

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

ATUAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FRIGORÍFICOS DA REGIÃO OESTE DO PARANÁ: AS QUALIFICAÇÕES REQUERIDAS¹

Anna Luisa Finkler²

Georgia Sobreira dos Santos Cêa³

Introdução:

Nas últimas décadas, a busca pelo aprimoramento das formas de produção e acumulação do capital, no bojo da crise do capitalismo, tem ensejado alterações na forma de organização dos processos de trabalho, atingindo todos os setores da economia, da indústria aos serviços. É intensa a introdução de novas tecnologias e as formas de gestão do trabalho são cada vez mais aperfeiçoadas, visando o aumento dos lucros por parte das empresas para permanecerem no mercado globalizado atual, visto que este exige produtos variados e com qualidade, que criem e atendam às necessidades da demanda.

¹ O estudo aqui apresentado integra a pesquisa “Processo de trabalho em frigoríficos da região oeste do Paraná: trabalho, educação e saúde”, financiada pelo CNPq (Edital 03/2008). A investigação que fundamenta este artigo teve por base o projeto de iniciação científica de mesmo título deste artigo, desenvolvido entre agosto de 2006 e julho de 2007, vinculado ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/ Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste), com bolsa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

² Enfermeira formada pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). E-mail: annalufinkler@yahoo.com.br.

³ Doutora em Educação pela PUC-SP; professora adjunta da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), professora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação da UFAL e professora colaboradora externa do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). E-mail: gecea@uol.com.br

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

A combinação das transformações nos processos e na gestão do trabalho “[...] altera significativamente a distribuição do emprego entre os diferentes setores, indústrias e empresas”, além de provocar “[...] perdas e criação de novos postos de trabalho” (BENDINI, 1999, p. 103).

Um ramo muito importante para a economia do país e que enfrenta continuamente processos de transformação em sua produção é a agroindústria.

Donda Júnior. (2002, p. 51) define a agroindústria “[...] como aquela que faz o primeiro beneficiamento da matéria-prima vinda do setor agropecuário [...]”, objetivando, basicamente, a produção de alimentos para o mercado interno e para a exportação.

Um dos destaques da agroindústria brasileira é a avicultura, representando um símbolo de crescimento e modernização no agronegócio no país, pois ela “[...] reúne em sua estrutura funcional os três elementos mais importantes no cálculo econômico do capitalismo em sua configuração atual: tecnologia de ponta, eficiência na produção e diversificação no consumo” (DONDA JÚNIOR., 2002, p. 58).

Nas últimas décadas, o aumento do consumo de carne branca, considerada mais saudável, foi a alavanca propulsora do desenvolvimento da avicultura brasileira. Os estados do sul do país merecem destaque nesta atividade, pela importância deste setor para sua economia.

O Paraná disputa com os estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo, o posto de maior produtor brasileiro de carne de frangos. [...] O Sudoeste e o Oeste do Paraná e o Oeste de Santa Catarina, formam juntos o maior pólo de produção e abate de aves do mundo (DONDA JÚNIOR, 2002, p. 61-62).

No caso específico do Paraná, o estado “[...] oferece uma base sólida para a agroindústria. O território paranaense reúne as condições ideais para a realização de todo o processo do agronegócio – desde a produção de matéria-prima até o processamento, que gera produtos finais com alto valor agregado” (PARANÁ AGROINDUSTRIAL, 2002, apud. DONDA JÚNIOR, 2002, p. 57).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Segundo informações do Sindicato das Indústrias de Produtos Avícolas do Paraná (SINDIAVIPAR, 2007), “o Paraná fechou o ano de 2006 como recordista nas exportações e produção de frango de corte no Brasil”. Nesse mesmo ano, na região noroeste do estado, onze empresas abateram mais de 34 milhões de cabeças de aves/mês, representando a maior porcentagem de abate do estado (40,19%). Já o estado todo exportou 751.248 toneladas de carne de frango.

No primeiro trimestre de 2007, o Paraná liderou o abate de frangos, atingindo 24,9% do total de abates no país, ficando a frente das regiões Sudeste (24,3%) e Centro-Oeste (11,3%). Superou, também, os índices de Santa Catarina (18,8%) e do Rio Grande do Sul (17,2%) (IBGE, 2007).

