

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA, SOCIOLOGIA E POLÍTICA
Programa de Pós-Graduação do Mestrado em Sociologia



Dissertação

**DIFERENCIAÇÃO DE TRABALHADORES EM UMA EMPRESA INDUSTRIAL DE
BENEFICIAMENTO DE ARROZ NO RIO GRANDE DO SUL: ENTRE A RIGIDEZ E
A FLEXIBILIDADE**

FERNANDO ANTÔNIO LOPES DE FREITAS

Pelotas, 2014

FERNANDO ANTÔNIO LOPES DE FREITAS

**DIFERENCIAÇÃO DE TRABALHADORES EM UMA EMPRESA INDUSTRIAL DE
BENEFICIAMENTO DE ARROZ NO RIO GRANDE DO SUL: ENTRE A RIGIDEZ E
A FLEXIBILIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Robertt

Pelotas, 2014

Dados de catalogação na fonte:~~xxxxxxxxxxxxx CRB 10/864~~

G463m Freitas, Fernando Antônio Lopes de.
 Diferenciação de trabalhadores em uma empresa industrial de beneficiamento de arroz no rio grande do sul: entre a rigidez e a flexibilidade / Fernando Antônio Lopes de Freitas. - Pelotas, 2014.
 129f.

Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Instituto de Filosofia, Sociologia e Política. Universidade Federal de Pelotas.

1. ~~xxxxxx~~. 2. ~~xxxxxx~~. 3. ~~xxxxxxxxxx~~. 4. Pelotas, RS. I. ~~xxxxl, xxxxxxxxxxxx~~, orient. II. Título.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Pedro Robertt

Prof. Dr. Áttila Magno e Silva Barbosa

Prof. Dr. Francisco Eduardo Beckenkamp Vargas

Prof. Dr. Marcus Vinícius Spolle

Dedico este trabalho a minha família, com especial carinho aos meus pais, Fernando, *in memoriam*, e Neiva; a minha esposa Henriette; aos meus filhos Fernanda, Fernando, ao Lucas e ao meu irmão, João Carlos, pelo carinho, apoio e incentivo a mim destinados e que foram fundamentais nesta caminhada. Obrigado por tudo.

AGRADECIMENTOS

Ao prof. Dr. Pedro Robertt, por quem tenho um grande carinho venho expressar a minha profunda gratidão. Sua orientação dedicada, seu estímulo ao pensamento científico, seu apoio e as suas recomendações sempre sóbrias e esclarecedoras foram essenciais para a construção desta dissertação. Obrigado pela hospitalidade em me receber na sua casa. Obrigado pela confiança depositada em mim e por sempre me aproximar da sociologia do trabalho. A convivência neste percurso acadêmico reforçou meu respeito por sua competência e admiração por sua generosidade.

À Henriette Freitas, minha esposa, por ter percebido meu gosto pelo estudo da Sociologia e ter um papel significativo me orientando na elaboração do pré-projeto.

Ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas.

Aos trabalhadores e sindicalistas que participaram deste trabalho pela acolhida em seus lares quando das entrevistas em seus momentos de folga.

Ao Prof. Dr. Marcus Vinícius Spolle, pela atenção amiga, por suas sugestões e críticas, quando da Banca de Qualificação.

Ao Prof. Dr. Francisco Beckenkamp Vargas, por me oportunizar falar sobre a pesquisa e também por suas críticas pertinentes e sugestões, quando da Banca de Qualificação.

À CAPES, Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, pela bolsa de estudos concedida.

Ao Rui Barcellos da Silva, pela acolhida no sindicato da Alimentação de Pelotas.

À Ana Cristina Porto Fabres, colega e amiga, pelo apoio.

Ao Prof. Dr. Áttila Magno e Silva Barbosa, pelos diálogos estimulantes sobre a sociologia do trabalho e pela sua maneira muito especial de tratar os alunos.

À Prof.^a Dra. Elaine Leite, pelo seu incentivo e gentileza.

Ao Prof. Dr. Léo Peixoto Rodrigues, pelo incentivo na pesquisa.

Agradeço aos demais professores do PPGS-UFPEL.

Ao Prof. Dr. Álvaro Barreto, diretor do Instituto de Filosofia Sociologia e Política – IFSP-UFPEL.

Aos servidores administrativos do IFSP-UFPEL, em especial ao secretário Perelló.

Ao meu filho, Fernando Fonseca de Freitas pela transcrição de entrevistas, digitalização de material de pesquisa e pela constante preocupação com o mestrado.

Aos estudantes Tiago Pucinni e Pedro Sarmiento pelo auxílio na transcrição das entrevistas.

Ao Gabriel Bandeira Coelho, amigo e companheiro de mestrado.

À Andreia Beor, amiga que auxiliou no agendamento de entrevistas.

Ao secretário do IRGA em Rio Grande, José Antônio Severo pelo fornecimento de dados de pesquisa e de diversas edições da Revista Lavoura Arrozeiro.

Ao Nelsio Cardoso, amigo e trabalhador na ativa com 74 anos, e à Dona Lizete Cardoso, pela acolhida em sua casa para realizarmos uma entrevista.

Ao Claudiomiro Machado Ferreira pela contribuição na formatação do trabalho e nos detalhes formais do texto.

Aos trabalhadores e trabalhadoras que, anonimamente, contribuíram com este estudo.

Agradeço à minha querida mãe, Neiva Lopes de Freitas pelo amor e apoio incondicional. Tuas palavras são fundamentais na minha vida.

RESUMO

FREITAS, Fernando Antônio Lopes. **Diferenciação entre trabalhadores em uma empresa industrial no Rio Grande do Sul: entre a rigidez e a flexibilidade**. 2014. 129 fls. (Dissertação) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

A presente dissertação analisa os mercados internos de trabalho – MIT – no setor do beneficiamento do arroz no Estado do Rio Grande do Sul. Tomou-se por referência empírica um estudo de caso, em uma empresa de beneficiamento de arroz, localizada na cidade de Pelotas e com forte inserção no mercado nacional e internacional. Nesse contexto, questiona-se a permanência de MIT numa época em que o paradigma de organização do trabalho parece ser o modelo japonês. Para compreensão do funcionamento dos MIT a dissertação está organizada em cinco partes: uma primeira que aborda as teorias dos MIT e a organização flexível do trabalho; uma segunda que traz os estudos recentes dos MIT; uma terceira que analisa os dados estatísticos da produção de arroz e as características da empresa estudada; uma quarta que aborda a dinâmica dos trabalhadores no chão-de-fábrica e uma quinta que analisa o MIT na empresa de beneficiamento de arroz estudada. As principais conclusões da dissertação apontam a existência de um mercado interno de trabalho na categoria de operadores com a persistência de forte influência do costume na estabilização das relações sociais travadas no chão-de-fábrica, determinando, em boa medida, a baixa presença de mulheres na produção. A pesquisa indica a existência de um sistema de promoções com base na antiguidade, a existência de um porto de entrada na EMBAP situado na categoria de Serviços Gerais, bem como a realização de treinamento dos trabalhadores no ambiente fabril. Verificamos a ocorrência de um mercado secundário de trabalho com presença de trabalhadores estáveis e outros instáveis, bastante diferenciados. Como reflexão final, enfatizamos que o capitalismo, na sua fase flexível, como alguns teóricos observaram cria diferenciação social entre os trabalhadores. Nosso estudo no setor de beneficiamento do arroz, no Rio Grande do Sul, confirma também esse diagnóstico. A diferenciação que começamos a desvendar no setor industrial arrozeiro, abrangendo mercado interno e secundário de trabalho, poderá ser mostrada com maior riqueza em trabalhos futuros nesse setor produtivo.

Palavras-chave: mercados internos de trabalho; indústria; arroz; trabalhadores; rio grande do sul.

RESUME

FREITAS, Fernando Antônio Lopes. **Différenciation entre des ouvriers dans une entreprise industriel au Rio Grande do Sul: entre la rigidité e la flexibilité**. 2014. 129 fls. (Mémoire de Maîtrise) – Programme d'études supérieurs en sociologie. Université Fédérale de Pelotas.

