

Transformações na indústria de beneficiamento do arroz e diferenciação social entre os trabalhadores.

Processo de produção: investigação em curso.

GT 18 – Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Pedro Robertt¹
Fernando Antônio Freitas²

Resumo:

O trabalho apresenta o resultado das primeiras aproximações no estudo dos mercados internos de trabalho, no setor do arroz, no estado do Rio Grande do Sul. A partir de entrevistas realizadas com trabalhadores de uma indústria de beneficiamento do arroz foi possível conhecer as relações de trabalho travadas no chão de fábrica. Para isso utilizamos no plano teórico as análises de Doeringer e Piore sobre os mercados internos de trabalho bem como a análise de Atkinson sobre o processo de flexibilização dos mercados de trabalho ocorrido na Europa no final do século passado.

Palavras-chaves: mercados internos de trabalho

Apresentação³

O Brasil é o principal país produtor de arroz fora dos países asiáticos. O estado do Rio Grande do Sul ocupa a primeira posição, com mais da metade da produção do país. Nas últimas décadas, tem se constatado uma forte concentração em torno das grandes indústrias, tanto no que diz respeito à produção e ao beneficiamento quanto ao empacotamento. Por sua vez, entre finais dos anos noventa do século passado e a primeira década do novo século, tem se verificado um processo crescente de aquisições e de fusões. O setor industrial do segmento do arroz apresenta também tendências de intensificação da automação bem como incorporação de tecnologias com base informacional.

Nesta comunicação pretendemos mostrar como este setor, relevante para a economia sul-riograndense, estrutura-se em termos de seu mercado interno de trabalho bem como descrever quais são os processos de flexibilização que nele se constatam. Para isso, apresentamos resultados de pesquisas que estão sendo feitas em uma das principais empresas de beneficiamento do setor do arroz na região. A estratégia de metodologia esteve baseada em entrevistas com trabalhadores do chão de fábrica da empresa em questão.

O artigo está organizado em três seções. Na primeira e na segunda seção resgata-se um referencial teórico sobre os mercados internos de trabalho e sobre o modelo europeu de flexibilização, respectivamente. Na terceira seção, analisa-se o mercado interno e externo de uma empresa de beneficiamento desse setor, no estado do Rio Grande do Sul, abordando os portos de entrada, o treinamento na empresa, as categorias de trabalho e os trabalhadores periféricos. Nas considerações finais apresentamos algumas reflexões em torno à forte presença de um mercado interno de trabalho e

¹ Professor Doutor do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas.

² Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas.

³ Este trabalho é o resultado conjunto do projeto de pesquisa “A cadeia produtiva no segmento do arroz no Rio Grande do Sul”, coordenado por Pedro Robertt, e do projeto de mestrado “Mercados internos de trabalho no setor do beneficiamento do arroz no Rio Grande do Sul. Estudo de caso de uma empresa industrial” de Fernando Antonio Freitas. O bolsista voluntário de iniciação científica Thiago Puccini colaborou na transcrição das entrevistas.

de trabalhadores externos bem como de processos de flexibilização principalmente numérica e de distanciamento.

1. Recuperando o debate sobre os Mercados Internos de Trabalho

A literatura sobre os mercados internos de trabalho se desenvolveu a partir da realidade estadunidense, dos anos 50 e 60 do século passado. Naquele momento, a característica típica do trabalho, no pós-guerra, era a presença de mercados internos em que a maioria das pessoas retirava a sua sobrevivência da percepção de salários ao mesmo tempo em que contavam com amparo de um sistema social eficiente. Desse modo: “o mercado constituía-se, assim, no mecanismo central de distribuição social e uma arena para os que se propusessem a explicar as desigualdades nas sociedades industriais” (GUIMARÃES, 2009).

Doeringer e Piore são os responsáveis pela obra “Mercados Internos de Trabalho e Análise Laboral”, de 1985, na qual analisaram as características do trabalho na economia americana no período posterior a Segunda Grande Guerra. Esta obra tornou-se uma referência por ter lançado as bases das teorias dualistas de segmentação do mercado de trabalho, as quais ganharam relevância nas décadas de 1970 e 1980.

