de férias, quando a maior parte do pessoal retorna aos seus locais de origem.

Parcela importante dos trabalhadores apresentam seus fins de semana preenchidos com as obrigações religiosas, notadamente os vinculados aos cultos da Assembléia de Deus. Esta, periodicamente, oferece viagens de cunho religioso a municípios próximos, semelhante a uma excursão. Qual seja, oferece uma espécie de lazer a seus fiéis, ao mesmo tempo em que introduz rígidas normas de comportamento e procedimento perante os demais moradores da vila residencial.

A inexistência de um local de reunião dos moradores, associado ao isolamento geográfico da área, termina por dificultar a troca de informações entre os mesmos, atividades recreativas de cunho recreativo ou reivindicativo. Ao mesmo tempo, esta falta de informações sobre postos de trabalho em outras empresas ou postos diversos e suas vantagens, termina por diminuir as possibilidades que os trabalhadores possuem de conhecer seus próprios direitos, bem como os processos passíveis de reivindicação.

"Que de repente, assim, morando... aqui é muito ruim da pessoa... Devia t  um tipo de união, tudo mundo vai pra um escritório s , n ? S  pros pavilhão, pra trabalhá num... qu  dizê, tudo tipo duns irmão, porque se eu trabalho num serviço ruim, o outro também trabalha. Se o serviço   bom pra mim,   bom pro outro também. Então, portanto, eu acho que... não podia nem dizê assim que um acha que o outro   ruim, n  ? (Valdomiro)".

"Depois que a gente veio morar aqui, já mudou um pouco. Antes a gente conversava coisas... até no jeito de falar... não são muito inteligente de falar e tudo. Aqui eu peguei até preguiça de falar. Porque a gente não tem o mesmo papo que na cidade a gente tinha, sabe? Se falar aqui, o papo no momento   a política, e tu vai falar por aí... ninguém te d  bola... Não tem muito interesse. Aqui mais   cria o, gado, vaca, planta o. O papo que agrada eles... Acho que   do próprio lugar. Eles vivem sempre com aquilo ali. E, depois, tem muita gente aqui que não sabe ler nem escrever. As vezes a gente d  um desconto assim por causa da falta de estudos, sabe ? Mas a falta de estudos não leva a ser tão ignorante assim. Eu acho que a pessoa, mesmo não tendo estudado, o respeito, as coisas assim, a vida ensina um pouco... S  não quero que o gado me deixe ignorante igual das pessoas aqui (Afonso)".

A quase inexistência dos encontros informais entre os trabalhadores, as dificuldades de acesso a meios impressos de informa o (revistas, jornais) e a distância das notícias vinculadas nos meios de comunica o de massa (rádio, televisão) para com a realidade vivenciada parecem ser substituídas pela institucionaliza o de meios informais de comunica o, qual seja, o uso da fofoca. Através e durante este ato, o comentário velado atinge desde a vida privada de algumas pessoas   própria estrutura de funcionamento da empresa. Não restringe-se, portanto, a processos difamatórios ou de criticidade negativa, cujo exemplo pode ser encontrado no comentário abaixo:

"É uma maneira que eu tô pegando. Tô gostando de uma fofoca de vez em quando. As vezes sai umas coisas assim que eu acho que se fosse em outro lugar eles tomam providência. Aqui não, aqui isso fica por isso mesmo. As vezes fazem uma difamação que Deus nos livre. De certo é por estar todo mundo morando aqui e desta forma. Eu acho que se fosse individual, assim, seria bem melhor. Por exemplo, uns cem metros de distância de cada um (Afonso)".

Esta maneira informal de difusão das informações entre os trabalhadores e sua vinculação com os processos organizativos daí resultantes estão explicitados nos dois itens a seguir: a questão da creche e da paralisação dos funcionários.

#### **A Creche da Empresa**

Dentre as políticas sociais implementadas pela empresa, a criação de creches em todas as unidades produtivas do complexo se sobressai.

"Tudo na vida precisa de uma evolução e um tempo. Nós somos uma empresa nova e começamos a aprender. Nós não sabíamos tudo. Tudo vai evoluindo. Em cada ano tratamos de fazer alguma coisa extra. Por exemplo, quando se iniciaram as creches, a mentalidade era fazer uma creche meio independente, autônoma. Depois vimos que isso não era o melhor. O que nós queríamos era ter higiene para as crianças, atendimento médico mais adequado, boa alimentação. Então nós passamos a dar funcionários para a creche, pagamos a estes o que recebem... leite nós damos, ovos nós damos e frango nós damos... só com o fim de que esta criança seja melhor alimentada. E não damos tudo de graça porque esta é uma política da empresa, mentalidade da empresa... cada um tem que dar algo para conseguir algo. Se você tiver de graça não tem valor. Então, o funcionário rateia alguma assistência como, por exemplo, farinha, café, açúcar... algo tem que aportar. Tudo que se paga tem valor, você recebe de graça não tem valor. Dar aporte mínimo. É um valor, mas não é tão simbólico assim. É um valor que é

cobrado. Eles fazem um rancho de tanto em tanto que é dividido... e a criança tem café da manhã, almoço, café da tarde, seis dias por semana. As vezes sete dias por semana (Miguel)".

"... lá no dez tem pessoas que têm liderança... que são pessoas que conseguem sair um pouquinho daquela visão ingênua de chefia e chefe bonzinho, ou chefe que manda... então estas pessoas reivindicam. E o fato de ter vindo deles não quer dizer que a partir disto... surgiu de lideranças, mas de lideranças que estão acima do resto do pessoal em termos de conscientização, de mobilização, de organização. Então, é claro que o resto que não está acostumado com isto não vai assumir isto junto. Eu me lembro que foi horrível, assim, na primeira reunião que a gente fez, até para se discutir estas coisas: como é que vocês querem fazer isso, como é que vocês querem aquilo... a gente conversou e foi horrível, que as pessoas não estavam acostumadas a falar... Não estão habituadas a fazer este tipo de coisas. Por isso eu acho que deu a impressão de que foi coisa da empresa. Claro que a empresa se beneficiou. Não estava querendo mais que tivesse criança nos grupos e tudo. Porque não é lugar de criança ficar... Onde achar que de repente eles iam administrar um recurso, que eles não estão acostumados aí, não é? Impedidos de administrar a própria vida deles porque a empresa chega lá e diz que eles não podem transar com fulano, essas coisas... Então, de repente, não é possível, não é? (Leila)".

"A creche começou assim: é que muitas mães trabalhavam e tinham que deixar as crianças em casa, né? E não tinha quem cuidasse das crianças... e deixavam uma pessoa cuidando, quinze dias, dez dias... e não dava certo... a mulher ia embora e a mãe tinha que ficar em casa cuidando dos filhos, né? Aí, todo mundo começou a levantar, assim, que deveria ter uma creche, um lugar... alguém que cuidasse... no feitiço das crianças, sabe? Aí eles fizeram uma reunião... com eles, com a assistente social... pra abrir a creche... o que eles achavam da creche... isso vai fazer dois anos... mas neste ano e meio antes de abrir a creche as outras pagavam para outra pessoa cuidar... mas daí nós começemo a fazer reunião entre nós, primeiro, para abrir uma idéia, assim, de ter uma creche, para cuidar das crianças... aí foi feita a reunião e foi aprovado.

A idéia surgiu de quase todos. né? Eu acho que a reunião surgiu deles mesmo... surgiu do chefe mesmo... ele se sentia prejudicado porque muitas vezes as mães tinham que ficar em casa cuidando dos filhos e faltavam ao serviço dos grupos, né? Então, aí ele se lembrou de fazer uma reunião e dar a idéia da creche com a

assistente social... que começou a trabalhar neste tempo, que antes não tinha... (Irma)".

"... outras mães levavam as crianças para o trabalho e aí foi onde o chefe criou esta idéia de ter uma creche... não quebravam ovos, mas atrapalhava, né? Atrapalhavam porque eram arteiros, tinham que mexer em alguma coisa... muitas mães carregavam os filhos sentados em cima destes carrinhos de catar ovos... carregavam os filhos ali, empurrando, e trabalhavam e, então, chegaram a levantar a idéia da creche. Aí eles fizeram uma reunião... aí, quando eles levantaram a idéia da creche, já todo mundo ficou cobrando a creche, né? Queriam porque queriam a creche... aí, quando foi um dia, nós se decidimos também, e já tavam...(Vilma)".