Cette Mémoire de Maîtrise analyse les marchés internes de travail – MIT- dans le secteur du ^{*1}bénéfice du riz dans l'état du Rio Grande do Sul. On a pris par référence empirique une étude de cas dans une entreprise de bénéfice de riz, situé dans la ville de Pelotas, et avec forte insertion dans le marché national et international. Dans ce contexte, on pose la question sur la permanence des MIT dans une époque où le paradigme de l'organisation du travail semble être le modèle japonais. Pour comprendre le fonctionnement des MIT, ce Mémoire de Maîtrise s'organise en cinq parties: la première qui porte sur les théories des MIT et l'organisation flexible du travail; une deuxième qui apporte des études récentes des MIT; une troisième qui analyse les données statistiques sur la production de riz et les caractéristiques de l'entreprise étudiée; une quatrième qui traite de la dynamique des travailleurs dans l'usine et une cinquième qui analyse le MIT du riz dans l'entreprise de traitement étudié. Les principales conclusions du Mémoire de Maîtrise indique l'existence d'un marché interne de travail dans la catégorie des opérateurs, avec la persistance d'une forte influence continue de l'habitude dans la stabilisation des relations sociales établies dans l'usine, de en déterminant dans une large mesure, la faible présence des femmes dans la production . La recherche indique l'existence d'un système de promotion fondé sur les anciens, l'existence d'un port d'entrée dans l'EMBAP situé dans la catégorie des services généraux, ainsi que la réalisation de formation des travailleurs de l'environnement de fabrication. On a vérifié l'occurrence d'un marché de travail secondaire avec la présence de travailleurs stables et d'autres instables, beaucoup différencie. Comme dernière réflexion, on souligne que le capitalisme, dans sa phase flexible, comme certains théoriciens ont observé, cré une différenciation sociale entre les ouvriers. L'étude dans le secteur de bénéfice du riz, au Rio Grande do Sul, confirme également ce diagnostic. La différenciation qui a commencé à percer dans l'industrie du riz, couvrant les marchés internes et secondaires de travail, pourra être montrée avec plus de richesse dans les travaux pour l'avenir dans ce secteur productif.

Mots-clés: les marchés internes du travail; l'industrie; le riz; des travailleurs; grande do sul.

¹ Bénéfice du riz: Il s'agit d'une expression en portugais pour designer le travail dans le processus d'industrialisation du riz.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Tendências da produção de arroz no RS e no Brasil.....	69
Figura 2. Mapa do Brasil com produções de arroz entre 2009 e 2011.....	70
Figura 3. Mapa do Rio Grande do Sul dividido pelo IRGA em regionais.....	71
Figura 4. Partes do grão de arroz.....	73
Figura 5. Desempenho das sete maiores indústrias de beneficiamento de arroz, em 2013, no Rio Grande do Sul.....	74
Figura 6. Ranking Beneficiamento por Município 2013.....	75
Figura 7. Categorias de trabalhadores da EMBAP alocados no setor Beneficiamento Branco no período de 2005-2 a 2010-1.....	85
Figura 8. Categorias de trabalhadores da EMBAP alocados no setor Outros Branco (Limpeza, Eletronização e Descasque) no período 2005-2 a 2010-1.....	87
Figura 9. Categorias de trabalhadores da EMBAP alocados no setor Beneficiamento Parboilizado no período 2005-2 a 2010-1.....	89
Figura 10. Trabalhadores da EMBAP alocados no setor Outros Parboilizado (Limpeza, Eletronização, Descasque e Parboilização) no período 2005-2 a 2010-1.....	91
Figura 11. Trabalhadores da EMBAP alocados no setor Empacotamento Branco no período de 2005-2 a 2010-1.....	93
Figura 12. Trabalhadores da EMBAP alocados no setor Empacotamento Parboilizado no período de 2005-2 a 2010-1.....	95
Figura 13. Trabalhadores da EMBAP alocados no setor Outros no período de 2005-2 a 2010-1.....	96
Figura 14. Mudança de categorias e mudança de setor na EMBAP no período de 2005-2 e 2010-1.....	98

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Os nove maiores produtores de arroz entre 2005 e 2012.....	68
Tabela 2. Safras de arroz do RS e do Brasil de 2004 a 2013.....	69

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABC	Região Industrial de São Paulo
ALAS	Associação Latino Americana de Sociologia
ALAST	Associação Latino Americana de Estudos do Trabalho
ANPOCS	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais
CCQ	Círculos de Controle de Qualidade
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONAB	Companhia Nacional de Abastecimento
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EMBAP	Empresa de Beneficiamento de Arroz de Pelotas
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EUA	Estados Unidos da América
FAO	<i>Food and Agriculture Organization</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IRGA	Instituto Rio Grandense do Arroz
LCP	<i>Live-in Caregiver Program</i>
MIT	Mercados Internos de Trabalho
OJT	<i>On-the-job-training</i>
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
PPR	Plano de Participação nos Resultados
PTAT	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales
RELET	Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho
SINDARROZ	Sindicato da Indústria do Arroz no Rio Grande do Sul
TOJ	<i>Training-on-the-job</i>
TPA	Trabalhadores Portuários Avulsos
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Unioeste	Universidade Estadual do Oeste do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
1 MERCADOS INTERNOS DE TRABALHO E ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL DO TRABALHO.....	20
1.1 Os estudos sobre a qualificação e sobre os processos de trabalho.....	21
1.2 Toyotismo, flexibilização e reestruturação produtiva.....	25
1.3 Mercados internos de trabalho.....	31
1.4 A flexibilização e os mercados de trabalho.....	38
1.5 Fluxo Tenso e Modelo de Centrifugação.....	43
2 MERCADOS INTERNOS DE TRABALHO SOB DIFERENTES OLHARES: ESTUDOS RECENTES.....	49
2.1 Diferenciação entre trabalhadores e relações de trabalho.....	49
2.2 Mercado Interno de Trabalho e questões de gênero.....	55
2.3 Mercado Interno de Trabalho, mudanças gerenciais e novos processos de trabalho.....	60
2.4 Mercado Interno de Trabalho preservado e em reformulação.....	63
3 DADOS ESTATÍSTICOS DO ARROZ E AS CARACTERÍSTICAS DA EMBAP...67	67
3.1 Produção mundial de arroz.....	67
3.2 Produção de arroz no RS e no Brasil.....	68
3.3 A produção gaúcha de arroz por regiões.....	71
3.4 O Beneficiamento de Arroz no RS.....	72
3.5 Descrição da EMBAP e do seu processo de beneficiamento.....	75
3.6 Os Operadores da EMBAP.....	78
3.7 A alocação de operadores na EMBAP.....	78
3.8 A política de pessoal da EMBAP.....	79
4 A DINÂMICA DE TRABALHADORES ENTRE CATEGORIAS E SETORES NA EMBAP.....	83

5 O MERCADO INTERNO DE TRABALHO NA EMBAP.....	100
5.1 As novas tecnologias e a diferenciação por mudanças técnicas.....	100
5.2 Diferenciação entre trabalhadores de acordo com rendimentos salariais.....	105
5.3 A inexistência de um plano salarial e a importância do costume no interior da EMBAP.....	107
5.4 Diferenciação entre trabalhadores segundo a qualificação e o treinamento.....	110
5.5 Questões de gênero	113
5.6 Os arrumadores: um mercado secundário na EMBAP.....	115
CONCLUSÃO.....	120
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126

INTRODUÇÃO

As questões teóricas dos mercados internos de trabalho foram amplamente discutidas na segunda metade do século passado, mais especificamente, nos anos 1980 e 1990, contribuindo na explicação do desenvolvimento do capitalismo. O trabalho que apresentaremos aqui busca compreender como ocorre a segmentação da classe trabalhadora em uma fase flexível do capitalismo, em um estudo de caso no Rio Grande do Sul. Se a flexibilização carrega consigo a difusão generalizada de trabalhadores polivalentes que desenvolvem tarefas enriquecedoras, por vezes a análise do que realmente ocorre no interior das empresas industriais não deixa de exhibir segmentação e até mesmo concorrência entre os trabalhadores.