Dos 50 municípios da região oeste do Paraná, em 12 deles há cooperativas, frigoríficos e abatedouros de suínos, bovinos e aves, totalizando 35 empresas. Entre estas, o destaque é para a indústria processadora de carne de aves, com oito unidades de processamento que representaram, em 2003, 34,3% do faturamento em todo o Paraná, sendo a região com maior participação nos resultados econômicos do setor (IPARDES, 2005, p. 134). Segundo o IPARDES (2003, p. 63-64), “o segmento de abate de aves é o maior empregador da região, com 13,84% da mão-de-obra industrial”. Essa importância no desenvolvimento regional demonstra o grande potencial das indústrias frigoríficas para a geração de emprego e renda (DONDA JÚNIOR, 2002, p. 54).

A região oeste se destaca na economia do estado no campo da produção e exportação de carnes, principalmente a avicultura, com destaque para o setor frigorífico. Este acompanha a tendência modernizante da indústria de carne no sul do país, apresentando como característica uma produção verticalmente integrada, diversificada, englobando a produção de insumos, a industrialização, a distribuição e a comercialização de produtos (ESPÍNDOLA, 2002, p. 2).

Os dados acima indicam a importância da economia do Paraná – em especial da região oeste do estado – no cenário nacional, no que se refere à produção e exportação de carnes de aves, contribuindo diretamente para a geração de emprego e renda local, especialmente nas empresas frigoríficas. Por ser um setor altamente empregador e que sofreu grandes

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

transformações no processo de trabalho nos últimos trinta anos, estudos indicam o crescimento da importância da qualificação de recursos humanos nesse processo (BENDINI, 1999; CRUZ e BIANCHETTI, 2001; DONDA JÚNIOR, 2002). Em função desses condicionantes, o estudo aqui apresentado visou identificar em que medida o setor frigorífico passou a exigir pessoas mais qualificadas, treinadas e flexibilizadas para atuação nas empresas. Para tanto, investigou-se quais seriam as qualificações requeridas aos trabalhadores de frigoríficos da região oeste do Paraná, uma vez que a qualificação profissional tem sido cada vez mais valorizada como importante atributo para a inserção e permanência dos trabalhadores nos postos de trabalho.

Objetivos:

A pesquisa desenvolvida teve como objetivo geral identificar e compreender que implicações as alterações na organização do trabalho no setor frigorífico têm trazido para a atuação dos trabalhadores, em especial no que se refere à qualificação profissional que passa a ser requerida. Os objetivos específicos foram os seguintes: levantar as empresas frigoríficas situadas no estado do Paraná; selecionar e visitar três empresas frigoríficas localizadas no oeste do Paraná; identificar e caracterizar as exigências das empresas frigoríficas em relação à atuação e qualificação dos trabalhadores.

Metodologia:

Os procedimentos metodológicos inicialmente propostos incluíam: o levantamento das empresas frigoríficas situadas no oeste do Paraná, a seleção e visita a três grandes empresas frigoríficas no oeste do Paraná (duas em Cascavel e uma em Toledo) e a realização de entrevistas com os profissionais das empresas destacadas responsáveis pela seleção e contratação dos trabalhadores, visando caracterizar as exigências das empresas frigoríficas em relação à atuação e qualificação dos trabalhadores.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Para as entrevistas elaborou-se um roteiro, com questões abertas e fechadas (CHAGAS, 2000), tomando por base as características do setor frigorífico (NELI, 2006) e algumas tendências empresariais na atualidade (GIMENEZ, 1998).

A proposta inicial do projeto de pesquisa, que incluía a visita a três frigoríficos da região oeste e a realização de entrevistas com os profissionais responsáveis pelo processo de seleção e contratação de trabalhadores, acabou frustrada. Após contatos telefônicos e envio do roteiro de entrevista explicitando os objetivos da pesquisa, foram obtidas respostas negativas por parte das três empresas. A partir disso, os procedimentos metodológicos foram redefinidos. Optou-se, então, pela realização das entrevistas com outros sujeitos, conhecedores e envolvidos, direta ou indiretamente, com o processo de seleção de trabalhadores para a empresa situada no município de Toledo. Foi realizada uma entrevista grupal com 18 trabalhadores recentemente contratados pela referida empresa, que realizavam o curso de “Higienização Aplicada ao Manipulador de Alimentos”, ministrado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) daquele município. A responsável pelo curso também prestou informações à pesquisa. Um trabalhador que está há quase 9 anos na empresa, e que se encontra afastado por problemas de saúde (lesões por esforços repetitivos), também concedeu uma entrevista. Outro entrevistado foi um membro do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentos. Esses sujeitos constituíram a amostra utilizada na investigação e as informações prestadas serviram de conteúdo para as conclusões fundamentais do estudo.