"Aí, primeiro, a Leila falou que tinha que fazer um curso, né? Algumas coisas assim, pra trabalhar na creche. Aí, as únicas que aceitaram para fazer este cursinho foi a Vilma e eu... nenhuma outra mãe quis fazer... porque não sei... nenhuma outra mãe, só nós duas nos prontificamos. Aí foi que nós duas começemo a trabalhar. Nós ganhamos igual aos racionadores. E que tem três empregos aqui. As mulher que catam ovo ganham um preço, racionador ganha outro e chefe de grupo outro... Era Cr\$ 3.400,00 e pouco... o chefe de grupo ganhava Cr\$ 4.800,00 (Irma)".

"Eu pagava a creche ali. Agora eu tirei eles. Agora eu cuido deles. Lá, as zeladeiras ali da creche, cuidam muito bem. Mas... eu não sei. Eles não se conformam lá, querem ficar em casa. Em casa ficam à vontade, vão pruma sombra lá, brincar... e se entertem melhor que lá. Eu sou pobre, não sou muito daqueles de apertar a mão pra não sair demais. Trabalhando de noite, pagar 160 mil incomoda. Faz um barulho, dou uma ralhada e vão brincar no patio. E aquele dinheiro sobra pra mim comprar um alimento melhor, uma roupa... Eles não ficam contente. Eles querem manter aquilo ali pra não cair pra eles. Não importa. Cada um com suas conveniências. Então é o causo que tem uns quantos também lá... depois que viram aquele meu sistema, dizem: mas olha, vou criar o meu... Se a gente vai pagar uma creche, paga uma coisa aqui, paga uma outra ali... no fim do mês não sobra nada (Ariovaldo)".

Todas as entrevistas que enfocaram o processo de construção da creche e as discussões ocorridas entre os trabalhadores nunca

referiram reuniões, no sentido formal organizativo, mas sim uma série de conversas informais, "boca-a-boca", de tal forma que a necessidade da creche já era senso comum entre os mesmos. Tal fato não havia encontrado ainda uma veiculação objetiva por parte dos trabalhadores à empresa, momento em que esta "fase latente" de organização foi canalizada pelo setor de serviço social da empresa, através de uma convocação formal para reunião com todos os moradores da vila residencial.

A estrutura de funcionamento da creche foi em sua totalidade proposta pela empresa: horário de funcionamento, número de funcionários alocados, local de instalação, capacidade de atendimento (todas as crianças da unidade, independente de idade), número de refeições diárias, etc.

A proposta apresentada pela empresa partia de um pressuposto de autonomia e organização mínima por parte dos trabalhadores, que poderia culminar na própria gestão da creche. Entretanto, ao catalisar para si a organização da creche, terminou por esbarrar na incipiente organização dos mesmos, que passaram a ver a instalação da creche como mais uma das medidas assistencialistas propostas pela empresa, de procedência externa, redundando em efeito contrário ao desejado: o "consenso informal" conduzindo à não inscrição das crianças na creche, de tal forma que menos de uma dezena de crianças a frequentam.

Embora a creche passasse também a oferecer um local para reuniões, festas e até cultos religiosos, estes foram

progressivamente diminuindo de frequência, mantendo-se eventualmente cultos religiosos da Igreja Assembléia de Deus, aos domingos. A instalação da creche no grande galpão que marca o início das terras da unidade também teve como função ocupá-lo, já que antigamente o mesmo funcionava como um bar. Segundo o gerente da granja, o bar foi fechado por problemas com "bebedeiras e brigas" entre os moradores. Na prática a creche veio a substituir o único local de lazer e reunião dos trabalhadores, ao menos do sexo masculino, em um raio de dois quilômetros, ao mesmo tempo em que estabelecia lugar institucional para reuniões. Durante um curto espaço de tempo a creche funcionou nos dias de semana, se alternado com o bar aos domingos. Mas:

"... deu conflito, assim... estavam usando a creche para jogo. Então estava começando a dar conflito, até de material estragado... um monte de coisinhas, probleminhas pequenos que estavam ocorrendo. De pegar alimentação, de sumir, de jogar... coisas assim. Deu confusão entre eles também. Dai eles resolveram parar de utilizar a creche. Ficou só para a creche e algumas festividades. Festinha de aniversário é feita lá. A empresa tá pensando em conciliar isto, construindo um novo galpão, com um bar, um salão de baile (Leila)".

Deste momento em diante até as "peladas" de futebol foram diminuindo, praticamente cessando. Os jogos de vôlei entre as mulheres cessaram. Fato que redundou na progressiva deterioração do gramado do campo de futebol/vôlei.

"... é impressionante como a empresa não convive bem com as crianças. Porque a criança está acostumada, este tipo de pessoal que vem do interior ou vem da área intermediária campo-cidade, são acostumadas a espaço.

Então a empresa não aceita, tipo assim... montar creche pra trancar as crianças e não deixar sair. A empresa não aceita, não convive com este tipo de coisas. A idéia é ter a creche pra engaiolar todo mundo. Deixar todos albergando ali. As pessoas sempre têm a expectativa dos pais de botar ou não. E até me lembro quando surgiu que toda que é criança tinha que entrar. Não podia ficar criança na rua... Mas algumas coisas foram proibidas depois que teve creche, tipo não levar mais crianças pro trabalho. Mas é interessante a liberdade da empresa de achar que pode intervir até nisto, tipo... ter que fazer assim, né? (Leila)".

### **O Dia da Greve: a primeira paralisação da unidade**

Poucos momentos expressam nitidamente o estágio de organização dos trabalhadores quanto o de um movimento paredista, sendo vários os relatos na literatura nacional de greves, geralmente de operariado urbano. Em dezembro de 1987, uma semana antes do Natal, a empresa veio a enfrentar a primeira paralisação de trabalhadores de sua história. Várias unidades, se bem que não todas, paralisaram suas atividades em graus variados: de paralisação total, com barricadas na entrada da unidade, a poucos minutos de interrupção do trabalho para conversações com o gerente da granja. Todas as unidades apresentaram graus variados de organização, manifestados através da existência ou não da comissão de negociação e propostas articuladas de reivindicações (reposição salarial, melhores condições de trabalho, estabilidade no emprego, não-punição). O processo ocorrido na unidade dez apresentou particularidades que, nas palavras dos trabalhadores, deu-se da seguinte forma:

"Não, não chegamos a parar aqui. Só paramos lá para conversar e fomos trabalhar normal. E depois veio o gerente (industrial) conversar com nós e fomos trabalhar de novo. Nós não se organizamos. Simplesmente o salário baixo nos levou a tudo isso, né? Não houve uma organização, assim, por parte das pessoas... Chegamos no escritório lá, tocou o horário de trabalhar e começamos a ficar ali, esperando pra conversar com o chefe. Ai entramos, conversamos, pedimos pro gerente vir aqui pra nós conversar com ele. Ele disse que de manhã não era possível, mas de tarde ele vinha. Ai fomos trabalhar normal. A uma da tarde, na entrada, chegou. Conversamos com ele... Nós queria aumento de salário. Nós queria 50%. Esta cifra... veio de um comentário lá do sexto aviário que eles tinham ganho 50%... Que eles não chegaram como nós chegamos. Já fizeram barricada. Já amanheceu o dia, eu acho que desde a madrugada eles já estavam em postos, com os portões trancado com madeira, galhos de árvore. Ninguém entrava e ninguém saia. Pra lá tá dando bom. Aqui não sei se vai dar, que aqui não houve nada, né? Ficou só na conversa. Não tem que dar galho. Trabalhamos normalmente e tal, conversamos de manhã com o gerente da granja e à tarde com o Miguel (gerente industrial). O trabalho foi normal e ele prometeu que ia dar o aumento porque lá... o que eles pediram lá, se eles ganhassem lá, nós ia também ganhar aqui. Acabaram com a greve ao colocar isso (Afonso)".

"A greve... a maioria... todo mundo resolveu parar. Então de tarde a gente conversou. Pedimos aumento de salário, estabilidade no emprego, que não houvesse repressão, né? Ninguém ir pra rua... então tinha... não havia um líder, uma cabeça que liderou. Todos entraram no escritório, apoiaram e reivindicaram a mesma coisa. Ai a gente foi lá de manhã, conversou... E a gente pediu aumento de salário, que foi pouquíssimo. Ai depois eles falaram o que foi. Em vez de dar o aumento de salário em dezembro, eles preferiram dar o rancho e deixar o salário pra ser aumentado em janeiro e fevereiro, a outra parte (Vilma)".