Segundo Doeringer e Piore (1985), o mercado interno de trabalho é “uma unidade administrativa, como, por exemplo, uma planta industrial, dentro da qual o preço e a alocação do trabalho se regem por normas e procedimentos administrativos” (p. 43). O mercado interno de trabalho diferencia-se do mercado externo de trabalho, o qual é orientado por variáveis econômicas segundo a teoria econômica convencional, embora haja uma comunicação entre eles, em especial “[...] em certas classificações de postos que constituem os portos de entrada e saída do mercado interno de trabalho” (DOERINGER; PIORE, 1985, p. 44).

Para esses autores são três os fatores de desenvolvimento dos mercados internos de trabalho: 1) a especificidade das qualificações; 2) a formação no trabalho, e 3) a lei consuetudinária ou o costume. Esses fatores geradores dos mercados internos de trabalho permanecem de certa forma, imunes à teoria econômica convencional.

Doeringer e Piore indicam que a especificidade das qualificações está relacionada com a formação do trabalhador exclusivamente para determinada empresa, não sendo útil para outras empresas. Esta formação tem um custo que é suportado pelo empresário, o qual é aceito, uma vez que graças a isso ocorrem reduções em recrutamento e seleção bem como em rotação de pessoal. Embora a especificidade das qualificações tenha importância no contexto dos mercados internos de trabalho, “muitas vezes os centros das decisões empresariais giram em torno do posto de trabalho ou da tecnologia e parece que as qualificações necessárias se derivam acidentalmente dessas decisões” (DOERINGER; PIORE, 1985, p. 59).

Apesar de todos os postos de trabalho exigir qualificações específicas, o rendimento do trabalho tem uma importante relação com a capacidade do trabalhador em desenvolver suas atividades com os outros, ou seja, depende da interação das personalidades dos membros da equipe, que não são as mesmas de um local para outro. Doeringer e Piore (1985, p. 60) afirmam que, semelhantemente aos postos de trabalho, a tecnologia abrange todo um conjunto de tarefas de um processo de trabalho e reflete a velocidade e precisão de como essas tarefas são executadas. Em muitos casos, o fato do operário estar familiarizado com a máquina, a ponto de prever e diagnosticar possíveis defeitos possibilita, aliás, ganhos de produção ao evitar paradas para manutenção.

Em relação ao segundo elemento de desenvolvimento dos mercados internos de trabalho, a formação no trabalho, pode-se dizer que a maioria das qualificações se adquirem no próprio emprego. São basicamente caracterizadas pela informalidade e pelas diversas denominações como “osmose”, “exposição”, “experiência” ou “trabalhar-se na ascensão”.

No caso de postos de operários simples, a formação inicial ocorre partir de uma demonstração de tarefas e com auxílio de operários vizinhos. Em postos mais complexos o trabalhador novato pode servir de ajudante ao operário mais experiente e poderá aprender observando e praticando com as máquinas ou “divertindo-se na hora da comida” sem mesmo estar consciente do processo de aprendizado (DOERINGER; PIORE, 1985, p. 64).

O costume é o terceiro fator de compreensão dos mercados internos de trabalho sendo caracterizado como “um conjunto de normas não escritas e baseadas em grande parte em práticas anteriores ou passadas” (DORINGER; PIORE, 1985, p. 68). Essas normas orientam diversos aspectos da relação de trabalho, com especial destaque para a estabilidade do emprego existente dentro dos mercados internos de trabalho.

Nessa perspectiva, o costume atua como uma espécie de lei consuetudinária com forte atuação no centro do trabalho com regramentos próprios e sanções correspondentes. O contato pessoal reiterado produz a formação natural de grupos com regras não escritas dentro do mercado interno de trabalho. Essas regras com forte conteúdo ético passam a orientar as ações dos trabalhadores, inclusive com represálias para condutas que estejam em desacordo, tornando-se questões do bem ou do mal.