Nesse sentido, nos parece fundamental compreender a atual morfologia do trabalho e, por consequência, estudar a configuração atual dos mercados internos de trabalho. Lembre-se que para autores como Edward, Gordon e Reich (1986) foi, justamente, a segmentação entre os trabalhadores o fator explicativo da não mudança em direção ao socialismo nos Estados Unidos da América.

Essas questões nos levaram a refletir sobre como estariam postas as questões dos mercados internos de trabalho em nossa realidade local, no contexto social em que vivemos. O tema desta pesquisa teve origem a partir da nossa integração às pesquisas “*A cadeia produtiva no segmento do arroz no Rio Grande do Sul*” e “*Transformações do mercado de trabalho do arroz no período de 1991 a 2010*”, vinculadas ao departamento de Sociologia e Política da UFPel, e lideradas pelo Professor Doutor Pedro Robertt.

Pelotas aparece no contexto regional como a cidade com maior número de engenhos de beneficiamento de arroz, em um total de 24 unidades beneficiadoras em 2012. Nesse mesmo ano a safra nacional de arroz alcançou produção em torno de 12 milhões de toneladas, com o Rio Grande do Sul respondendo pela produção de 7,7 milhões de toneladas.

Considerando essas informações e pelo fato de praticamente não encontrarmos estudos sociológicos no setor industrial da cadeia produtiva do arroz, elegemos para trabalhar na pesquisa empírica uma das maiores empresas de beneficiamento de arroz do País, com sede em Pelotas. Conforme dados obtidos no *site* institucional dessa indústria, no ano de 2012 foram investidos 25 milhões de reais na ampliação da capacidade de armazenagem, secagem e beneficiamento de arroz e na melhoria de gestão de processos.

O primeiro passo da pesquisa, após ter sido eleita a empresa a ser pesquisada foi mantermos em contato com um diretor e com um representante do setor de recursos humanos. Depois de várias tentativas foi agendada uma reunião em que a empresa não demonstrou interesse na pesquisa sociológica. Decidimos, então, procurar o sindicato dos trabalhadores da categoria. Em visita realizada ao sindicato em dia de reunião de toda a categoria para votar os reajustes salariais na data-base, obtivemos os primeiros contatos com trabalhadores. Em um primeiro momento, ao indagarmos os trabalhadores sobre a possibilidade de participarem da pesquisa obtivemos o aceno positivo de vários, inclusive salientando o desejo de contarem as suas experiências na empresa.

A primeira entrevista exploratória ocorreu na sede do sindicato dos trabalhadores da categoria e foi realizada com o secretário geral do sindicato. A entrevista foi de forma semi-estruturada, com liberdade para o trabalhador expor suas experiências. Posteriormente realizamos uma segunda entrevista, agora com um trabalhador da empresa a ser estudada e também dirigente sindical. Nessas entrevistas emergiram situações diferenciadas entre os Operadores de diferentes níveis no interior da empresa. Alguns evoluíam com a operação de máquinas modernas, outros ficavam estáveis no trabalho repetitivo da esteira. Percebemos também a quase ausência da mulher no chão-de-fábrica. Obtivemos informações sobre trabalhadores terceirizados e sobre a tradição na contratação de trabalhadores safristas. Enfim, iniciamos o processo de conhecimento da empresa pela via do trabalhador.

Essas primeiras aproximações aliadas aos estudos teóricos sobre os mercados internos de trabalho permitiram formular uma hipótese inicial de que, a diferenciação entre os trabalhadores ocorre em função de um mercado interno e externo de trabalho resultado de inovações tecnológicas e organizacionais e de condições histórico-sociais.

Essa foi apenas uma hipótese inicial, a qual se adicionaram ainda outras questões a serem compreendidas e para as quais buscamos respostas, como: as mudanças técnicas dividem os trabalhadores que utilizam as tecnologias informacionais de outros que ficam fixos na esteira? O sistema de carreiras internas é gerador de diferenciação e concorrência entre trabalhadores? O sindicato, através das negociações e acordos coletivos contribui com a segmentação do mercado interno de trabalho? A falta de proteção (social e sindical) aos trabalhadores

secundários gera maior precariedade nas suas condições de trabalho em relação aos trabalhadores centrais? O mercado interno de trabalho exclui o ingresso de mulheres pelo costume antes que pelas condições técnicas de produção?

Assim, a busca de resposta para todas essas questões e a verificação da hipótese levantada transformou-se no tema desta pesquisa, em que optamos por um enfoque qualitativo e quantitativo com estudo em uma única indústria. A escolha de uma grande indústria de beneficiamento de arroz nos propiciou visualizar na sua realidade alguns perfis de outras indústrias do setor, pois conforme Robertt (2009) as grandes indústrias ao utilizarem tecnologia de ponta levam outras a terem o mesmo objetivo, proporcionando um “isomorfismo mimético”. A presença de diferentes trabalhadores em um grande ambiente fabril com diversas qualificações possibilita uma investigação rica sobre como se dá o acesso desses trabalhadores aos diferentes postos de trabalho.

Dessa forma, a junção desses fatores acima descritos com o setor produtivo escolhido para pesquisa, aliados ao nosso desejo de estarmos imersos nos estudos da sociologia do trabalho, nos proporcionou as condições para realizarmos a pesquisa que nos propomos, ou seja, compreender a ocorrência de diferenciação entre trabalhadores do chão-de-fábrica em uma indústria de beneficiamento de arroz da cidade de Pelotas, no Estado do Rio Grande do Sul.

No decorrer da pesquisa foram realizadas 13 entrevistas com trabalhadores da EMBAP e com dirigentes sindicais da categoria dos trabalhadores da alimentação e da categoria dos arrumadores. As entrevistas foram semi-estruturadas com duração média de oitenta minutos. Três entrevistas foram realizadas nos sindicatos das categorias e as entrevistas restantes foram realizadas nas residências dos trabalhadores. Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. A partir das hipóteses levantadas no projeto de qualificação, foram formados os seguintes códigos: 1) Mudanças técnicas dividem os trabalhadores; 2) Sistemas de carreiras internas gera diferenciação; 3) Falta de proteção social aos trabalhadores secundários; 4) Raça; 5) Gênero; 6) Sindicato; 7) Regras internas; 8) Caracterização da EMBAP. Posteriormente, todas as entrevistas foram lidas atentamente e cada trecho correspondente a determinado código foi recortado. Então foram formados arquivos com rico material empírico sobre oito diferentes subtemas de pesquisa.

Os dados empíricos sobre a movimentação dos trabalhadores em categorias e setores da EMBAP foram obtidos de uma perícia judicial realizada para instruir

uma Ação Trabalhista em que o sindicato da categoria estava pleiteando adicional de insalubridade. Nesse denso laudo pericial constam informações individualizadas sobre a vida laboral de 505 trabalhadores da EMBAP no período de 2005 a 2010. De posse do referido laudo selecionamos 186 trabalhadores que efetivamente trabalhavam no beneficiamento do arroz. Com a utilização de programa estatístico tivemos a oportunidade de esquadriñar o chão-de-fábrica da EMBAP.

O resultado desse trabalho é a dissertação que a seguir apresentamos e que está assim formatada: o primeiro capítulo será dedicado a uma revisão bibliográfica das teorias sobre os mercados internos de trabalho e sobre os modelos flexíveis de organização do trabalho. Somam-se a autores como Doeringer e Piore (1985) e Edwards, Gordon e Reich (1986) alguns autores com propostas contemporâneas sobre a configuração atual desses mercados como Atkinson (1994), Durand (2010) e Harvey (1993).

No segundo capítulo se ilustrará alguns casos empíricos coletados na literatura sobre o tema mercados internos de trabalho e diferenciação entre trabalhadores com autores como Bernardo (2001), Bergamin (2000), Bohle *et al.* (2004), Frassa (2009), Holzmann (2000), Liedke (1989), Pinto (2009) Noiseux e Nava (2012) e Robertt (2009).

No capítulo três será apresentaremos dados estatísticos sobre a produção e beneficiamento de arroz no Rio Grande do Sul, no Brasil e em âmbito internacional. Neste capítulo também analisamos as principais características da empresa de arroz pesquisada, a EMBAP.