"Veio um comentário lá do sexto aviário que eles tinham ganho 50%. Isto veio através do caminhão de ração... os caras moram dentro deste aviário. E chegou assim aqui a noticia da parada... E, mais ou menos isso. Mas é assim as coisas. Nós não temos certeza daquilo, né? Vem as informações, inclusive do troca-troca que vai ter nas granjas... caso que o cara não sabe qual é o certo... até agora nós não tinha certeza daquela parada deles lá, sabe? Saiu um daqui de moto, passou por lá para ver como é que estava. Ai se certificaram que estavam em greve mesmo (Afonso)".

"No dia do pagamento, o pessoal pegava e falava: bah, só isso... só aquilo... diminuiu, aumentou... bah... aí todo mundo resolveu parar. Então, aquele dia, simplesmente chegamos lá no escritório, já fomos parando, todo mundo já foi entrando pra dentro do escritório, outros já foram entrando juntos... Não é um pela frente. Foi um monte fazendo a frente. O resto foi atrás... foi entrando no escritório, sentando e conversando. Todo mundo entrou e falou. Sem líder... a gente não estabeleceu assim... 50%, 60%, 70%... a gente pediu aumento lá, aí eles quiseram dar 15% em janeiro e 35% em fevereiro (Vilma)".

"A reivindicação era de 50%. A gerência foi em reunião na Cavalhada (bairro de Porto Alegre)... que ali eles optaram pelo aumento grande ou rancho. Um ou outro... que eles não tinham condição de dar os dois juntos. A escolha feita por nós foi o rancho. Certo eles, deixaram o aumento grande para janeiro. Agora, vem em parcela... sempre tivemos o rancho. Isso aí não é um presente da empresa, né? E isto aí... é uma forma que o cara trabalha. Não é presente. De renda não ganhamos nada. Porque aquilo ali tem um esquema que não pega dispensa, atestado... então, quem não pega tanta dispensa e tanto atestado... Ganha uns dez, mais ou menos. E a gente tem que ter já um ano de firma, no caso. Quer dizer, tem um monte de gente que não tem direito ao rancho (Afonso)".

"O contra-cheque o pessoal já tinha visto dia 5 passado... nós fizemos lá perto do dia dez. Dali pra cá o pessoal já tava descontente por causa disso... ficavam conversando... A reunião foi feita no dia, não é? No dia a gente mandou chamar o Miguel pra se conversar. Aí ele veio e... até dizem que ele apareceu muito mais assim... porque a gente fez a coisa muito sem violência, nem nada... bem... diz que ele agradeceu a nossa ação, que em outros lugares já não deixaram ninguém nem entrar ou sair, sabe? Então... a gente não queria mesmo fazer algo assim... nem, queria uma guerra, nem nada... antes a gente ganhava bastante mais que o salário mínimo e agora já tava quase nivelando com o salário mínimo. Mesmo com os aumentos.... Aí todo mundo se reuniu e falou, né? Todo mundo começou junto. Não teve uma... assim, por exemplo, uma Vera, uma Iara, ou João ou Pedro que começou.... foi todo mundo junto. Isso aí que houve assim... quase não chegou a haver discussão entre eles, nem nada... mas queriam saber quem eram os cabeças disso aí... Não tinha cabeças. Cabeça era o salário baixo. Perguntava pra um: cabeça é o salário baixo. E daí... o culpado era o salário (Irma)".

A contra-proposta da empresa, manutenção do rancho anual em dezembro aos empregados mais assíduos, com aumento parcelado em janeiro e fevereiro, obteve repercussão entre os trabalhadores devido ao montante que o mesmo significa: um rancho de primeira categoria equivalia aproximadamente a um salário mínimo. Como caberia um rancho a cada trabalhador, é possível que uma família viesse a receber mais de um rancho, o que proveria a mesma de gêneros alimentícios não perecíveis por mais de dois meses. Contudo, nem 10% dos trabalhadores, naquele momento, tinham direito a aspirar ao recebimento do rancho, por apresentarem menos de um ano de contrato e, dentre os que satisfaziam esta norma, as demais regras para recebimento de um rancho de primeira categoria inviabilizavam na prática seu recebimento. Dentre os trabalhadores que receberam ranchos natalinos, a maioria foi de segunda e terceira categoria.

Outro fator a ser salientado das falas contidas neste item refere-se à alternância dos pronomes "nós" e "eles", destinados a identificar os trabalhadores, passando uma idéia de unidade no movimento de paralisação, e os patrões, representados pelo chefe da granja, o gerente industrial e a diretoria da empresa, respectivamente. Contudo, logo após o término das negociações, estes pronomes passam a ser utilizados também para discriminar os demais trabalhadores como responsáveis pela paralisação, em um processo de isenção do entrevistado frente ao acontecido.

"Eu acho que outra aqui não sai... só se for assim bem planejado... sem briga, sem nada. Vamos nós junto, só a palavra de terminança é deles. Mas se... mas tem que ser todo mundo junto. Foi nós junto, né? Ai, se não dá certo, atiram tudo em cima dum. Isso é ruim. Só de falar aqui, a maioria não concorda. Ai atiram a gente pra cima da gente. E as pessoas não querem pedir, sabe? Então não existe um acordo de nos reunir e vamos trabalhar juntos, né? Não. Se apertar: ah, mas quem falou pra mim foi fulano e siclano, entende? Ai joga pra cima de um só... naquele dia mesmo eu disse, lá mesmo: por que vocês não mandam chamar o Miguel, não mandam chamar ele, que daí a gente conversa com ele... Porque é assim. Tu vai fazer uma reunião, conversando assim: vamos fazer uma reunião? vamos, né? Ai, chega lá, ele (o chefe da granja) fica assim e começa: perguntando sobre isso, porque aquilo... não fala ninguém, entende? Ai eu fico tão satisfeita que não fala ninguém (risos). Ai, quando ele fala pra gente falar, aí os homens fica todo mundo calado, de bico fechado. A gente começa... quando começa é uma mulher que fala (Irma)".

"Uma vez fui numa reunião ali em cima. Falei o que eu achava e o que eu pensava. Depois ficavam olhando pra minha cara: também, só falou a Vilma e a Irma na reunião, parecem umas matraca. Só eles que falaram... Eles ficam tudo atrás, ficam todo mundo assim... daí, no dia da reivindicação, lá uma senhora me cutucou e disse: 'ah, pergunta aí, pra quem não tem um ano de firma, não vai receber sakário e tem três filhos pra sustentar?'. Pois daí que tava na hora de falarem, não é? (Vilma)".

"Um outro exemplo: o gerente da granja fez assim. Antes nós dava dez cruzeiros, quinze cruzeiros, pra contribuição. De meio de ano pra frente, pra gente fazer a festa de fim de ano, né? Ai era um valezinho todos os meses que era depositado. Ai chegava no fim do ano, o que sobrava ele dava conta pra nós. Então ele disse assim: 'pro ano que vem, que é este ano, né?... vou fazer diferente. Vou botar um depósito de gás aqui dentro e refrigerante, bebidas, né?... aí, eu vendo um pouco menos que a tabela e aquele dinheiro que eu ganho fica pra festa'. Depois desta reunião ele chegou e pediu 50 vezes das pessoas sobre isto, o que eles achavam, o que eles não achavam. Todo mundo de boca fechada. Ah, que coisa. Me dá uma agonia (risos)... ficaram calados. Ai, depois disseram: vocês acham que eu vou comprar bebidas dele? Eu não. Dar meu dinheiro... eu vou botar assim... porque outro que não comprou nada vai comer e não comprar. Mas nem começaram a vender as bebidas (Irma)".

Mais do que um processo consciente ou incipiente de resistência dos trabalhadores às propostas emanadas da empresa, esta postura reflete um tipo particular de relação que se estabeleceu entre patrão e empregado.