Os estudos de Doeringer e Piore (1985, p. 90) demonstraram que a estabilidade no emprego é a razão de existência dos mercados internos de trabalho e, efetivamente, tiveram grande contribuição no entendimento do “mercado de trabalho dual”.

Na perspectiva do mercado dual de trabalho, temos os setores primário e secundário. O mercado de trabalho primário se caracteriza por relações contratuais estáveis com direitos e obrigações reconhecidos, representação sindical e proteção social efetiva; ao contrário, o mercado de trabalho secundário caracteriza-se por piores condições de emprego e menor cobertura social.

2. A flexibilização e os mercados de trabalho

O debate sobre os mercados internos de trabalho ganhou um novo vigor a partir da difusão do processo de flexibilização nos anos 80 do século passado.

Atkinson (1994) aborda a realidade europeia referente à flexibilidade do emprego nos mercados internos e externos de trabalho, a partir de uma construção teórica que abrange a ação de três atores sociais: governo, empresários e sindicatos. Para isso, avalia duas perspectivas distintas: a solidariedade social e o ajuste do mercado. A partir desse referencial teórico é analisada a flexibilidade dos mercados internos de trabalho, com especial ênfase para as prioridades adotadas pela classe capitalista bem como para a dinâmica da segmentação e as condições de emprego.

As mudanças experimentadas pelo impacto da crise do petróleo de 1973 bem como o avanço tecnológico das últimas décadas do século passado, marcado pela adoção de equipamentos de base microeletrônica e comunicacional em tempo real, impuseram “a inovação de produtos e processos e uma maior urgência entre o reconhecimento das oportunidades (ou pressões) do mercado e a necessidade de resposta” (ATKINSON, 1994). Neste contexto, se instala a flexibilização como oposição ao sistema rígido fordista e com o objetivo de mudar as práticas normativas, culturais, sociais e econômicas.

A flexibilidade nos mercados internos de trabalho provém, basicamente, da ação dos empresários e ocorre de quatro formas: numérica, funcional, de distanciamento e de pagamento. Essas quatro formas ou princípios, identificados por Atkinson, são chaves na estratégia empresarial da redefinição do modelo de organização da força de trabalho, o que remete à importância de serem analisadas separadamente.

Entende-se por flexibilidade numérica a capacidade da empresa em ajustar os trabalhadores às mudanças no nível de demanda ou, dito de outro modo, é o poder de realizar trocas rápidas na estrutura de trabalho de acordo com as necessidades impostas pelo ritmo do mercado em cada momento

(ATKINSON, 1994, p. 460). Essas mudanças implicam em ajuste no número de trabalhadores, no número de horas trabalhadas e na carga de trabalho. Conforme a flutuação da carga de trabalho, o empresário utilizará trabalhadores adicionais ou fará alterações na distribuição de tarefas entre os já empregados.

A flexibilidade funcional, segunda forma, é definida como a capacidade das empresas em reorganizar as competências associadas ao emprego, de forma que o empregado possa aplicá-las numa ampla gama de tarefas (ATKINSON, 1994, p. 462).

O distanciamento é a terceira forma de flexibilização e passa pelo deslocamento dos contratos de trabalho para os contratos comerciais, se plasmando na subcontratação e na terceirização. Como o nome indica, o empresário opta por distanciar-se da produção atribuindo tarefas através de contratos, ou melhor, “fazer com que a realização da flexibilidade seja um problema do outro” (ATKINSON, 1994, p. 461). Nesse sentido, fica evidente o propósito de concentrar na empresa os recursos e as funções estratégicas e essenciais, transferindo para “outros” a parte maior do risco e da incerteza própria do funcionamento instável dos mercados.

A flexibilidade de pagamento, última forma de flexibilização, representa um meio de fomentar a flexibilidade funcional; consistindo na implantação de sistemas de remuneração diferenciados e variáveis.