O capítulo quarto analisará a dinâmica dos trabalhadores entre categorias e setores na EMBAP.

O capítulo cinco tratará do beneficiamento de arroz na dimensão empírica e do mercado interno de trabalho na EMBAP. Serão estudados aspectos como as novas tecnologias e a diferenciação entre trabalhadores, a diferenciação por rendimentos salariais, o costume no interior da indústria, a qualificação e o treinamento, as questões de gênero e o mercado secundário de trabalho.

Por fim, apresentaremos as conclusões que apontam para a presença de um contingente predominante de trabalhadores masculinos e para a existência de um mercado interno de trabalho na carreira de operador. A ocorrência do costume como conjunto de regras não escritas dentro do ambiente fabril proporciona certo grau de

estabilização das relações sociais travadas na EMBAP. Em geral, o treinamento dos trabalhadores é realizado na empresa e as condições de promoção são estruturadas por questões como antiguidade e experiência dentro da empresa. Também foi constatada a existência de um mercado secundário formado por trabalhadores originários do setor portuário. A utilização de maquinário com avanço tecnológico associada a algumas práticas tayloristas demonstra um caráter híbrido de organização do trabalho onde a rigidez taylorista fica associada à fluidez do modelo japonês. Saliente-se que a fase atual do capitalismo impõe às empresas tomadas de decisão rápidas que visam satisfazer suas necessidades específicas. Alguns teóricos observaram que a flexibilização das relações de trabalho cria uma diferenciação social entre os trabalhadores, aliás, isso se observou no setor e no local geográfico analisado.

1 MERCADOS INTERNOS DE TRABALHO E ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL DO TRABALHO

Este capítulo trata da retomada dos estudos sobre os Mercados Internos de Trabalho. Por algum tempo, o modelo flexível de trabalho surge como um paradigma onde o trabalhador, que conseguiu permanecer no seu trabalho naquele momento de instabilidade geral, passa agora a ser sujeito da chamada flexibilidade funcional, exercendo mais de uma função. Philippe Zarifian, em sua obra intitulada *Objetivo Competência: Por uma nova lógica*, afirma, ao falar sobre as novas formas de entender a mobilidade interna dos trabalhadores na indústria, que “não se trata de questionar a existência de um mercado interno de trabalho, mas de gerenciá-lo de outra forma” (ZARIFIAN, 2012, p.24). Com o objetivo de estudar as formas de mobilidade interna na indústria e a diferenciação entre os trabalhadores abordaremos neste capítulo, em um primeiro momento, o modelo de fluxo tenso e de centrifugação de Durand. Imediatamente buscamos resgatar o modelo toyotista de organização da produção, com ênfase para o *Just in Time*, *Kan Ban* e Automação, sem descuidar a análise de autores brasileiros como Jacob Lima, Nadya Guimarães e Ricardo Antunes. Em um terceiro momento abordamos as teorias das qualificações de Finkler. O núcleo do estudo dos mercados internos de trabalho ocorre com a abordagem de Doeringer e Piore sobre os mercados internos de trabalho nos Estados Unidos, no século passado no auge do fordismo. Por fim, neste capítulo avançamos ainda no estudo de Edwards, Gordon e Reich sobre o processo histórico das relações de trabalho nos Estados Unidos, em que tiveram destaque os períodos da proletarização, homogeneização e segmentação. Por fim, encerrando o capítulo estudamos Atkinson e o modelo flexível de organização do trabalho.

1.1 Os estudos sobre a qualificação e sobre os processos de trabalho

Para Finkel (1998), as formas de organização da produção bem como a relação entre trabalhadores e capitalistas e a qualificação da força de trabalho são centrais tanto para a administração científica taylorista quanto na especialização flexível. A autora identifica três correntes distintas que abordam o tema da qualificação da força de trabalho: 1) a tese da elevação das qualificações; 2) a teoria da desqualificação de Harry Braverman; e 3) a teoria mista ou contingente.

A tese da elevação das qualificações continuou o debate iniciado nos anos 1960 pela Teoria do Capital Humano², quando os economistas voltaram suas atenções para a preparação da força de trabalho, uma vez que o desenvolvimento experimentado pelos “países avançados não podia ser atribuído aos fatores clássicos: terra, capital e trabalho porque, segundo cálculos dos economistas, eles não davam conta do crescimento do produto”, a explicação encontrada passava por variáveis chamadas *fatores residuais* como a educação, em especial (FINKEL, 1994, p.251, tradução do autor).

Segundo Finkel (1994, p.250) a tese da elevação da qualificação se desenvolve a partir da Teoria do Capital Humano desenvolvida nos EUA na década de 1960. Naquela época, o presidente Kennedy lançara um projeto chamado “Aliança para o progresso”, que objetivava alcançar um alto nível de desenvolvimento para a América Latina com ancoragem em investimentos na educação. Segundo a autora, a valorização da preparação da força de trabalho (através da educação) significava uma redescoberta daquilo que Adam Smith havia afirmado séculos antes em *A riqueza das Nações*, “porém havia sido subestimado pelo pensamento econômico posterior” (FINKEL, 1994, p.250, tradução do autor).

Outro enfoque dentro da tradição da Teoria do Capital Humano seria a análise em um nível microeconômico que “consistia em comparar as diferenças de salário de acordo com o nível de qualificação, [...] concluindo que a educação constituía um impulso ao crescimento econômico” (FINKEL, 1994, p.251).

A tese da desqualificação tem origem na obra *Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX*, de Harry Braverman. O núcleo central, da teoria de Braverman, é mostrar a desqualificação generalizada do trabalho, resultado da difusão taylorista de controle e organização do trabalho bem como do processo do trabalho na estrutura social do capitalismo monopolista.

Segundo Braverman (1987) o taylorismo se apoia nos seguintes princípios básicos: 1) separar o processo de trabalho das habilidades dos trabalhadores; 2) separar a concepção da execução; e 3) o uso do monopólio do conhecimento para controle do processo de trabalho e sua forma de execução. A consequência da separação entre concepção e execução

² Segundo Ricardo LIMA, “o raciocínio da teoria do capital humano é o seguinte: a) as pessoas se educam; b) a educação tem como principal efeito mudar suas ‘habilidades’ e conhecimentos; c) quanto mais uma pessoa estuda, maior sua habilidade cognitiva e maior sua produtividade; e d) maior produtividade permite que a pessoa perceba maiores rendas” (LIMA, 1980, p.226).

[...] é que o processo de trabalho é agora dividido entre lugares distintos e distintos grupos de trabalhadores. Num local são executados os processos físicos de produção; num outro estão concentrados o projeto, planejamento, cálculo e arquivo. A concepção do projeto antes de posto em movimento; a visualização das atividades de cada trabalhador antes que tenham efetivamente começado; a definição de cada função; o modo de execução e o tempo que consumirá; o controle e a verificação em curso uma vez começado; e a cota dos resultados após conclusão de cada fase do processo – todos esses aspectos da produção foram retirados do interior da oficina. [...] As unidades de produção operam como a mão, vigiada, corrigida e controlada por um cérebro distante (BRAVERMAN, 1987, p.113).

O controle sobre o trabalho imposto pela organização do trabalho taylorista torna-se elemento fundamental na tese bravermaneriana da desqualificação quando “o nível de destrezas ou habilidades se reduz progressivamente sob o capitalismo porque os empregadores utilizam a desqualificação da força de trabalho como um método de controlá-la” (FINKEL, 1994, p.254, tradução do autor).

Finkel (1998) assinala que para Braverman o uso do controle sobre o trabalho é um recurso da direção empresarial no sistema capitalista em geral, porém com Taylor o controle assumiu dimensões antes não pensadas.

Antes de Taylor, o controle gerencial se manifestava em diferentes fases: a concentração de trabalhadores sob o mesmo local da oficina onde eram submetidos a certa duração da jornada, a supervisão dos trabalhadores para assegurar sua dedicação diligente, intensa e ininterrupta, a imposição de regras para evitar distrações (fumar, conversar, abandonar o local de trabalho) que poderiam interferir com sua tarefa, etc. Mas com Taylor o conceito de controle se eleva a outra dimensão quando diz que para ter uma adequada gestão é absolutamente necessário dizer ao trabalhador a maneira precisa através da qual deve desempenhar sua tarefa (FINKEL, 1994, p.255, tradução do autor).