Resultados:

A empresa que serviu de referência para a investigação tem cerca de 8 mil funcionários “[...] trabalhando 24 horas por dia, cinco dias na semana, em três turnos de 8 horas e 48 minutos cada um. A produção é de cerca de 380 mil aves/dia [...]” (NELI, 2006, p. 38).

Todos os entrevistados indicaram características da empresa que permitem identificar a utilização de uma estratégia prospectora de inserção mercantil, conforme classifica GIMENEZ

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

(1998), com uma contínua ampliação da linha de produtos e serviços, conquistando novos mercados, mesmo que isso envolva riscos financeiros e não ocorram retornos econômicos imediatos (id., p. 30).

Em 2006, 1933 (mil, novecentos e trinta e três) novos trabalhadores foram contratados (considerando o número de concluintes do curso exigido como requisito para a contratação), representando quase 20% do total de trabalhadores. De janeiro a junho de 2007, 870 (oitocentos e setenta) novos trabalhadores já haviam sido incorporados à empresa.

Esses dados indicam uma alta rotatividade, fato confirmado por diversos entrevistados, que afirmaram que muitos trabalhadores saem da empresa por não se adaptarem ao tipo de trabalho, altamente desgastante; a própria empresa, nos contatos iniciais com os trabalhadores durante o processo de seleção, deixa clara a difícil realidade de trabalho num frigorífico. É comum o recrutamento de trabalhadores das cidades vizinhas, e mesmo de outros estados do país⁴, pois alguns habitantes da cidade em que a empresa está sediada resistem àquele tipo de trabalho.

Do percentual de novos contratados, quase todos têm o ensino fundamental incompleto e atuam na produção, exercendo a função de operadores. Esse baixo nível de escolaridade identificado se justifica pelo fato da produção em frigoríficos se caracterizar pelo trabalho manual, repetitivo, simples, altamente desgastante e sem rotatividade.

Para entender melhor o tipo de trabalho desenvolvido, pode-se citar algumas atividades pertinentes ao processo de produção no frigorífico de aves: descarregamento, pendura das aves vivas, sangria, escaldagem, depenagem, pendura das aves, evisceração (retirada de miúdos),

⁴ Entre os 18 novos trabalhadores entrevistados, dois deles saíram de seus estados, um do Pará e outro de Rondônia, especialmente para trabalharem na empresa. O trabalhador que veio do Pará relatou que preferia desempenhar as atividades no frigorífico a continuar trabalhando na roça, de sol a sol. O que veio de Rondônia alegou a facilidade de conseguir emprego na empresa.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

esposteamento (corte das partes das aves), desossa (peito, coxa, asa), resfriamento. Todas as etapas envolvem a pesagem, embalagem e congelamento dos produtos⁵.

As atividades se alternam em etapas manuais, que exigem a força de trabalho humana, e em etapas nas quais o trabalho é realizado pelas máquinas. O principal setor automatizado envolve as operações de evisceração (retirada dos órgãos internos das aves e corte de algumas partes específicas) (RIZZI, 1993, apud. NELI, 2006, p. 30). As atividades manuais, entretanto, predominam no processo de trabalho.

As atividades, em sua grande maioria, são desenvolvidas em áreas refrigeradas, chegando a menos 20° C (NELI, 2006, p. 64), temperatura em que nenhum equipamento de proteção individual (EPI) pode ser eficiente o bastante para proteger os trabalhadores das conseqüências de um ambiente insalubre.

O ritmo de trabalho é ditado pela esteira, que leva a peça até o trabalhador; este fica fixo no seu posto de trabalho e desempenha uma única tarefa repetidas vezes. A produtividade dos trabalhadores é cobrada por meio de metas, desafiadoras da capacidade humana, exigindo o desenvolvimento constante de habilidades e destrezas manuais.