Várias são as repercussões nos mercados internos de trabalho, originadas pelo fato dos empresários buscarem a flexibilidade numérica e a flexibilidade funcional dos trabalhadores ao mesmo tempo em que buscam o distanciamento. De todos eles, “o efeito principal é o da segmentação em diferentes regimes do mercado de trabalho no interior das empresas individuais” (ATKINSON, 1994, p. 462).

Na conjuntura europeia analisada por Atkinson (1994), a situação macroeconômica e de mercado levou os empresários a adotarem uma estratégia flexível chamada de “ajuste” em oposição à alternativa denominada “solidária”. Esta opção seria resultado de situações marcadas pela forte abertura e competência de mercados, pela alta flutuação da demanda, pelas mudanças tecnológicas e por um movimento sindical sem alternativas programáticas e com posturas passivas frente às mudanças.

Nesse cenário e com estas ferramentas surge um modelo de gestão diferenciado da força de trabalho “com marcada segmentação e estratificação do mercado interno de trabalho” (LONGHI, 2002, p. 13) e com certas potencialidades de difusão.

Este modelo de gestão flexível da força de trabalho, ou conforme Atkinson denominou modelo de flexibilidade do mercado interno de trabalho, tem a sua composição estratificada formada por trabalhadores centrais, trabalhadores periféricos e trabalhadores externos.

Os trabalhadores centrais são os empregados responsáveis pelas atividades mais importantes da empresa. Ocupam postos de trabalho permanentes e possuem competências que não são fáceis de serem encontradas no mercado externo. Esses trabalhadores ainda são estruturados pelo modelo de solidariedade (fordista), embora sejam alvos da flexibilidade funcional, na medida em que devem desempenhar atividades polivalentes.

Os trabalhadores periféricos são empregados que realizam tarefas rotineiras e mecânicas, seus contratos de trabalho são por tempo determinado ou por tempo parcial, o que redundará numa permanência curta no posto de trabalho. As atividades exercidas por esses trabalhadores são fáceis de serem encontradas no mercado externo e estão estruturados pelo modelo de “ajuste de mercado”, em que a empresa pode dispensá-los ou contratá-los de acordo com as variações do mercado.

Os trabalhadores externos não são empregados da empresa principal. Eles são empregados da empresa que presta serviço à principal – geralmente agência de emprego ou subcontratada – ou são autônomos. Realizam as atividades que a empresa principal optou por distanciar-se, as quais podem ser de muita ou de pouca especialização.

Os trabalhadores periféricos e externos sofrem condições de trabalho onde predomina a instabilidade, a precariedade e a informalidade. Nesse contexto, a empresa flexível adota contratos por tempo parcial, por tempo determinado, por safra ou utiliza estagiários. Com estas ferramentas teóricas passamos, então, na próxima seção a analisar os mercados de trabalho internos em uma empresa de beneficiamento de arroz, no estado do Rio Grande do Sul.

3. O mercado interno do trabalho em uma empresa de beneficiamento no Rio Grande do Sul

Considerando as transformações que se tem processado no setor industrial do arroz, abordamos a seguir o mercado interno de trabalho numa empresa de beneficiamento, no estado do Rio Grande do Sul, com o objetivo de observar se as transformações que vem acontecendo impactam no grau de diferenciação entre os trabalhadores. Cabe destacar que se trata de uma das principais empresas industriais do setor arrozeiro, com forte presença no mercado internacional e nacional, e que tem passado nos últimos anos por fortes processos de reestruturação produtiva e de incorporação de tecnologia.

Para analisarmos o mercado de trabalho interno, na empresa do setor arrozeiro objeto de estudo, é preciso primeiro mencionar que o beneficiamento do produto segue um fluxo contínuo. O arroz chega para a indústria através de caminhões que se posicionam em tombadores para a descarga da matéria-prima ainda com casca. Na indústria o arroz é peneirado, encharcado e secado (quando parbolizado), passando por setores como peneiração, descascador, separador, polimento, eletrificação e empacotamento. Em todas essas fases trabalham auxiliares e operadores de máquinas.