Para Braverman, o processo de desqualificação prosseguia mesmo com o avanço tecnológico, mas não adotava a tese da desqualificação ser resultado de um determinismo tecnológico. Segundo ele, “tecnologia não produz desqualificação por si só, é necessário que exista uma ideologia sobre a organização do trabalho que permita às mudanças tecnológicas gerarem efeitos desqualificadores” (FINKEL, 1994, p.261, tradução do autor).

Ainda assim, conforme Finkel (1994, p.265), Braverman enfrentou diversas críticas que questionavam, desde ausência de uma definição conceitual do que exatamente seria “desqualificação”, até a desconsideração da resistência que os trabalhadores fazem à organização do trabalho taylorista.

A terceira corrente teórica que aborda a qualificação da força de trabalho, citada por Finkel (1994, p.272, tradução do autor) é a Teoria Contingente ou Mista.

Essa corrente teórica demonstrou “através de estudos empíricos a existência de tendências desqualificadoras, embora em outros possa se aduzir que certos trabalhos se requalificam”. Exemplo disso refere Finkel:

O estudo de Milkman e Pullman em uma fábrica da General Motors em New Jersey apoia precisamente a ideia da polarização das qualificações enunciada por Spenser. Milkman e Pullman encontraram que o conteúdo do trabalho dos operários com ofícios qualificados (eletricistas, carpinteiros, maquinistas, etc.) sofreu importantes modificações com o processo de modernização da planta industrial, que ocorreu entre 1985 e 1986. Muito destes trabalhadores passaram a realizar funções de diagnóstico, formação de outros trabalhadores e, sobretudo, programação. Portanto, seus requisitos de qualificação que após a mudança são mais abstratos, se elevaram. Por outro lado, no caso dos trabalhadores da produção, as tarefas realizadas antes e depois da mudança tecnológica não se alteraram de forma significativa em seu conjunto, embora seus níveis de qualificação tenham reduzido. Isto ocorre porque, em primeiro lugar, diminuiu quantitativamente a categoria dos trabalhadores “substitutos” ou de “alívio”, capazes de desenvolver diferentes trabalhos em caso de necessidade e, em segundo lugar porque a empresa decidiu devolver as peças defeituosas a seus fornecedores em vez de consertá-las no momento. Os trabalhadores afetados perceberam que estas mudanças diminuía suas qualificações. Um trabalhador que antes reparava peças e agora as devolve a seu fabricante observou: “agora sou uma pessoa que troca e devolve peças” (FINKEL, 1994, p.272, tradução do autor).

Segundo Finkel (1994, p.273), outros autores desta mesma linha, como Penn e Scattergood nomeiam a Teoria Mista de “Teoria compensatória das qualificações”, caracterizada por ambiguidades uma vez que gera “qualificação e desqualificação dos trabalhadores; proporciona ameaça e oportunidade aos sindicatos e desqualifica tarefas de produção, mas qualifica tarefas de manutenção e programação de máquinas” (FINKEL, 1994, p.273).

Finkel (1994, p.273) relata a importância dos estudos desenvolvidos por Penn e Scattergood em três fábricas inglesas que produziam papel. Esses autores utilizaram suas próprias investigações para examinarem os postulados da teoria compensatória. Constataram em um primeiro momento que a mudança tecnológica nas fábricas, com a introdução de máquinas controladas por computador, não ocasionou significativa diminuição de qualificação. Porém, observaram “a eliminação de tarefas baseadas na intuição” como a mistura manual de tintas e o aumento de qualificações advindas da operação de máquinas novas.

Os estudos sobre os processos de trabalho foram desenvolvidos dentro e fora do Brasil. GUIMARÃES (2004, p.46) resgata a ocorrência de uma ‘inflexão teórica’ na Sociologia do Trabalho Industrial do Brasil no final dos anos 70 do século passado. Essa inflexão seria originária do ressurgimento do movimento sindical

operário, em 1978, já renovado pelos “ecos do ‘milagre econômico’ (anos 1967-1973)”; e da influência dos estudos sociológicos internacionais que “passaram a privilegiar o âmbito dos cotidianos fabris”, sendo os comportamentos individuais e coletivos analisados a partir da subjetividade da experiência do trabalho. Segundo a autora:

No âmbito dos estudos do trabalho pelo menos duas vertentes alimentavam tal vigência intelectual. Por uma parte, a reinterpretação da teoria marxiana, proposta por Braverman (1974), fortemente ancorada na valorização do âmbito do processo de trabalho. Sua difusão deflagra, na América Latina e particularmente no Brasil, aquilo que Littler e Salaman (1982) denominaram, pensando em seu impacto no mundo anglo-saxônico, uma “bravermania”. Por outra parte, o vigor da história social inglesa, de inspiração marxista, renova e desafia o estruturalismo estreito, valorizando a dimensão da experiência do trabalho (Thompson, 1963; Hobsbawm, 1964) (GUIMARÃES, 2004, p.47).

A partir do início da década de 1980 a inflexão interpretativa, que influenciou reflexões sobre a formação do proletariado e estudos sobre sindicatos, vai perder força “para um novo estilo de análise, o dos chamados ‘estudos dos processos de trabalho’” (GUIMARÃES, 2004, p.47).

Em decorrência disso, emergiram novos temas de pesquisa até então pouco explorados “como o das estratégias empresariais de organização do trabalho e de gestão de mão-de-obra; da segmentação do mercado de trabalho; da divisão sexual e social do trabalho; dos efeitos da tecnologia; da resistência operária as estratégias de controle do trabalho” (GUIMARÃES, 2004, p.48). Assim, foi deslocada a atenção para as práticas sociais que aconteciam no chão-de-fábrica.

Este trabalho de pesquisa situa-se tanto dentro da tradição dos estudos que enfatizam a qualificação diferencial dos trabalhadores na linha de produção quanto da tradição que ressalta os processos de trabalho e o cotidiano fabril.

1.2 Toyotismo, flexibilização e reestruturação produtiva

O fordismo como paradigma de modelo organizacional e econômico entrou em declínio nos anos 1970 do século passado. Nessa mesma época ganhou espaço uma forma distinta de organização do trabalho, o chamado modelo japonês ou toyotista. Esta seção trata de alguns aspectos do toyotismo, introduzindo questões, como o *just in time*, que serão abordadas nas próximas seções deste trabalho e também como surge o modelo de acumulação flexível em oposição à rigidez fordista

O Toyotismo ou Ohnismo, como Coriat (1998) prefere denominar, é um método de organização do trabalho implantado pelo engenheiro Taiichiro Ohno na fábrica japonesa Toyota no período Pós-guerra, e posteriormente aplicada em outras empresas nipônicas como a Honda, Sony e Fijitsu.

A Toyota passara por grave crise financeira no início da década de 1950 tendo demitido funcionários, migrado a produção da área têxtil para a automotiva. O Japão não tinha um grande mercado interno, as condições geográficas como solo e relevo eram diferentes das americanas, portanto, deveria produzir veículos diferentes dos modelos Ford/GM. Com o conflito entre as Coréias a “casa Toyota” se viu ainda diante de grande número de encomendas de veículos.

Nesse cenário, e diferentemente do fordismo, o toyotismo ou ohnismo não se caracteriza como um modelo de regulação econômica; trata-se de um modelo de organização produtiva desenvolvido no Japão, no Pós-guerra, na indústria Toyota, a partir de experiências desta empresa na indústria têxtil e que teve como princípios básicos “a Autonomia e a Auto-ativação e Just in time e o Kan-ban” (CORIAT, 1998, p.51).