Para se ter uma idéia do ritmo de trabalho, o corte de uma perna de frango é realizado pelos trabalhadores num tempo de 19 segundos e 7 centésimos, cumprindo a meta estabelecida pela empresa de três cortes de perna por minuto (AP-LER, 2007, p. 1). Outras metas podem ser citadas: evisceração de 14 frangos/minuto (puxar repetidamente para retirar e separar os miúdos); corte de 25 asas de frango por minuto; retirada de 19 pontas de asas por minuto; corte de filés em até 10 segundos; produção de 9 mil aves/hora (CÊA e MUROFUSE, 2008, p. 432).

A precariedade das condições de trabalho e a intensidade das tarefas repetitivas ocasionam diferentes tipos de doenças nos trabalhadores, o que pode justificar o alto índice de

⁵ Essas atividades organizam-se nas seguintes etapas: 1) preparação da ave para o processamento; 2) evisceração e preparação da ave inteira; 3) esposteamento; 4) esposteamento em partes específicas; 5) elaboração dos cortes especiais. Para a compreensão detalhada das etapas do processo de trabalho na empresa frigorífica investigada, consultar Neli (2006).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

rotatividade identificado. Com base em relatos de trabalhadores da empresa, Neli (2006, p. 79-80) indica que

O limite físico não é respeitado, a produção de aves e de trabalhadores lesionados cresce a uma velocidade absurda. [...] Os problemas de saúde que os trabalhadores deste ramo industrial apresentam não se limitam àqueles que estão relacionados ao sofrimento do corpo, derivados do ritmo intenso de trabalho. Há, na realidade, uma interconexão das diversas condições em que o trabalho é executado, que podem resultar também em interferências de ordem mental [...].

O processo de seleção de trabalhadores para o desempenho das tarefas num processo de trabalho desse tipo, na empresa investigada, envolve: retirada de senha e preenchimento de ficha (dados pessoais; características físicas como peso, altura; hábitos pessoais; etc.); entrevista com psicólogo da empresa (informações sobre comportamentos pessoais, horário de preferência, etc.); visita à seção da vaga ofertada; conversa com o supervisor da seção (impressões do candidato sobre o tipo de trabalho desenvolvido); encaminhamento da ficha para o setor de recursos humanos; realização de exames admissionais (audiometria, teste de visão, hemograma, parasitológico, VDRL⁶), teste de força e consulta odontológica; abertura de conta corrente e realização do curso de “Higienização Aplicada ao Manipulador de Alimentos” no SENAI.

Quanto a este curso, ele passou a ser exigido a partir de 2001. Os novos trabalhadores são orientados a se matricularem após a confirmação da contratação. O curso custa R\$ 30,00 (trinta reais) e é pago pelos próprios trabalhadores. Com uma carga horária de 12 horas, o curso aborda os seguintes conteúdos: noções de higiene, microbiologia, pragas, doenças veiculadas aos alimentos; boas práticas operacionais; organização do ambiente de trabalho. Apesar de todos os funcionários e prestadores de serviços da empresa serem obrigados a frequentar o curso, a quase totalidade dos matriculados é de trabalhadores que vão atuar como operadores no frigorífico. O rendimento no curso não implica em reprovação; há casos de trabalhadores que não dominam a

⁶ O exame VDRL (*Venereal Disease Research Laboratory*) consiste num teste para identificação de pacientes com sífilis ou histórico da doença.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

leitura e a escrita. Como já foi afirmado, a expressiva maioria dos trabalhadores que frequentam o curso tem o ensino fundamental incompleto.

Conclusões:

A principal conclusão do estudo é que, apesar do setor frigorífico ter passado por transformações tecnológicas e organizacionais no processo produtivo, isto não incidiu sobre a elevação das exigências de qualificação dos trabalhadores para inserção no setor. Conforme o que foi identificado na pesquisa, o nível de escolaridade não aparece como critério para contratação da maioria dos trabalhadores (operadores que vão atuar na produção). O grande contingente de trabalhadores com ensino fundamental incompleto (e mesmo de trabalhadores que não dominam a leitura e a escrita) indica que a empresa investigada encontra-se abaixo da média da escolarização dos recursos humanos das empresas do setor agroindustrial.