" A parte burocrática não é exatamente o forte da empresa. De repente tem um que faz duas coisas completamente diferentes. É o departamento de pessoal que compra rancho pra empresa. Mas, em termos de organização, ela não existe. A empresa cresceu muito em pouco tempo e acho que isso é assim um pouco do dono também. Eles vão levando as coisas assim. Vão ganhando dinheiro e vão levando as coisas assim mesmo, aos trancos e barrancos, sem dar muita importância a uma série de questões... É uma coisa afetiva, não uma coisa que esteja visando conscientemente o controle. (Os trabalhadores) Tem umas coisas que eles poderiam fazer, em termos de realizar umas melhorias. Não fazem (a empresa) e depois ficam lá; porque não dá pra fazer nada. E ficam contente porque o 'seu' fulano de tal bateu nas costas dele, ele participou, prestigiou ele (Leila)".

Por fim, podemos sistematizar as concepções que norteiam o ideário dos trabalhadores em duas vertentes básicas: uma parcela dos trabalhadores, composta pelos que apresentaram alguma experiência prévia na própria empresa ou em outros postos de trabalho, alguns em áreas urbanas, com uma noção mais apurada de seus direitos trabalhistas e mecanismos de reivindicação de melhorias; e trabalhadores que atualmente passam pela sua primeira experiência de assalariamento pleno e moradia em uma vila residencial, principiando a sua aprendizagem de "trabalhador". Estes últimos incorporam uma série de "benefícios" ( não entendido como os encargos trabalhistas amplamente difundidos, como as férias e décimo-terceiro salário,

mas sim salário-educação, salário-família, adicional noturno) como "concessão" da empresa, um verdadeiro ato de boa vontade ou interesse pelos mesmos.

Seja através da paralisação, pelos condicionantes impostos pela crise econômica, diminuição real dos salários ou outros processos que conduziram ao aumento da consciência do trabalhador de sua situação de explorado, a segunda percepção acima referida começa a mudar. Um dos primeiros "pilares" que sustentam o discurso de transição camponês-assalariado, a segurança do salário mensal e acesso a certos bens de consumo (do fogão e refrigerador a gêneros alimentícios comprados em hipermercado), começa a "ruir":

"Sempre tirei o corpo fora pra vim pra cá, mas... quando bateu a crise eu tive que vim. Mas agora, economia não dá. Se vive mais folgado um pouco, mas pra se economizar aqui é difícil. Tive esta ilusão no primeiro mês que eu tava aqui, mas depois já não deu mais. Não se gasta em condução mas, agora, aqui é longe de transporte. E se adoecer e não tiver carro de socorro da granja, pra vir particular uma pessoa aqui, né ?... Se paga uma taxinha pra se morar aqui, mas já tá crescendo... escola fica longe. Dia de chuva já está previsto que o ônibus não passa mais (Afonso)".

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS: DO COTIDIANO DO TRABALHO AO SABER ARTICULADO

Nos vários itens que compõem os capítulos quatro e cinco deste estudo alguns processos pedagógicos engendrados pelo complexo avícola-industrial para disciplinamento da força de trabalho foram apontados. Em ambos capítulos buscava-se descrever como estava se dando a produção e a educação do trabalhador vinculado à situação específica estudada, seja durante o processo de trabalho, seja em seu cotidiano imediato.

Entre os mecanismos apontados para a formação deste novo trabalhador estavam: as formas de disciplinamento empregadas (coercitivas, paternalistas ou na tentativa de serem consensuais), no processo de trabalho ou no cotidiano imediato; a absorção por parte da empresa de um saber prévio, transmutado durante o processo de trabalho em elementos não econômicos, incorporados juntamente com a força de trabalho; a negação do saber formal (escolar) aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que se veicula o respeito à autoridade, a veneração de um trabalho intelectual externo aos bancos escolares; os novos mecanismos de controle utilizados para diminuir a rotatividade da força de trabalho e reforço de novos padrões comportamentais aos moradores da vila residencial.

Ao se reconhecer o processo de trabalho como fundamento da pedagogia do trabalho capitalista, ao mesmo tempo que se constitui seu local privilegiado de superação, uma lacuna até o

presente momento seria a busca e descrição, se existentes, dos processos de aprendizagem de classe, a ser realizado neste item. Deve ser salientada a precariedade deste processo, fragmentado e incipiente, bastante diverso do observado no operariado urbano, sendo esta "consciência" gestada principalmente pela falta de condições das relações concretas vivenciadas pelo coletivo dos trabalhadores da unidade estudada.

Um condicionante à precariedade desta consciência social é o relativo curto espaço de tempo (inferior a dois anos) de incorporação dos trabalhadores, com perda de sua identidade e referencial enquanto camponeses, ao mesmo tempo que passaram a ser geridos por novas relações sociais e contratuais de existência. Perda da identidade pois "independentemente da consciência explícita ou implícita da exploração e da dominação ("o operário obedece"), o trabalho é o que permite a identidade e a diferença social (Chauí, 1896:138)" entre patrão e empregado. Perda de identidade e referencial pois "o conhecimento interiorizado nas práticas imperantes no campo e nas pequenas cidades pouca serventia apresenta para o trabalho fracionado da indústria". Chauí (1986:37), analisando colocações de Kowarick, apontará que "neste processo de migração não ocorre um ganho cultural (novos conhecimentos, novas habilidades, novos símbolos que se acrescentariam aos já possuídos), mas uma perda, pois 'o equipamento cultural' anterior torna-se inútil num sistema que nivela o aprendizado em função de tarefas parcializadas e estanques". As citações acima se referem à migração campo-cidade, mas podem ser igualmente referidas ao processo observado em

Itapuã, já que as novas relações sociais impostas e o processo de re-educação por que têm de passar para o trabalho dividido são muito semelhantes.

O período de observação e realização das entrevistas deste estudo corresponderam ao momento em que o antigo referencial já não respondia mais às situações concretas vivenciadas, embora se encontrasse vivo e presente na memória e forma de atuar dos trabalhadores. Um período em que uma nova identidade estava sendo estruturada, vislumbrando-se um processo de "homogeneização de saberes" entre os ex-camponeses, ex-chacreiros e trabalhadores egressos ou portadores de experiências em outros postos de trabalho, muitos em área urbana. Lentamente um novo ritmo estava se impondo, um saber sendo construído pela troca de conhecimentos e experiências anteriores; pela apropriação das relações jurídicas que regem a reprodução dos trabalhadores enquanto força de trabalho; pela incorporação dos direitos trabalhistas como direito do trabalhador e dever da empresa; do valor do coletivo em reivindicações; o "consenso informal" ocorrendo mais rapidamente, entre outros.

Processos estes que nem sempre podem ser descritos como uma resistência consciente e articulada aos mecanismos de exploração engendrados pelo capital ou desobediência passiva ao mesmo, mas sim formas incipientes de tomada de consciência de sua nova condição e de apropriação desta nova realidade. Afinal, da exploração à apreensão desta realidade concreta, mediada pela

necessidade ou falta de condições, pode-se notar um processo de diferenciação, o nascimento de uma nova postura, de uma nova práxis.

Vários são os exemplos que podem ser citados desta nova postura, desta tomada de consciência de sua nova situação e, dentro desta, seu papel. Todas muito ricas de significado e diversas, aparentemente contraditórias, mas integrantes de um processo em andamento.

Um destes exemplos: a empresa decretou uma norma proibindo aos trabalhadores levarem ovos dos aviários para suas casas. Para obtenção destes "basta" uma solicitação verbal ao gerente da granja, fora do horário de trabalho. Poucos trabalhadores se conformaram a este "ritual de submissão" à empresa, mesmo que esta justificasse tal atitude por necessidades administrativas: necessidade de tomar conhecimento da real capacidade de produção de ovos dos aviários. A resposta dos trabalhadores: a maioria passou a comprá-los em seus ranchos quinzenais, suprimiu-os de sua dieta ou, mais eventualmente, optou por roubá-los à noite (às vezes levando uma galinha junto). Embora a empresa possua vigias, os mesmos referem sua existência devido à possibilidade de furto por parte de pessoas externas à granja. Nenhuma entrevista referiu o fato de terem sido pegos trabalhadores em tentativa de furto. Este ato decorre, segundo alguns entrevistados, pelo "absurdo" de coletarem ovos seis dias por semana e não terem acesso aos mesmos para sua refeição. Ao mesmo tempo, outra norma da empresa proíbe a criação de animais de pequeno porte (galinha,

cães) ou mesmo de grande porte (porco, vaca, cavalo). As diferentes posturas observadas eram vinculadas à situação progressiva de ex-minifundiário, à criação livre de galinhas, ao custo de uma dúzia de ovos, à quantidade de terra sem utilização da empresa. Lembranças anteriores aliadas a fragmentos recentes de mecanismos explicativos em processo de articulação, um saber "difuso", não linear, em busca da compreensão das novas situações a que o trabalhador é submetido. Ou, nas palavras de Noronha (1986:43-4): "na cotidianidade do trabalho e nas relações por ele engendradas é gestado um novo saber, que é importante no nível da consciência. Assim, da cotidianidade imediata pode emergir a reflexão sobre a mesma, mostrando que a ação disciplinadora do capital exerce efeito contrário, produzindo o contra-saber". No interior deste processo a necessidade de defesa emerge como um importante ingrediente da práxis criadora, "determinante na produção do novo saber contra a exploração, nascido no interior da própria relação exploradora (1986:146)".