A *Autonomia* (autonomia+automação) consistiu na introdução de um mecanismo de parada automática da máquina quando da ocorrência de algum defeito. Com esse dispositivo tecnológico e organizacional surgiu a possibilidade de um único operário operar várias máquinas diferentes ao mesmo tempo, desenvolvendo-se o trabalho em torno de postos polivalentes. Essas inovações, na década de 50 do século passado, já traçavam distinções relevantes frente o processo produtivo taylorista/fordista conforme menciona Coriat (1998, p.53):

É neste sentido que, pelo menos a partir deste momento (o começo dos anos 50), *uma via própria, japonesa, de organização do trabalho e de gestão da produção se põe em curso de se afirmar*. Seu traço central e distintivo, em relação à via taylorista norte-americana, é que em lugar de proceder através da destruição dos saberes operários complexos e da decomposição em gestos elementares, a via japonesa vai avançar pela *desespecialização dos profissionais* para transformá-los não em operários parcelares, mas em plurioperadores, em profissionais polivalentes.

O *Kan-Ban* (cartazes em japonês) foi uma inovação organizacional e conceitual nas técnicas de controle do processo de fabricação importada da gestão de supermercados americanos que repõe os produtos nas gôndolas depois das vendas. Essa inovação permitiu suprimir o departamento de controle de qualidade,

produzindo o necessário em um melhor tempo, rumando no sentido inverso do processo de fabricação fordista como salienta Coriat (1998):

Em relação à lógica fordista, há uma inversão das regras tradicionais: o processo de fabricação, em lugar de ser feito *em cadeia*, de montante à jusante da cadeia de produção, é feito *de jusante à montante*. O ponto de partida é o das encomendas já endereçadas à fábrica e dos produtos já vendidos.

Além desta inversão no “sentido” geral das instruções de fabricação, a chave do método consiste em estabelecer paralelamente ao desenrolar dos fluxos reais da produção (que vão dos postos anteriores aos postos posteriores), um fluxo de informação invertido que vai de jusante à montante da cadeia produtiva, e onde cada posto posterior emite uma instrução destinada ao posto que lhe seja imediatamente anterior. Esta instrução consiste na encomenda do número e da especificação exata das peças necessárias ao posto anterior para executar sua própria encomenda. Desde o posto posterior, a série de encomendas de posto a posto, remonta em direção ao posto anterior, de tal maneira que em dado momento, só há, em produção, no departamento considerado, a quantidade de peças exatamente necessárias; assim é realizado o princípio “estoque zero” (CORIAT, 1998, p.57).

Através da implantação dos CCQ – Círculos de Controle de Qualidade, os trabalhadores tornam-se peças fundamentais para determinar como o trabalho vai ser realizado. Por sua vez, o chamado *kaisen* é o sistema de reuniões em que os trabalhadores interagem no sentido de discutir problemas de ordem interna ou, até mesmo, minimizar algum tipo de conflito. O objetivo maior é o aproveitamento do potencial criativo do trabalhador que flui neste tipo de reunião. Segundo Lima (2007), a participação do trabalhador, neste sistema é reavaliada em relação ao sistema taylorista:

Na organização do trabalho, a ideia de participação e corresponsabilização do trabalhador representou a quebra do ideário taylorista, que, embora valorizasse o envolvimento do trabalhador, limitava sua participação por meio de hierarquias rígidas e controles de tempos e movimentos que retiravam deste qualquer possibilidade de intervir no processo produtivo. O toyotismo, ao contrário, parte do reconhecimento de que o trabalhador é quem mais tem condições de intervir no sentido de eliminação de tempos mortos com ideias de sobre como melhorar a organização da produção, evitando o retrabalho, incrementando a qualidade e a produtividade (LIMA in BORSOI E SCOPINHO, 2007, p.44).

Antunes (2011), afirma que as características como *Kan-Ban*, *Just in Time*, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, “gerencia participativa”, sindicalismo de empresa e outras, são aliadas aos traços constitutivos básicos do toyotismo, assim resumidos:

[...] ao contrário do fordismo, a produção sob o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção *em série* e *de massa* do

fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência do *estoque mínimo*. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque), é garantido pelo *Just in Time*. O *Kan-Ban*, placas que são utilizadas para a reposição das peças, é fundamental, à medida que se inverte o processo: é do final, após a venda, que se inicia a reposição dos estoques, e o *Kan-Ban* é a senha utilizada que alude à necessidade de reposição das peças/produtos.

Para atender às exigências mais individualizadas do mercado, no melhor tempo e com “melhor qualidade” é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível que permita a um operário operar com várias máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo. [...] Do mesmo modo, o trabalho passa a ser realizado em equipe rompendo-se com o caráter parcelar típico do fordismo. [...] Uma equipe de trabalhadores opera frente a um sistema de máquinas automatizadas. Além da flexibilidade do aparato produtivo, é preciso também a flexibilização da organização do trabalho. Deve haver agilidade na adaptação do maquinário e dos instrumentos para que novos produtos sejam elaborados. (ANTUNES, 2011, p.33).

O toyotismo com sua flexibilização³ na produção e nas relações de trabalho passa a ser o paradigma de organização de produção *Lean Production* e enxuta em um processo de reação e de reestruturação produtiva que passa a se instalar no globo em face da crise que assola o capitalismo na década de 1970, marcando o início da redução do Welfare State.

O quadro histórico deste período se forma pela conjunção de acontecimentos vários como a crise de energia decorrente do aumento do preço do petróleo - muito em função do desentendimento entre Israel e Liga Árabe - 1967, e pela crise fiscal em países centrais decorrente de transferência de mão-de-obra via países periféricos, refletindo assim em decréscimo nos investimento bem como problemas relativos a emprego e renda.

Thébaud-Mony e Druck (2007) descrevem muito bem os fatores desencadeantes da reestruturação produtiva naquela conjuntura:

Nas últimas duas décadas do século XX, uma nova conjuntura histórica se ergue no quadro de crise do capitalismo. Trata-se de um momento marcado pela mundialização, fundada na hegemonia da lógica financeira, que ultrapassa o terreno econômico do mercado e impregna todos os âmbitos

³ Stephen Wood em *O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo*, argumenta o seguinte em relação ao sistema de produção japonês: “Cada vez mais associados ao fordismo, o Japão e a difusão de seus métodos de organização têm ocupado uma posição central em boa parte da ciência social moderna. O problema, então, é se os métodos e prática japoneses significam uma ruptura com o fordismo, conforme afirmam, entre outros, Tolliday e Zeitlin (1986, p.28). Trata-se de saber se esses métodos e práticas modificam radicalmente ‘princípios centrais’ do fordismo e introduzem um sistema de produção qualitativamente novo, a que Zeitlin e Tolliday preferem chamar – seguindo Piore e Sabel (1984) – de especialização flexível, em vez de pós-fordismo. Ou, se ao contrário, os métodos são uma continuação, um aperfeiçoamento, do fordismo, implicando talvez, grande avanço na mesma direção dos sistemas fordistas (*ibid*, p.20). Neste caso, teríamos uma espécie de ‘japonização’ do fordismo” (WOOD, 1991).

da vida social dando conteúdo a um *novo* modo de trabalho e de vida. Trata-se de uma rapidez inédita do *tempo social*, que parece não ultrapassar o *presente contínuo* num tempo sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade, sem limites de tudo o que se produz e, principalmente dos que produzem: os homens e mulheres que vivem do trabalho (DRUCK e FRANCO, 2007, p.26).

E prossegue:

Neste contexto histórico, a flexibilização e a precarização do trabalho se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo impõe processos ágeis de produção e de trabalho, e para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças. A mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia atinge a força de trabalho de forma impiedosa transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, homens que devem ser “superados” e substituídos por outros “novos” e “modernos”, isto é, flexíveis (DRUCK e FRANCO, 2007, p.26).

Nesse emaranhado de redes⁴ virtuosas de empresas terceirizadas e subcontradas pela “empresa mãe”, a qual pensa a produção e dita o padrão de acumulação flexível, emerge a precarização social do trabalhador que passa a perceber que o seu emprego é um “privilegio frágil e ameaçado” (BOURDIEU, 1998, p.121).

Harvey (2012) denomina de “acumulação flexível” a transformação político-econômica que o capitalismo experimentou a partir dos últimos vinte e cinco anos que encerraram o século XX. A expressão “flexível” surge então, como oposição à rigidez que caracterizou o modelo de regulação econômica fordista.