Numa pesquisa do IPARDES e do SENAI que tratou do panorama, tendências e competitividade da indústria de alimentos e bebidas no Paraná, identificou-se que 67,5% dos empregados do setor agroindustrial possuíam, na década de 1990, no máximo o ensino médio incompleto.

Em grande medida, esse número foi influenciado pela mão-de-obra empregada na área de produção, que corresponde a cerca de 70% do quadro global das empresas e apresenta 80,8% dos funcionários aí locados com no máximo o segundo grau incompleto. Por outro lado, se tomado por base o ano de 1998, na maior parte dos casos, os funcionários não recebem ou pouco recebem investimentos em treinamento. Nesse ano, 53% das empresas investiram na qualificação da mão-de-obra. Entretanto, 83% delas o fizeram com o equivalente a menos de 1% de seu faturamento (NOJIMA, 1999, p. 86).

O predomínio de trabalhadores com baixa escolaridade na empresa de Toledo e a inexistência de uma política para alteração desta situação destoa, por exemplo, da estratégia da sede da mesma empresa situada num município de Santa Catarina, onde, “[...] a partir de meados

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

da década de 1990, a escolaridade básica passou a compor o novo perfil cognitivo [...]” do trabalhador, para o que se instaurou um processo educativo no interior da empresa (CRUZ, BIANCHETTI, 2001, p. 4). Segundo um dos entrevistados, na década de 1990 a empresa de Toledo incentivava os trabalhadores a estudarem, visando a conclusão do ensino fundamental; atualmente, isso não constitui uma estratégia e não há exigência de escolaridade mínima para contratação.

Pelas condições de trabalho do setor e pelas informações prestadas pelos entrevistados, pode-se afirmar que dois elementos são decisivos para a contratação de novos trabalhadores para a empresa frigorífica em questão: o bom estado de saúde e a disposição pessoal para suportar o tipo e a intensa rotina de trabalho. As qualificações necessárias ao desempenho das tarefas, pelos depoimentos prestados, resumem-se a habilidades e destrezas manuais aprendidas e aprimoradas no desempenho do próprio trabalho, por meio da repetição intensa de movimentos simples.

Uma vez que o nível de escolaridade não é uma exigência para a contratação de trabalhadores, os resultados dos exames admissionais (audiometria, teste de visão, hemograma, parasitológico, VDRL), do teste de força e da consulta odontológica, tornam-se os critérios determinantes para a contratação. Dessa forma, as condições de saúde favoráveis ao desempenho de tarefas repetitivas, desgastantes e insalubres são os principais fatores para a inserção de trabalhadores no processo de trabalho do setor frigorífico. A saúde aparece, assim, como o mais importante aspecto da força produtiva, sobrepondo-se à habilidade prévia do trabalhador e ao seu nível de escolaridade. Ribeiro (1999, p. 203) cita que “a produção não requer, obrigatoriamente, trabalhadores absolutamente saudáveis, mas que o sejam suficientemente para garantir a produtividade esperada. O que importa não é a saúde do trabalhador, mas a saúde necessária à produção”.

O aumento de registros de casos de trabalhadores do setor frigorífico acometidos por doenças, especialmente as lesões por esforços repetitivos, indica que, nesse ramo, a saúde do operário aparece como expressão concreta da exploração ocorrida no processo de trabalho (LAURELL, NORIEGA, 1989, p. 23).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Ao lado das boas condições de saúde, tem grande importância a adesão “espontânea” dos trabalhadores ao tipo de trabalho a ser desenvolvido, evidenciando a captura da subjetividade dos mesmos pela dinâmica empresarial (ALVES, 2000; ANTUNES, 2005), diminuindo e contendo conflitos entre empregados e empregadores. Ao que tudo indica, o limite dessa adesão é o desgaste da força de trabalho, a ponto de um contingente cada vez maior de trabalhadores tornar-se incapaz de desempenhar atividades físicas, para além do espaço laboral, por terem sua saúde ceifada pelo processo de trabalho nos frigoríficos.

Essa dura realidade remete a um tempo pretérito, marcado pelo trabalho escravo, onde a mercadoria força de trabalho era escolhida por seus atributos físicos, condizentes com as tarefas a serem realizadas, e era vista como um objeto a ser utilizado até o seu completo esgotamento físico, a ponto de se tornar imprestável não só para o trabalho, mas para todas as demais dimensões da vida. Uma situação nada sadia.