Posturas diversas frente a uma série de situações concretas encontram-se no corpo deste estudo, expressas na fala dos trabalhadores, quando, por exemplo, deslocam seu eixo de análise da problemática da moradia dos vizinhos (barulhentos, fofoqueiros) para a estrutura de construção das casas (muito próximas, tipo de material, morar em uma vila situada em área rural); quando realizam um "balanço" das vantagens oferecidas pela empresa (moradia a baixo custo, inexistência de gasto com transportes, prêmios por assiduidade, rancho quinzenal realizado

em hipermercado, etc) e sua contra-partida, em termos de perda do controle, autonomia e criatividade do processo de trabalho, isolamento geográfico, inserção praticamente obrigatória de outros membros da família na produção, mudanças de certos padrões comportamentais, perda da privacidade, etc.

O momento da observação captou a transição camponês-operário, a implantação da empresa e, em menor grau, também seu processo de re-estruturação administrativa, fatores a serem considerados frente às afirmações a serem realizadas a seguir. Sendo a preocupação básica deste estudo a descrição de como se dá a pedagogia do trabalho, dois momentos interligados e simultâneos puderam ser observados: os mecanismos engendrados no processo de trabalho, normativos e disciplinadores, e os emanados do cotidiano e, pela extensão do processo de trabalho neste, também normativos e disciplinadores, embora em outra esfera, mas complementares entre si.

Os mecanismos pedagogicamente relacionados com o processo de trabalho foram descritos com detalhes no capítulo quatro e, como exemplo, citados no segundo parágrafo deste item. Cabe agora fornecer outros elementos sobre os mesmos.

O que se tem, então, neste processo: uma empresa do complexo avícola-industrial que se localiza em uma região em que está se dando a desagregação dos modos tradicionais de produção, viabilizando a incorporação de uma força de trabalho subserviente, sem os limites que uma classe organizada poderia

impor à exploração, ao mesmo tempo que se apresenta não tecnicamente mas disciplinarmente normatizada para os postos de trabalho (horários introjetados, elevada jornada de trabalho diária, inexistência de folgas, trabalho familiar, etc), fornecendo uma série de elementos não econômicos à produção.

A particularidade da unidade estudada caracteriza o complexo avícola-industrial como uma organização administrativa arcaica, ainda contendo elementos de base familiar em sua estrutura, mas apresentando processo de modernização de um setor em especial, o de planejamento e administração. Este setor, centrado no emprego do taylorismo, é o responsável pelos estudos das áreas de implantação das unidades do complexo, conduzindo à incorporação de uma força de trabalho advinda de uma área de desintegração de seu modo tradicional de produção, em processo de perda de sua identidade de trabalhador (enquanto camponês) e desorganizado (enquanto consciência de classe).

O processo de trabalho imposto pela empresa, ao mesmo tempo que o disciplina nas novas relações sociais de produção, por manter em sua estrutura possibilidades de re-estruturação da unidade produtiva de base familiar e relações "de amizade", oferece uma forma concreta de reformulação do antigo modo de produção que regia os camponeses. Agora em novas bases, mas virtualmente mantendo alguns elementos constitutivos do antigo referencial, incluindo a não necessidade de sair de seu último local de vinculação, para alguns mesmo de nascimento - o Distrito de Itapuã.

A crítica ao processo de trabalho (ritmo, controle, monotonia, desgaste energético, problemas de saúde do trabalhador, etc) como determinantes das dificuldades sentidas nesta nova realidade de trabalhador assalariado não apresentou a mesma intensidade que as dirigidas à questão da habitação. Ao que parece os elementos não econômicos previamente normatizados nos trabalhadores incorporados viabilizaram uma adaptação em razoável grau ao novo processo de trabalho, responsável então pelo disciplinamento e "burilagem" deste trabalhador frente à divisão social do trabalho.

Ao trabalhador incorporado a empresa oferece uma série de "benefícios" (salário mensal, direitos trabalhistas, acesso a bens urbanos, etc), se salientando em especial, responsável pela maior contradição que atingirá os trabalhadores: a moradia em uma vila residencial.

A contradição básica existente na habitação está no controle objetivo que a empresa passa a ter sobre a cotidianidade dos trabalhadores. Na vila residencial se manifestam as contradições quanto ao espaço, aos hábitos que passam a ser disciplinados coletivamente (horário de acordar, dormir, comer, festejar), à perda da privacidade (da construção das moradias geminadas até a fofoca como um mecanismo que torna público tudo o que ocorre no espaço da vila), os distintos padrões de comportamento entre os trabalhadores egressos de área urbana e os de área rural, etc.

Um segundo processo verificado a nível de cotidianidade é o acesso ao consumo. Juntamente com a moradia, foram os fatores sempre enumerados como os determinantes para a permanência na empresa. Esta categoria inclui o acesso a certos gêneros alimentícios, vestuário, eletrodomésticos), agora passíveis de compra graças ao recebimento mensal de salário. Consumo este se fazendo sentir de forma mais acentuada sobre as mulheres, cuja reação frente a sua proletarização foi sintetizada por Mozer (1985:122-3) em duas fases distintas: uma primeira caracterizada "por uma euforia resultante da possibilidade de poder trabalhar e demonstrar pelo próprio esforço, o que poderia ganhar, conquistando, ilusoriamente, assim, novo status e liberdade. A segunda fase se caracteriza pela percepção, ainda que muito confusa da exploração a que estão submetidas. Ao mesmo tempo, se vêem numa situação insolúvel a partir da compulsão econômica e do forte esquema ideológico do passado e presente, que se constituem em limites intransponíveis na mudança das relações de trabalho".

Vale lembrar que, além da perda cultural e à invalidação de seus conhecimentos e valores, como bem salienta Chauí (1986:38), a estes trabalhadores está "vedado um acesso real ao que é veiculado pela Informação, tanto pelo nível da escolarização, quanto pelas dificuldades de contato com o restante da cidade e da sociedade global, em decorrência das condições de vida (habitação distante dos centros, poucos recursos para o consumo de bens perecíveis, duráveis e culturais, etc)".

Exemplos podem ser trazidos para caracterizar a ruptura com a cotidianidade, traçada no processo contínuo de aprendizagem

pela negação que os trabalhadores convivem em todos os níveis de sua vida. Noronha (1986:130-50), em capítulo destinado à análise do cotidiano do trabalho como limite e criação do novo saber emanado do trabalho (feminino) em área rural, delimita a vida cotidiana como o local de cruzamento tanto dos mecanismos de ocultamento da consciência, quanto as respostas a estes, responsáveis pela apreensão e transformação dos mecanismos em um novo saber, no qual o processo de resistência estará imbricado. Novo saber que, nascido da relação de trabalho assalariado, necessariamente deverá passar pelo conteúdo da existência cotidiana.

Mecanismos apropriados que redundarão em uma série de estratégias de defesa por parte dos trabalhadores frente às demandas impostas pela nova realidade. Estratégias que vão da repetição de práticas já identificadas como seguras e passíveis de reproduzir ou limitar a exploração a que estão submetidos, até a transgressão, passando pelas formas informais que burlem a vigilância da empresa. Em última instância, mecanismos que permitam ao trabalhador sobreviver no processo de trabalho.

Uma destas estratégias pode ser o não confronto com a empresa, como quando da discussão sobre a instalação da creche. Aparentemente ninguém foi contra a idéia, muito pelo contrário, após a reunião alguns passaram até a cobrar a sua instalação. Mas, na prática, foi inviabilizada pela não colocação das crianças na mesma. Outro exemplo de estratégia pode ser visualizado na forma de condução da paralisação, quando

reiteradamente é referida a inexistência de líderes e, em um segundo momento, de isenção da própria participação no movimento.