A rigidez fordista fundou-se em um amplo compromisso engendrado entre o grande capital, os sindicatos e o Estado. O dólar atuava como moeda-reserva mundial desde o acordo de Bretton Woods e “tudo isso se abrigava sob o guarda-chuva hegemônico do poder econômico e financeiro dos Estados Unidos, baseado no domínio militar” (HARVEY, 2012, p.131).

Para David Harvey (2012) o fordismo surge simbolicamente em 1914 com a implantação, por Henry Ford, da jornada de oito horas e o pagamento de cinco dólares por dia aos trabalhadores. Porém, é no período Pós-guerra, com a chamada “internacionalização” e com o Plano Marshall, que o fordismo ganha impulso e é consolidado.

⁴ Para Castells (2011: 498) “rede é um conjunto de nós interconectados”. Os nós podem ser indivíduos, empresas ou organizações ou grupos.

Nem todos os trabalhadores foram atingidos pelo bem-estar proporcionado pelo compromisso fordista, assim os mercados de trabalho se dividiam “entre o que O'Connor (1973) denominou um setor ‘monopolista’ e um setor ‘competitivo’ mais diversificado e com o trabalho longe de ter privilégios” (HARVEY, 2012, p.132).

Essa rigidez dos mercados de trabalho, excluindo trabalhadores, produziu uma série de tensões e fortes movimentos sociais

[...] que giravam da maneira pela qual a raça, o gênero e a origem étnica determinavam quem tinha ou não acesso ao emprego privilegiado. Essas desigualdades eram particularmente difíceis de manter diante do aumento das expectativas, alimentadas em parte por todos os artifícios aplicados à criação de necessidades e à produção de um novo tipo de sociedade de consumo. Sem acesso ao trabalho privilegiado da produção de massa, amplos segmentos da força de trabalho também não tinham acesso às tão louvadas alegrias do consumo de massa (HARVEY, 2012, p.132).

Para Harvey (2012), no período entre 1965 e 1973 ficou evidente a incapacidade tanto do fordismo quanto do keynesianismo em sustentar as contradições do capitalismo. O motivo maior era a rigidez:

Por trás de toda a rigidez específica de cada área estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder político e relações recíprocas que unia o grande trabalho, o grande capital e o grande governo no que parecia cada vez mais uma defesa disfuncional de interesses escusos definidos de maneira tão estreita que solapavam, em vez de garantir, a acumulação do capital (HARVEY, 2012, p.136).

A característica principal da acumulação flexível, então, é a oposição ou o confronto com a rigidez do fordismo, porém é fundada na “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho e dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 2012, p.140).

Segundo o autor, a própria acumulação flexível envolve o que ele chama de “compreensão do espaço tempo” no mundo capitalista, ou seja, os tempos de tomadas de decisão se estreitaram, “enquanto a comunicação via satélite e os custos de transporte possibilitaram a difusão imediata dessas decisões em um espaço mais amplo e variegado” (HARVEY, 2012, p.140).

A reestruturação produtiva do capital teve nuances locais, porém, algumas estratégias foram tomadas como regra, entre elas, a desregulamentação das relações de trabalho, as mudanças introduzidas nos locais de trabalho, a participação do trabalhador como um “colaborador” que “veste a camisa” da empresa que é uma “família” e a substituição da rigidez do modelo de organização

fordista pela possibilidade do trabalhador desempenhar várias tarefas em uma área maior dentro da empresa.

Castells (2011) refere que a reestruturação industrial sofreu várias abordagens sendo denominada por Piore e Sabel como uma “segunda divisão industrial”. Das abordagens diversas, segundo esse autor, há quatro pontos de coincidência:

1. Quaisquer que sejam as causas e origens da transformação organizacional houve de meados dos anos 70 em diante, uma divisão importante (industrial ou outra) na organização da produção e dos mercados na economia global.
2. As transformações organizacionais interagiram com a difusão da tecnologia da informação, mas em geral eram independentes e precederam essa difusão nas empresas comerciais.
3. O objetivo principal das transformações organizacionais em várias formas era lidar com a incerteza causada pelo ritmo veloz das mudanças no ambiente econômico, institucional e tecnológico da empresa, aumentando a flexibilidade em produção, gerenciamento e marketing.
4. Muitas transformações organizacionais visavam redefinir os processos de trabalho e as práticas de emprego, introduzindo o modelo da “produção enxuta” com o objetivo de economizar mão-de-obra mediante a automação de trabalhos, eliminação de tarefas e supressão de camadas administrativas e mais, a administração dos conhecimentos e o processamento das informações são essenciais para o desempenho das organizações que operam na economia informacional global (CASTELLS, 2011, p.210, 211).

Baumgarten e Holzmann (2011) referem sobre a importância que a flexibilidade dos equipamentos microeletrônicos trouxe para o enfrentamento das exigências das necessidades quase instantâneas de modificação de produtos, pois, “o armazenamento em um computador de dados dos produtos a serem usinados, ao qual são acoplados equipamentos, possibilita a rápida reprogramação da máquina sem substituição do ferramental físico” (CATTANI & HOLZMANN, 2011, p.317) a diferença do fordismo. Esta resposta rápida em relação à demanda flutuante se revelou um fator a favor na luta pela competitividade entre as empresas.

Como consequências da reestruturação produtiva podemos falar em precarização do trabalho através da terceirização, das subcontratações, do trabalho por tempo parcial, bem como da redução dos salários, aumento nas jornadas de trabalho, quebra da solidariedade entre trabalhadores, aumento do ritmo de produção, além da quase extinção da unidade sindical, tudo sobre um véu de modernidade e inovação gerencial refletindo a máxima de que empresa eficiente é a empresa que tem o menor número possível de trabalhadores.

Alain BIHR (1998) fala de um “espectro de imagens proletárias” delineado em três conjuntos: *proletários estáveis e com garantias*, *proletários excluídos do trabalho* e entre estes dois conjuntos, uma *massa flutuante de trabalhadores instáveis* (p.85) onde estarão os trabalhadores terceirizados, os trabalhadores em domicílio, os trabalhadores em tempo parcial, os trabalhadores temporários, os estagiários e os trabalhadores da economia subterrânea que trabalham clandestinamente. Voltaremos a analisar a diferenciação entre trabalhadores, no capitalismo contemporâneo, na próxima seção, ao tratar os mercados internos de trabalho clássicos e contemporâneos.

1.3 Mercados internos de trabalho

Em um mercado é natural existir a oferta e a procura. No mercado de trabalho a oferta está na mão-de-obra do trabalhador, já a procura ou demanda ocorre por parte da indústria. Os chamados teóricos institucionalistas, ao contrário dos teóricos do capital humano (que visavam à educação do trabalhador), voltaram seus olhares para a demanda, para a indústria e sua relação com o mercado de trabalho. Esta seção resgata os estudos clássicos sobre os mercados internos de trabalho.

A literatura sobre os mercados internos de trabalho se desenvolve a partir da realidade americana dos anos 50 e 60 do século passado. Naquele momento, a característica típica da sociedade pós-guerra era a presença de um mercado de trabalho no qual 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; “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*, com primeira edição em 1971, que analisou as características do trabalho na economia americana do período posterior a Segunda Grande Guerra. Essa 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, p.43), 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”. 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, tradução do autor).

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. Estes fatores geradores dos mercados internos de trabalho estão, de certa forma, imunes à teoria econômica convencional, sendo desenvolvidos a seguir pela relevância que têm para este estudo.

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, tradução do autor).

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 em equipe, 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 na velocidade e precisão de como essas tarefas são executadas. Por exemplo:

A produção de um par de sapatos requer alguns operários e reparadores de máquinas qualificados. Em muitos mercados de trabalho são utilizadas qualificações de produção e manutenção parecidas, e geralmente, é

possível contratar novos operadores como operários de máquinas. Porém, os operários familiarizados com as idiossincrasias das máquinas podem produzir muito mais depressa e também são capazes de prever um defeito na máquina, e de minimizar o tempo que ela permaneceria parada. Dito tempo se reduz mais quando a equipe de manutenção também está familiarizada com as máquinas, de tal maneira que o problema se pode diagnosticar e reparar em seguida (DOERINGER; PIORE, 1985, p.61, tradução do autor).