Para estudar o mercado interno do trabalho serão analisados os seguintes aspectos: os portos de entrada, os postos de trabalho, o treinamento e os trabalhadores periféricos. Na indústria de beneficiamento de arroz estudada, o trabalhador que futuramente irá ser parte da linha de produção, ingressa geralmente no posto de auxiliar de serviços gerais. Esta função é o “porto de entrada”, ou seja, é aquela na qual o trabalhador passa pelo período de prova inicial da carreira e que, geralmente, é de seis meses. Durante esse período inicial ele exercerá tarefas em torno da esteira, sendo observado e orientado pelos colegas mais experientes, os quais sabem que o decurso de tempo e a vontade do novato irão definir os rumos da sua carreira na empresa.

O depoimento a seguir, de um trabalhador setor de polimento do arroz, evidencia a existência e o funcionamento dos portos de entrada na empresa.

Eu comecei como serviços gerais quando entrei, aí depois de alguns meses comecei a substituir outros. Naquele tempo era turno reversível. Aí já comecei a tirar férias de uns mais velhos e, em seguida, o cara que era operador me convidou para ficar fixo. (E2)⁴

Veja-se, aliás, no depoimento anterior, que é o próprio colega quem garante o ingresso no mercado interno da empresa. Passando pelo período inicial de adaptação, o chamado contrato por experiência, o trabalhador torna-se um Auxiliar. Nessa fase, ele continua trabalhando na esteira ao mesmo tempo em que toma conhecimento de outros setores da indústria. Pode ocorrer de não se adaptar em um determinado ambiente e ser remanejado para outro. Exemplo deste fato encontra-se no próximo depoimento.

Aí fui para um setor chamado parbolizado. A gente cozinha o arroz na casca. Nesse setor trabalhei uns oito meses, mas não me adaptei. São uns caldeirões e tem que cozinhar o

⁴ Cada entrevistado é identificado com a letra “E” seguida de um número.

arroz; começou a me dar falta de ar porque é um calor insuportável e esse setor tem que ser fechado para não entrar inseto. Comecei a me sentir mal e saí. Pedi para sair e fui para um setor chamado de eletrônica, lá a gente eletrônica o arroz. (E5)

As categorias correspondentes aos diferentes postos de trabalho no chão de fábrica, nos diferentes setores são as seguintes: auxiliar de serviços gerais; auxiliar I, auxiliar II, operador I, operador II, operador III. Além disso, há operadores de Planta que gerenciam o fluxo do arroz em toda a empresa. A passagem de uma categoria para outra implica em pequenos aumentos salariais para os trabalhadores do mercado interno de trabalho.

Para um Auxiliar se tornar um Operador é necessário conhecimento e experiência ou tempo de serviço. O Operador tem *status* de “profissional” (isto é, recebe essa denominação simbólica) domina as especificidades do seu posto de trabalho e atua como instrutor dos aprendizes. Por sua vez, atua também no diagnóstico de qualquer anormalidade que ocorra com as máquinas e como disseminador do costume, que é um dos elementos estabilizadores do ambiente de trabalho. O Auxiliar de melhor destaque é observado e recebe oportunidades, conforme relata um Operador II:

Então aquele ali vai ser Operador I. Aí depois conforme ele vai evoluindo, ele vai melhorando, vai “pegando” outros lados da produção. Ele vai passar a Operador II e depois vai passar a III. Aí, no caso, para ele ser um operador III ele tem que saber desde a entrada do arroz bruto lá da silagem e armazenagem até o produto final. Ele tem que saber qual é o manuseio deste produto até o fim. (E2)

As categorias de operadores, na indústria de arroz, estabelecem classificações I, II e III, sendo aplicadas segundo a especificidade do posto de trabalho e do setor em que este se localiza no beneficiamento. Por exemplo, na eletrônica são alocados dois Operadores II, já no setor de polimento, são alocados um Operador II e um Operador III. A ocupação dos postos ocorre através da criação de vagas ou, geralmente, pela demissão ou pela aposentadoria de algum operador. O conhecimento e a experiência são determinantes para a promoção nesse mercado interno como fica ilustrado na fala de um Operador I que, no momento em que foi entrevistado, estava tentando ser promovido à categoria de Operador II.