Assim, da cotidianidade imediata e das situações por ela colocadas, emerge a reflexão, contra-produto da ação exploradora e disciplinadora do capital. Processo alentado pela contínua expropriação que o trabalhador sofre, ao mesmo tempo que toma consciência da impossibilidade de domínio do conteúdo de seu trabalho, retornando o controle sobre o ritmo e criatividade que já teve sobre o mesmo, hoje transformado em uma atividade que o domina, já sem significado. Ritmo hoje imposto, paradoxalmente, pelo ritmo biológico das poedeiras, sendo o trabalhador reduzido a provedor das necessidades básicas da mesma.

Este processo de tomada de consciência de sua situação foi captado pela empresa que, se anteriormente a adequação e subordinação do trabalhador ao processo produtivo ocorria diretamente através de mecanismos disciplinadores autoritários e paternalistas, hoje ela principia o uso de mecanismos que buscam o consenso. Surge então o setor de serviço social, setor que passa a mediar a relação trabalhador-empresa, surgindo um novo elemento nas relações sociais de produção estabelecidas, na busca do aumento do controle exercido sobre a força de trabalho. Elemento este que se acresce aos mecanismos de controle já existentes, mas com uma função específica: como as relações entre os trabalhadores são pessoais e os conflitos imediatos empresa-trabalhadores tendem, em primeiro lugar, a se resolver aí, nesse

espaço onde a explosão é mais imediata (Noronha,1985:163), o assistente social dissocia a resolução destes conflitos do gerente da granja. Resta ao gerente da granja, livre da mediação e resolução das tensões existentes, bem como aos técnicos avícolas, uma pretensa "neutralidade e isenção" para desempenhar sua função de executor do trabalho, de fiscalizador da disciplina durante a jornada de trabalho e, em sua prorrogação, na vila residencial. Questões não resolvidas pela "disciplina do trabalho" serão então encaminhados à gerência do complexo e ao serviço social.

Não deve ser negado, entretanto, que ao mesmo tempo em que o assistente social constrói uma forma mais elaborada de controle do capital sobre o trabalho, também fornece meios e instrumentos de reflexão aos trabalhadores sobre a sua realidade e os "benefícios" individuais imediatos. Estes últimos sendo rapidamente assimilados e apropriados pelos trabalhadores como seus direitos, passíveis de reivindicação e extensão a todos os colegas trabalhadores.

As questões levantadas pelo cotidiano, sua reflexão e as novas práticas daí resultantes manifestam uma tomada de consciência dos trabalhadores, restando a questão: esta incipiente tomada de consciência tomará que rumos? De tomada de posição contra a exploração a que se encontra submetido no processo de trabalho? De conformismo frente a sua atual situação, manifestada no retorno "bucólico" ao seu passado de pequeno produtor rural, proprietário de terra? Da utilização do

novo saber gerado em um processo de melhor adaptação ao processo de trabalho e seus condicionantes ?

Neste sentido, o trabalhador teria basicamente três rumos a tomar frente ao novo saber gerado: resistência, conformismo e adaptação (reprodução plena da força de trabalho e das condições de produção). Cada uma destas três possibilidades se manifestando em diversos níveis da realidade concreta do trabalhador, dependendo da demanda com que for confrontado.

Os mecanismos vinculados à história de vida pregressa do trabalhador, criando uma espécie de "referencial nostálgico", acrescidos dos mecanismos de controle exercidos sobre a vida privada, atuam na esfera do cotidiano, movimentando presente e passado em um processo ambíguo e contraditório, ora conduzindo a movimentos de resistência, ora levando a uma procura nostálgica do passado, redundando em posturas conformistas e adaptativas. Postura conformista pois, do ponto de vista do coletivo, o retorno ao passado, em determinados momentos, pode ser considerado como uma "saída" individual, não interferindo no processo de tomada de consciência. Isto sempre que os referenciais anteriores se configurarem como um retorno saudosista, uma lembrança estagnada na memória dos trabalhadores. Não se pode negar, entretanto, processos incipientes de resistência à exploração do capital sobre o trabalho, como as atitudes frente à instalação da creche, o furto de ovos e galinhas ou o comportamento durante a paralisação. Tais processos

apontam não apenas para um fortalecimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores, através da "lei do silêncio", mas também para formas de resistência.

Assim, pode ser considerado que a educação do trabalhador em uma empresa do complexo avícola-industrial, que tem como base a transformação do camponês em operário, prima por desenvolver processos pedagógicos que "negociam" o presente-passado, ou seja, o disciplinamento e a apropriação do modo de vida do pequeno proprietário rural. Seu desejo de manutenção do núcleo familiar, sua incerteza quanto à subsistência e outros fatores são sistematizados e devolvidos pela empresa através da organização do processo de trabalho e da habitação. Entretanto, ao estruturar tais procedimentos, não são levados em consideração os aspectos globais do modo de vida camponês, mas apenas os elementos do "modus operanti" que atuam diretamente sobre a organização do trabalho, seja ele camponês ou operário. A empresa não percebe que o processo de trabalho também é permeado pelos traços culturais que compõem o trabalhador incorporado.

Pode ser, portanto, afirmado que a educação do trabalhador é gestada na produção e no cotidiano, sendo que neste caso específico de observação, a gestão do cotidiano é exercida diretamente pelo capital, e não pelo Estado, como seu intermediador. Tal afirmativa nos faz supor que o emprego de mecanismos tão diretos de educação deste novo trabalhador termina por não deixar muitos espaços para o surgimento de uma

consciência de classe, tendendo que o mesmo adote uma postura conformista-adaptativa, em um primeiro momento, semelhante ao seu objeto de trabalho, as poedeiras. Tende a passar a se considerar com um dos instrumentos de trabalho da empresa, configurando um processo acelerado de alienação e aceitação à ela, ao menos do ponto de vista da produção. Obviamente as tendências acima enumeradas deverão ser passíveis de observações posteriores, visando sua confirmação ou refutação, permitindo elucidar as novas formas gestadas pelo capital para controle da classe trabalhadora em área rural.

## 7. POSFACIO

Por fim, concluída. Um processo de investigação onde os sujeitos interagem não apenas como meros depositários de informações a serem coletadas pelo pesquisador deixa muitos ganhos e muitas perdas.

Ganhos, como a possibilidade de aprofundamento do conhecimento, da vivência e convivência em um espaço "estranho" ao pesquisador, da relação afetiva entre as pessoas (no próprio curso, entre colegas e professores, e no local de investigação), entre outros. Tais ganhos redundam em uma abertura de novas percepções, seja no campo do saber, seja no campo pessoal, influenciando no próprio direcionamento de vida dos envolvidos.

Ganhos, portanto, que na sua singularidade trazem uma dimensão coletiva de construção. E que, pela sua riqueza, não consegui encontrar formas de repasse para a forma impressa de um trabalho de conclusão de curso. São, assim, muito mais incorporados à história de vida dos sujeitos no processo.

Perdas, assim como os ganhos, também fazem parte deste processo. No período de elaboração desta Dissertação, o Estágio de Medicina Comunitária em Zona Rural (Internato Rural), que eu então coordenava, foi cancelado. Tal fato, acrescido da necessidade de interromper o processo de observação, no sentido de cumprimento dos prazos estabelecidos para término da dissertação, terminou por trazer um afastamento progressivo da

Área. Assim, minha carga horária foi deslocada para outras disciplinas, novos encargos na estrutura universitária me foram sendo apresentados, novos projetos se delinearão, etc. De tal forma que, ao término da redação deste, minhas idas a Itapuaã haviam se reduzido sobremaneira.

Persiste, entretanto, um desejo de retorno, não saudosista, mas sim a retomada do processo dos trabalhadores e a relação pedagógica estabelecida, bem como da busca das formas de resistência nele inseridos. Entendo que o período observado não forneceu elementos suficientes para uma análise segura destas formas de resistência, embora apontassem possibilidades de uma série de desdobramentos futuros, rompendo com o conformismo de algumas esferas de existência. Insuficiência de elementos devido ao próprio ritmo do processo observado, não problemas metodológicos.