Referências bibliográficas:

ALVES, Giovanni. O novo (e precário) mundo do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

AP-LER. Associação de Portadores de Lesões por Esforços Repetitivos. **Informativo ADVT – AP-LER**. Edição Especial. Cascavel, ano 9, fev. 2007.

BENDINI, Mónica. Entre maçãs e pêras: globalização, competitividade e trabalho. In: CAVALCANTI, Josefa Salete B. (org.). **Globalização, trabalho e meio ambiente**. Pernambuco: Editora Universitária UFPE, 1999.

CÊA, Georgia S. S.; MUROFUSE, Neide Tiemi. Associação dos Portadores de LER (AP-LER) na luta pelos direitos dos trabalhadores de frigoríficos do oeste do Paraná. In: TUMOLO, Paulo

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Sergio; BATISTA, Roberto Leme (org.). **Trabalho, economia e educação: perspectivas do capitalismo global**. Maringá: Práxis; Massoni, 2008, p. 421-436.

CHAGAS, Anivaldo Tadeu Roston. O questionário na pesquisa científica. **Administração on line**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-14, 2000. Disponível em: <http://www.fecap.br/adm_online/art11/anival.htm>. Acessado em: 14 mai. 2007.

CRUZ, Dulcinéia; BIANCHETTI, Lucídio. A formação do “total trabalhador Sadia” – Estratégias de qualificação de trabalhadores em uma empresa agroindustrial. **Anais da 24ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação**. CD-Rom. Caxambu, out. 2001, p. 1-16. Disponível em: <<http://www.ced.ufsc.br/gtteeaped/24ra/trabalhos/t0900535170525.PDF>>. Acessado em: 12 mai. 2006.

DONDA JÚNIOR, Alberto. **Fatores influentes no processo de escolha da localização agroindustrial no Paraná**: estudo de caso de uma agroindústria de aves. 2002. 141 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

ESPÍNDOLA, C. J. Tecnologia e novas relações de trabalho nas agroindústrias de carne do Sul do Brasil. **Scripta Nova**. Barcelona, v. 6, n. 119, p. 1-7, ago. 2002. Disponível em: <<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-85.htm>>. Acessado em: 25 abr. 2007.

GIMENEZ, F. A. P. Escolhas estratégicas e estilo cognitivo: um estudo com pequenas empresas. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 2, n. 1, p. 27-45, jan. / abr. 1998. Disponível em: <http://anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/498.pdf>. Acessado em: 10 fev. 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisas Trimestrais do Abate de Animais, do Leite, do Couro e da Produção de Ovos de Galinha. **Comunicação Social**, 28 jun. 2007. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impresao.php?id_noticia=918>. Acessado em: 18 jul. 2007.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 5 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

IPARDES. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. **Os vários Paranás: estudos socioeconômico-institucionais como subsídios aos planos de desenvolvimento regional.** Curitiba: IPARDES, 2005. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/webisis.docs/varios_paranas.pdf>. Acessado em: 8 mai. 2007.

IPARDES. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. **Arranjos produtivos locais e o novo padrão de especialização regional da indústria paranaense na década de 90.** Curitiba: IPARDES, 2003. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/webisis.docs/apl_industria_decada_90.pdf>. Acessado em: 25 mai. 2007.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. A investigação latino-americana sobre o trabalho e a saúde. _____. **Processo de produção e saúde.** São Paulo: Hucitec, 1989, p. 21-59.

NELI, Marcos Acácio. **Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com os trabalhadores de uma indústria avícola.** 2006. 99 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas). Programa de Pós-Graduação em Ciências Médicas, Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2006.

NOJIMA, Daniel. Panorama, Tendências e Competitividade da Indústria de Alimentos e de Bebidas no Paraná. **Revista Paranaense de Desenvolvimento.** Curitiba: IPARDES, n. 95, jan. / abr. 1999, p. 79-87. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/webisis.docs/perfil_industria_completo.pdf>. Acessado em: 09 mai. 2007.

RIBEIRO, Herval Piña. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

SINDIAVIPAR. **Sindicato das Indústrias de Produtos Avícolas do Paraná.** Disponível em: <<http://www.mixshop.com.br/sindiavipar/2index.html>>. Acessado em: 12 fev. 2007.