Cada mês tem um funcionário de férias e como eu já tinha passado por todos os setores aí eu vou lá e “rendo”⁵ aquele funcionário. Este mês saiu o “x” que trabalha na descascadeira e eu estou no lugar dele descascando o arroz. No mês passado eu estava no beneficiamento onde a gente faz o polimento do arroz [...]. Eu ainda estou como Operador I, pretendo ser passado. Agora não sei quando porque teve um Operador II que foi para rua e o próximo a ser nomeado é o tirador de férias, e nomeiam outro para tirador de férias. Estou esperando. (E5)

Nos dois depoimentos abaixo, descrevem-se diferenças entre operadores I, II e III, em termos de responsabilidade e de direção da produção.

Se acontecer alguma coisa, o II responde mais porque ele tem mais responsabilidade que o I. Já o operador III coordena o Operador I e o II. (E5)

⁵ Na linguagem dos trabalhadores “render” significa “substituir”.

Tem dois tipos de operador (...): o Operador I e o Operador II. Operador I ele tem em torno de um ou dois anos [trabalhando na empresa]. Não quer dizer que tu vai ser inferior ao Operador II. Não quer dizer isso aí, mas para certos tipos de arroz, a gente que trabalha mesmo ali e que exporta para os Estados Unidos, tu já tem que escolher um operador que tu vá largar na máquina, né? Porque já tem que sair a qualidade boa, a solda, a data. Tu tens que ver tudo ali. É como eu digo, não quer dizer que ele vai ser menos que o II, assim em relação à capacidade, mas a confiança pra eles já é tu botar um II, um operador II, que já tem cinco, dez anos, de que tu botar um que tem um ano. Aí tem que ter este cuidado ali (E3)

Surge desse último depoimento, feito por um operário que possui categoria de operador II, que o mercado de trabalho interno da empresa divide trabalhadores mais e menos qualificados, de acordo com tempo de trabalho na empresa. Nesse aspecto, então o sistema produtivo se encontra aquém de um modelo de trabalhadores flexíveis e polivalentes.

O processo de treinamento, que ocorre na empresa industrial do setor arroseiro, objetiva a preparação do trabalhador para o enfrentamento das rotinas do beneficiamento e para transmitir conhecimentos que o habilitam ao desempenho de funções específicas para o manejo de determinadas máquinas.

Detectou-se na pesquisa, o que a literatura denomina *on-the-job-training*, ou seja, o processo de aprendizado e execução de tarefas que caracterizam um posto de trabalho, sem necessidade de interrupção do fluxo produtivo. É nesse momento, que no ambiente fabril, o auxiliar torna-se “aprendiz” e o operador passa a ser “instrutor”.

Não quer dizer que tu vai morrer na esteira. Tu sais dali, aí que tu encosta junto de um operador que já é qualificado pra tu passar, só que tu não vai tocar na máquina nem nada. Não quer dizer que ele vai te botar ali. Não, tu vai ficar ali. O que acontece, as pessoas podem dizer: “ah, mas aquele cara vai ficar o dia todo parado ali”! Ele até pode estar parado ali contigo, mas não quer dizer que ele está sem fazer nada, ele está ali porque o encarregado o colocou ali e disse "esse cara se interessou", tu está encostado junto com um profissional. Porque tu não podes chegar assim e sair da esteira. (E3)

Outra forma de aprendizado em relação com as máquinas ocorre nos intervalos para as refeições. Nesses períodos o beneficiamento de arroz não para, o fluxo se mantém constante e o Auxiliar assume o controle da máquina na ausência do Operador titular:

Eles ensinam o Auxiliar para ficar naquele horário da janta, que a gente fala que é o do intervalo. Nós temos um intervalo de 01h20min. São três intervalos para janta [...] Nesses períodos não tem outro operador para render na tua janta, aí eles botam o Auxiliar, eles ensinam o Auxiliar e treinam. Tipo, (isto é, por exemplo) eu ensino o Auxiliar e o outro colega ensina outro e quando eu vou jantar ele fica pra mim. Mas naquele momento que ele está ali ele é cobrado do mesmo jeito. Mas só que ele não está ganhando para aquilo, ele tem que fazer um bom descasque, ou separar bem o arroz, ou ele tem que brilhar (trabalhar no polido do arroz) bem, ou tem que beneficiar bem. Ele é cobrado do mesmo jeito só que ele não ganha o período que ficou ali. (E5)

O grau mais alto entre os operadores de produção na indústria de beneficiamento de arroz é o de Operador de Planta. Ele é o trabalhador responsável pelo gerenciamento de todas as máquinas do setor de produção na Central de Controle de Máquinas (CCM). A CCM é uma sala de comando onde é

possível acompanhar o fluxo contínuo, isto é, controlar todas as máquinas à distância. O depoimento a seguir ilustra as funções de um Operador de Planta:

É aonde tem a sala de controle e a gente faz todo o controle do maquinário. O operário fala conosco através do rádio, o operário está a 200, 300 m. Eu nem estou vendo ele e eu estou na tela do computador e ali estou vendo todas as máquinas. Se eu vou fazer uma manutenção eu travo⁶ por ali. Travamos no CCM, que é a central de motores que é uma sala grande onde ficam todos os motores, todas as máquinas onde só entram os técnicos lá. Além de eu travar as máquinas no computador, pra não dar a partida eu travo no CCM também pra mais segurança, aonde a gente tem cadeado de segurança que só nós temos. Depois de feita a manutenção só nós podemos abrir, com autorização nossa. Tudo escrito lá no livro e falar “tem que ir um técnico lá no local pra ver se tá tudo ok e liberar” e daí passo rádio “pode liberar, vamos testar a máquina”. (E6)

Finalmente, além dos trabalhadores do mercado interno de trabalho, constatamos na empresa industrial estudada a presença de trabalhadores secundários ou periféricos. Essa prática de contratação de trabalhadores avulsos é bastante comum no setor industrial arroseiro. Em geral eles são contratados para trabalharem em tarefas de pouca especialização, tais como as de carregamento de caminhões, de limpeza dos pés dos elevadores e em serviços braçais. Embora sejam “avulsos”, esses trabalhadores são contratados através do “Sindicato dos Arrumadores”, que já atuou junto ao porto de Pelotas e devido à fraca movimentação deste último acabou migrando para o setor arroseiro. Legalmente, não se trata de um sindicato, mas de uma associação de trabalhadores avulsos fornecedora de mão de obra terceirizada. A empresa industrial estudada também contrata trabalhadores safristas para operação de tombadores e no trabalho em esteiras. O ponto alto da safra do arroz compreende os meses de fevereiro, março e abril e a vantagem para a indústria reside no fato do safrista ser um trabalhador mais precarizado em termos de proteção social e rendimentos, além de possuir o conhecimento da rotina do engenho em época de maior movimentação.

A prática de contratação de trabalhadores contingentes e terceirizados por parte da empresa industrial questiona de certa forma a estabilidade de seu mercado interno de trabalho. Nas considerações finais, a seguir, abordaremos as diferenciações entre trabalhadores em termos de mercado interno de trabalho bem como a existência de um mercado secundário que redimensiona as características do primeiro.

4. Considerações finais

Buscamos neste trabalho detectar diferenciações entre trabalhadores na indústria de beneficiamento do arroz, especificamente, em uma empresa desse setor. Essas diferenças são perceptíveis, em primeiro lugar, a partir da constatação de existência de um mercado interno de trabalho no chão de fábrica. O setor de produção apresenta uma primeira divisão entre os trabalhadores estáveis, com diferentes qualificações e remunerações.