Entre as perdas e ganhos, fica o saldo de uma série de experiências de vida que o curso de mestrado e a investigação direta ou indiretamente propiciaram, a ser acrescido na coluna do "currículo oculto" deste período de minha vida.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- BELATO, Dinarte. A subordinação do camponês no interior das cadeias agroalimentares. Contexto e Educação, 1(2): 61-80, 1986 e 1(3): 67-77, 1986.
- BOSERUP, Ester. Evolução agrária e pressão demográfica. São Paulo: Hucitec/Polis, 1987.
- BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista - a desagregação do trabalho no século XX. 3ª ed., Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.
- BREIHL, Jaime. Epidemiologia: economia, medicina y política. Santo Domingo, República Dominicana: Secretaria de Estudio da Salud Publica y Asistencia Social, 1980.
- BREIHL, Jaime & LAURELL, Asa Cristina. Ensenanza y usos de la epidemiologia. Santo Domingo, República Dominicana: Secretaria de Estudio de la Salud Publica y Asistencia Social, 1982.
- CALDEIRA, Teresa Pires do Rio. A política dos outros - o cotidiano dos moradores da periferia e o que pensam do poder e dos poderosos. São Paulo: Brasiliense, 1984.
- CARDOSO, Ruth (org). A aventura antropológica - teoria e pesquisa. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

D'INCAO, Maria Conceição. O "bóia-fria" - acumulação e miséria.  
Petrópolis: Vozes, 1975.

DUARTE, Luiz Fernando D. Da vida nervosa nas classes  
trabalhadoras urbanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar  
Ed./CNPq, 1986.

DURHAM, Eunice R. A pesquisa antropológica com populações  
urbanas: problemas e perspectivas. In: CARDOSO, Ruth (org). A  
aventura antropológica - teoria e pesquisa. Rio de Janeiro:  
Paz e Terra, 1986, p. 17-37.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A produtividade da escola improdutiva - um  
(re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-  
social capitalista. São Paulo: Cortez/Autores Associados,  
1984.

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA. 25 anos de economia gaúcha.  
Porto Alegre: FEE, 1988, volume 3 (A agricultura no Rio Grande  
do Sul).

\_\_\_\_\_. Contas regionais, produto interno do Rio Grande do Sul: 1970  
- 1985. Porto Alegre: FEE, 1987 (Série: Valor Agregado, volume  
II).

\_\_\_\_\_. Anuário estatístico do Rio Grande do Sul - 1986. Porto  
Alegre: FEE, 1987, volume 19.

GNACCARINI, José César. Latifúndio e proletariado - formação da empresa e relações de trabalho no Brasil rural. São Paulo: Polis, 1980 (Coleção Teoria e História, 7).

GORZ, André. Crítica da divisão do trabalho: textos. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

\_\_\_\_\_. Adeus ao proletariado - para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GRAMSCI, Antônio. Concepção dialética da história. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1981.

HARNISCH, Wolfgang Hoffmann. O Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Ed. Globo, 1952.

HELLER, Agnes. O cotidiano e a história. São Paulo: Paz e Terra, 1972 (Interpretações da História do Homem, 2).

KLIEMANN, Luiza H. Schmitz. RS: terra & poder - história da questão agrária. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1986.

KOSIK, Karel. Dialética do concreto. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KUENZER, Acacia Zeneida. Pedagogia da fábrica - as relações de produção e a educação do trabalhador. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1985.

LACERDA, Guilherme Narciso de. Capitalismo e produção familiar na agricultura brasileira. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas, 1985.

LEFEBVRE, Henry. La vida cotidiana en el mundo moderno. Madrid: Alianza Editorial, 1972.

LOPES, Juarez Rubens Brandão. Do latifúndio à empresa - unidade e diversidade do capitalismo no campo. Petrópolis: Vozes/CEBRAP, 1981 (Cadernos CEBRAP, 26).

LOUREIRO, Maria Rita Garcia. Parceria e Capitalismo. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

\_\_\_\_. Terra, família e capital - formação e expansão da pequena burguesia rural em São Paulo. Petrópolis: Vozes, 1987.

LUKACS, George. História e consciência de classe - estudos de dialética marxista. Porto: Publicações Escorpião, 1974 (Biblioteca Ciência e Sociedade, 11).

MACHADO, Lucília R de Souza. Educação e divisão social do trabalho. São Paulo: Autores Associados/Cortez, 1982.

MARTINS, José de Souza. Capitalismo e tradicionalismo - estudos sobre as contradições da sociedade agrária no Brasil. São Paulo: Livraria Pioneira, 1975.

\_\_\_\_. Introdução crítica à sociologia rural. 2ª ed., São Paulo: Hucitec, 1986.

\_\_\_\_. Os camponeses e as políticas no Brasil. 3ª ed., Petrópolis: Vozes, 1986.

MARX, Karl. O Capital. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MARX, Karl & ENGELS, Friederich. Textos sobre educação. São Paulo: Cortez/Moraes, 1978.

MARX, Karl & HOBBSBAWM, Eric J. Formaciones económicas precapitalistas. Mexico: Ed. Pasado y Presente, 1971.

MOSER, Anita. A nova submissão - mulheres de zona rural no processo de trabalho industrial. Porto Alegre: Edipaz, 1985.

NETTO, José Paulo & FALCAO, Maria do Carmo. Cotidiano: conhecimento e crítica. São Paulo: Cortez, 1987.

NORONHA, Olinda Maria. De camponesa a "madame" - trabalho feminino e relações de saber no meio rural. São Paulo: Loyola, 1986 (Coleção Educação Popular, 4).

PAOLI, Niuvenius J. Ideologia e hegemonia: as condições de produção da educação. São Paulo: Cortez, 1981.

- PEREIRA, Vera Maria Candido. O coração da fábrica - estudo de caso entre operários têxteis. Rio de Janeiro: Campus, 1977.
- QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. O camponato brasileiro. São Paulo: Vozes/USP, 1973.
- ROSSI, Wagner. Capitalismo e educação. São Paulo: Cortez/Moraes, 1978.
- \_\_\_\_\_. Pedagogia do trabalho - caminhos da educação socialista. São Paulo: Moraes, 1982.
- SADER, Eder & PAOLI, Maria Cecília. Sobre "classes populares" no pensamento sociológico brasileiro (notas de leitura sobre acontecimentos recentes). In: CARDOSO, Ruth (org). A Aventura antropológica - teoria e pesquisa. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986, p. 39-68.
- SANTOS, Adonis. Viamão. Porto Alegre: Ed. Gráfica Rogilma, 1963.
- SANTOS, Milton. Economia espacial: crítica e alternativa. São Paulo: Hucitec, 1979.
- SHANIN, Teodor. A definição do camponês: conceituação e desconceituação, o velho e o novo em uma discussão marxista. Petrópolis: Vozes, 1980 (Estudos CEBRAP).

- SINGER, Paul. Urbanização, dependência e marginalidade na América Latina. São Paulo: CEBRAP, 1972 (mimeografado).
- \_\_\_\_\_. Economia política da urbanização. São Paulo: Brasiliense, 1978.
- SORJ, Bernardo. Estado e classes sociais na agricultura brasileira. 2ª ed. ampliada, Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.
- SORJ, Bernardo; POMPERMAYER, Malori J & CORADINI, Odacir Luiz. Camponeses e agroindústria - transformação social e representação política na avicultura brasileira. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.
- SPEYER, Anne Marie. Educação e campesinato - uma educação para o homem no meio rural. São Paulo: Loyola, 1983.
- SZMRECSANYI, Tamás & QUEDA, Oriowaldo (orgs). Vida rural e mudança social. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1972.
- TEIXEIRA, Sérgio Alves. O bordão do pobre: um estudo sobre o gado como estratégia econômica para uma produção minifundiária no Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Dissertação de Mestrado, 1976 (mimeografado).
- THIOLLENT, Michel. Critica metodológica, investigação social e enquete operária. 4ª ed., São Paulo: Pólis, 1985.

THOMASSIM, Leila Aparecida Cunha. Vivenciando uma experiência de serviço social em uma empresa na área rural. Canoas: Trabalho apresentado à Faculdade de Serviço Social das Faculdades Canoenses para obtenção do título de assistente social, 1985 (mimeografado).

UFRGS. Pró-Reitoria de Extensão. Departamento de Geografia. Itapuã, análise preliminar do espaço geográfico. Porto Alegre: Editora da Universidade, 1982 ( Textos para Discussão, 7).