O mercado interno de trabalho (que apresenta portos de entrada) se vê solidificado por um conjunto de categorias pelas quais os trabalhadores vão passando à medida que avançam na carreira interna, o que supõe justamente diferenças de qualificações e de remuneração. O treinamento, por sua vez, é feito pelos próprios colegas, baseado no costume, e está direcionado a ter o domínio das tarefas específicas do posto de trabalho.

⁶ Travar significa trancar a máquina; impedir que a máquina seja acionada por outro trabalhador ou acionada de outro local.

Para além dos discursos de emergência de modelos pós-tayloristas e de competências, o que encontramos é um trabalhador, que ao modo taylorista, está adstrito ao seu posto de trabalho. Não se detectam, inicialmente, trabalhadores que dominem várias competências, caracterizando uma situação de flexibilidade funcional. Os trabalhadores centrais da empresa estudada possuem atributos ainda próximos a um modelo de organização fordista, caracterizado pelo domínio do posto do trabalho, a estabilidade, a proteção social e o vínculo sindical.

Como tem se constatado, em outros estudos e em outros setores industriais, quanto mais se avança para o cinturão externo do mercado de trabalho interno, maior é a precarização do trabalho. Nesse sentido, encontramos na pesquisa realizada a presença de trabalhadores temporários (safristas e terceirizados) que exercem suas tarefas como trabalhadores avulsos.

Os trabalhadores contratados pelo “Sindicato dos Arrumadores” estão fora do núcleo central da empresa de beneficiamento; possuem baixa qualificação, estão alijados de qualquer tipo de integração funcional e não possuem proteção sindical. Essa força de trabalho é contratada segundo o ritmo da produção. Uma situação semelhante é verificada com os trabalhadores safristas. Verifica-se, então, a instauração de um modelo de flexibilização caracterizado pelo distanciamento e pela compra quantitativamente flutuante de força de trabalho. Em outras palavras, trata-se de estratégia flexível de ajuste, de acordo a como foi visto no “modelo europeu”, ou, dito de outro modo, uma forma de flexibilização empobrecida.

O processo de reestruturação industrial verificado na empresa, com presença exportadora e no mercado nacional, não elimina e nem sequer parece suavizar um modelo de organização produtiva, caracterizado por um mercado interno de trabalho rígido, pela escassez ou mesmo ausência de flexibilidade produtiva, e pela utilização de uma massa de trabalhadores flutuantes em condições de maior precarização, tanto no que diz respeito aos rendimentos salariais quanto à proteção social. A modernização das empresas, como no caso sob estudo, continua sendo acompanhada por rigidezes nos modelos de organização produtiva e por disseminar, quanto mais longe se está do núcleo central, a precarização do trabalho. Essa, aliás, parece ser uma constatação que está longe de ser uma exceção na realidade do trabalhador brasileiro.

Bibliografia:

ATKINSON, J.. *Flexibilidad del empleo en los mercados internos y externos de trabajo*. In: FINKEL, Lucila. *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide, 1994.

DOERINGER, Peter; PIORE, Michael. *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

GUIMARÃES, Nádyá Araújo. *Sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje*. Novos Estudos CEBRAP. São Paulo, n. 85. 2009.<<http://www.scielo.br/pdf/nec/n85/n85a07.pdf>> Acessado em: 12/06/2013.

LONGHI, Augusto. *El modelo de empresa flexible y sus efectos sobre la organización y funcionamiento de los mercados de trabajo*. Montevideo: Universidad de la Republica, 2002.

ROBERTT, Pedro. *Para uma sociologia do trabalho das cadeias agroindustriais*. In: SCHULZ, Rosângela (Org.). *Ensaio de Sociologia e Política*. Pelotas: Ed. da UFPel, 2010.