VAZQUES, Adolfo Sánchez. Filosofia da práxis. 2ª ed., Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

VELHO, Otávio Guilherme. Sociedade e agricultura. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

WILKINSON, John. O Estado, a agroindústria e a pequena produção. São Paulo/Salvador: Hucitec/Fundação Centro Estadual de Planejamento Agrícola, 1986.

ZALUAR, Alba. A máquina e a revolta - as organizações populares e o significado da pobreza. São Paulo: Brasiliense, 1985.

**ANEXOS**

Quadro 1

Lista alfabética dos entrevistados (nomes fictícios).  
Unidade Dez e Setor Gerencial do Complexo.

---

Afonso: chefe de grupo, 30 anos, casado, já tendo trabalhado como operário em indústrias da Grande Porto Alegre;

Alexandre: chefe de grupo, 30 anos, realizou o curso de técnico agrícola por correspondência, tendo morado durante vários anos em municípios da região metropolitana de Porto Alegre;

Ariovaldo: procedente de Camaquã, atualmente é operador da máquina secadora de esterco da empresa;

Chico: chefe de grupo, 33 anos, casado, nascido e criado no próprio Distrito de Itapuã ;

Delcília: filha de chefe de grupo, 15 anos, atualmente ficando apenas em casa;

Irma: crecheira, 37 anos, casada, atualmente desempenhando a função de atendente da creche, embora já tenha sido servente (coletadora de ovos);

Jedir: responsável pelo setor de manutenção da granja, procedente de área rural do interior do Rio Grande do Sul;

Jerônimo: técnico avícola, 24 anos, solteiro;

Juarez: servente (racionador), procedente de área rural do interior do Estado do Rio Grande do Sul;

Jurandir: servente (racionador), apresentando toda a família empregada;

Leila: assistente social da empresa, ex-estagiária de serviço social na mesma, responsável pelas granjas (unidades) mais distantes da fábrica de rações;

Lourival: 32 anos, casado, procedente da fronteira do Rio Grande do Sul com a Argentina, trabalhou um mês nos serviços gerais, sendo promovido a chefe de grupo;

Miguel: gerente industrial do complexo, diretor de produção das granjas;

Natalino: vigia da empresa, 58 anos, já tendo passado por várias experiências no campo (empreiteiro, meeiro, chacreiro, trabalhador em moinho de farinha e alambique);

Odete: dona das terras vizinhas à empresa, 46 anos, um filho trabalhando como servente, vende cobertores de ovelha (que elabora em tear manual);

Roberto: servente (racionador), 25 anos;

Selma: servente (coletadora de ovos), esposa de um dos chefes de grupo;

Timóteo: um dos grandes proprietários de terra da área, com grande parte das mesmas fazendo divisa com a empresa;

Valdomiro: vigia da empresa, 45 anos, tendo trabalhado toda a vida de empreitada;

Vera: dona de casa, 24 anos, nascida no Distrito de Itapuã, já tendo exercido a função de servente (coletadora de ovos);

Vilma: atendente da creche, já tendo trabalhado como servente (coletadora de ovos), esposa de um dos chefes de grupo;

---

ANEXO 1

Densidade da população em Viamão e Itapuã - 1960/1980

---

Ano	Viamão População	Densidade	Itapuã População	Densidade
1960	37.027	18,58	4.150	11,06
1970	67.066	33,66	4.668	12,44
1980	119.361	59,90	4.225	11,26

---

Fonte: Censos.

## ANEXO 2

Itapuã: composição por sexo da população - 1940/1980.

---

Ano	Homens	Mulheres	Total
1940	3.104	3.100	6.204
1950	4.240	3.870	8.110
1960	*	*	*
1970	2.507	2.115	4.622
1980	2.276	1.949	4.225

---

\* Não há dados.

Fonte: Censos

## Area rural de Itapuã - composição da população

Idade	Masc	Fem	Total	
			n	%
0 - 5	10	12	22	8,33
6 - 10	8	9	17	6,43
11 - 15	10	14	24	9,09
16 - 20	9	13	22	8,33
21 - 25	13	10	23	8,71
26 - 30	14	7	21	7,95
31 - 35	12	8	20	7,57
36 - 40	8	11	19	7,19
41 - 45	11	9	20	7,57
46 - 50	9	9	18	6,81
51 - 55	8	6	14	5,30
56 - 60	9	6	15	5,68
61 e +	16	13	29	10,96
Total	137	127	264	99,92

Fonte: Sondagens (UFRGS, 1982: 52), modificado pelo autor.

## ANEXO 4

Área rural de Itapuã - atividade econômica principal da população de 15 anos e mais, segundo sexo.

Atividade Econômica	Total		Homens		Mulheres	
	n	%	n	%	n	%
Agricultura	55	41,98	46	43,80	9	34,61
Pecuária leiteira	24	18,32	20	19,04	4	15,38
Pecuária de corte	9	6,87	8	7,61	1	3,84
Indústria	6	4,58	6	5,71	-	-
Serviços	28	21,37	18	17,14	10	38,46
Comércio	6	4,58	5	4,76	1	3,84
Caseiro	3	2,29	2	1,90	1	3,84
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>99,99</b>	<b>105</b>	<b>99,96</b>	<b>26</b>	<b>99,97</b>

Fonte: Sondagens (UFRGS, 1982:62).

## ANEXO 5

## Uso da terra nas unidades de produção - 1981

---

Usos	Total (%)
Lavoura	27,8
Temporária	17,5
Permanente	4,1
Olericultura	0,7
Terras em pousio	5,4
Floricultura	0,1
Pastagens	56,2
Natural	45,5
Plantada	10,7
Mato	9,6
Nativo	6,7
Cultivado	1,6
Capoeira	1,3
Terras inaproveitadas	6,4
<hr/>	
Total	100,

---

Fonte: Sondagens (UFRGS, 1982:103), modificado pelo autor.

ANEXO 6

Participação relativa das culturas tradicionais

---

Culturas	Total (%)
Milho	26,7
Mandioca	19,0
Cana de açúcar	10,7
Batata-doce	4,0

---

Total	60,4
-------	------

---

Fonte: Sondagens (UFRGS, 1982:104), modificado pelo autor.

## ANEXO 7

## Classificação dos bovinos segundo as unidades de produção - Itapuã

Classificação	n	%
Bovinos para leite	558	34,7
Bovinos para corte	725	45,0
Bovinos para tração	43	2,7
Touros	31	1,9
Terneiros	242	15,7
Total	1.609	100.

Fonte: Sondagens (UFRGS, 1982: 105), modificado pelo autor.

## ANEXO B

Número de moradores da vila residencial por sexo e grupo etário

Idade	Masculino	Feminino	Total
0 - 1	-	01	01
1 - 5	06	07	13
6 - 10	05	06	11
11 - 15	05	10	15
16 - 20	09	09	18
21 - 25	11	04	15
26 - 30	12	05	17
31 - 35	05	03	08
36 - 40	02	05	07
41 - 45	03	-	03
46 - 50	02	02	04
51 e +	03	03	06

Fonte: censo realizado pelo autor.

(\*) Não estão incluídos 03 trabalhadores do sexo masculino, ausentes no dia de realização do censo.

## ANEXO 9

## Faixa etária dos trabalhadores

Idade	n	%
15 - 20	24	32,87
21 - 25	11	15,06
26 - 30	16	21,91
31 - 35	7	9,58
36 - 40	5	6,84
41 - 45	4	5,47
46 - 50	2	2,73
51 - 55	2	2,73
56 - 60	2	2,73
Total	73	99,92

Fonte: Censo realizado pelo autor.

## ANEXO 10

## Nível de escolaridade dos moradores da vila residencial

Escolaridade	Trabalhador		Dependente		Total
	Masc	Fem	Masc	Fem	
I Grau: 1ª série	03	03	02	01	09
2ª série	07	03	01	04	15
3ª série	12	02	02	11	27
4ª série	12	06	-	05	23
5ª série	05	02	02	01	10
Outros	05	01	-	-	06
Analfabeto	05	04	01	04	14
Pré-escolar	-	-	06	08	14
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>118</b>

Fonte: Censo realizado pelo autor.

Não estão incluídos 03 trabalhadores do sexo masculino, ausentes no dia de realização do censo.