Em relação ao segundo elemento formador dos mercados internos de trabalho, a *formação no trabalho*, pode-se explicitar que a maioria das qualificações se adquire no próprio trabalho e são basicamente caracterizadas por serem informais e de várias maneiras como “osmose”, “exposição”, “experiência” ou “trabalhar-se na ascensão” ou mesmo em outras situações como expõem os autores:

No caso de postos de operário relativamente simples, geralmente se dá uma breve demonstração das tarefas aos trabalhadores novos. Depois, eles começam a produzir por si mesmos, recebendo ajuda de vez em quando do capataz ou dos operários vizinhos. Em postos mais complexos, sobretudo nos de manutenção e reparação, o novato pode servir de ajudante a um trabalhador com experiência. Em outros casos, a formação ocorre ao longo de uma escala de ascensão em que o trabalho dos postos inferiores proporciona as qualificações necessárias para ascender ao nível mais elevado. Os trabalhadores também podem aprender outros trabalhos observando ou praticando com as máquinas ou “divertindo-se” com ela durante a hora da comida e outras pausas da produção. O aprendiz se produz aos poucos observando aos trabalhadores vizinhos, e algumas vezes, o aprendiz nem está consciente deste processo. Assim, embora as tarefas de um departamento não estejam relacionadas no que se refere às qualificações, a capacidade para realizá-las está correlacionada com a quantidade de tempo que o trabalhador tem estado “merodeando” (DOERINGER; PIORE, 1985, p.64, tradução do autor).

Muito embora algumas vezes, na indústria, o processo de formação se denomine “formal”, na verdade o que ocorre é a sistematização de procedimentos informais que não alteram a natureza do processo de formação. Neste particular importante salientar que do fato da formação se dar no local de trabalho, vai decorrer que “o processo de produção é que disciplinará o processo de aprendizagem e as indicações de êxito e fracasso” (DOERINGER; PIORE, p.64, tradução do autor).

Outra vantagem observada no aprendizado dentro das empresas é a de ocorrer de forma individual, ajustada ao ritmo e à capacidade do aprendiz. Boa parte da formação acontece muito mais com demonstrações do que através de comunicação verbal. Assim, “podem servir como instrutores, pessoas que seriam incapazes de ensinar em uma aula” (DOERINGER; PIORE, 1985, p.67, tradução do autor).

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”. 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.

Quando o emprego é estável, os trabalhadores chegam a ter um contato pessoal regular e repetido, cujo resultado é a formação de grupos ou comunidades sociais dentro do mercado interno de trabalho. Este tipo de comunidades – no centro do trabalho ou em qualquer outro entorno social – tende a gerar um conjunto de normas não escritas que orientam as ações de seus membros e a relação entre os membros e os que não são e que com o tempo adquirem uma auréola ética ou quase ética. A adesão a estas normas tende a se considerar uma questão de bem ou mal, e a comunidade toma represálias contra a conduta que está em desacordo com elas (DOERINGER; PIORE, 1985, p.69, tradução do autor).

De forma resumida podemos dizer que, de acordo com os autores citados, os mercados internos de trabalho são um resultado lógico de três fatores: 1) o costume, que nada mais é do que o resultado natural da conduta tradicional de grupos estáveis; 2) as qualificações específicas da empresa, que só podem ser usadas por uma empresa e têm o efeito conjunto de animar os empresários a investir em treinamento de trabalhadores, estabilizar o emprego e reduzir à rotatividade e 3) a formação no trabalho, que ocorre de forma quase natural, pela observação que os autores chamam de “osmose” (DOERINGER; PIORE, 1985, p.89).

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”⁵. No entanto, sofreram críticas devido à ausência de análise dos aspectos históricos do desenvolvimento desses mercados no contexto norte-americano.

⁵ Na perspectiva do mercado dual de trabalho o mercado de trabalho passa a ser primário ou secundário. O mercado de trabalho primário se caracteriza por relações contratuais estáveis, direito e obrigações reconhecidos, representação sindical e proteção social efetiva; pelo contrário, o mercado de trabalho secundário caracteriza-se por piores condições de emprego e menor cobertura social.

Preenchendo essa lacuna, se apresenta a obra *Trabalho segmentado, trabalhadores divididos. A transformação histórica dos trabalhadores nos Estados Unidos*, escrita por Edwards, Gordon e Reich, em 1986, que aborda os motivos e o surgimento da segmentação do trabalho nos EUA.

A partir da dinâmica histórica das mudanças institucionais e estruturais ocorridas na direção do trabalho e nos mercados de trabalho, Edwards, Gordon e Reich (1986, p.17) dividem a evolução do capitalismo americano em “três etapas superpostas de *proletarização inicial, homogeneização e segmentação*”. Essas etapas foram marcadas por crises econômicas que foram sendo resolvidas através de uma nova estrutura institucional que reiniciava um novo período rápido de crescimento formando uma espécie de ciclo evolutivo.

Edwards, Gordon e Reich (1986) analisaram o período capitalista entre 1790 e 1986 dividindo-o em quatro *ondas largas* que seriam “os períodos alternados de trinta e cinco anos de duração aproximadamente de vigorosa e sustentada atividade econômica na economia mundial” (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.24, tradução do autor).

A *proletarização inicial* ocorreu na *onda larga* entre os anos de 1820 e 1890 sendo caracterizado por ocorrer “em um país livre de tradições feudais e com grande quantidade de terras agrícolas férteis e disponíveis”, razão da escassez do trabalho assalariado, o que levou os patrões a buscarem trabalhadores em “quatro fontes de trabalho diferentes: trabalhadores agrícolas nativos de raça branca, mulheres jovens nativas e crianças, imigrantes e artesãos” (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.30, tradução do autor).

A *homogeneização* foi a segunda etapa do capitalismo americano, e ocorreu entre os anos de 1890 e 1930. Nessa fase a produtividade do trabalho aumentou com a mecanização, “a utilização de mais capatazes para a supervisão de trabalhadores e uma menor confiança no trabalho qualificado”. Nesse contexto, o processo homogeneizador aparece com o denominado “sistema de controle direto” (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.31, tradução do autor).

Esse período homogeneizador foi marcado por uma forte expansão do mercado nacional e pela abundante oferta de trabalho. Porém o *sistema de controle direto* aumentou o descontentamento dos trabalhadores, pelo qual, “grande número de empresas começou a ensaiar, durante e depois da Primeira Guerra Mundial novas mudanças no processo de trabalho com o objetivo de diminuir a

vulnerabilidade do sistema de controle direto” (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.32, tradução do autor).

A terceira fase do capitalismo americano, conhecida como *segmentação do trabalho*, foi a que facilitou o período de rápida acumulação de capital que ocorreu nos EUA. Segundo Edwards, Gordon e Reich (1986, p.33, tradução do autor):

O período de segmentação foi iniciado pelas grandes empresas na década de 1920 e princípios da década de 1930, época em que começaram a experimentar novos mecanismos para conseguir um controle de trabalho mais eficaz e seguro. Em meados dos anos trinta os trabalhadores das indústrias de produção em série se revoltaram numa escala sem precedentes culminando com as greves gerais de 1936-1937, triunfando na obtenção do reconhecimento dos sindicatos industriais. A consolidação do processo de segmentação ocorreu depois que este longo conflito industrial dos anos trinta fosse acalmado pela paz no trabalho, construída ao longo dos anos quarenta e princípio dos cinquenta. Este pacto entre capital e trabalho necessitou de uma série de acordos governamentais e sociais. Uma parte crucial desses acordos implicaria reconhecimento patronal dos sindicatos, dos procedimentos de denúncia e do princípio da antiguidade para as despedidas e promoções. Em troca, os empregadores obtiveram discricionariedade nas mudanças da organização do trabalho, estipulando que os aumentos dos salários se dariam como contrapartida aos incrementos da produtividade (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.33, tradução do autor).

Alguns aspectos ganharam relevância após a consolidação da segmentação, tais como, a separação entre os *trabalhos primários* e os *trabalhos secundários*; a busca dos empresários para organizar as qualificações dos trabalhadores como um meio de tomar as rédeas do controle direto do trabalho; e “uma crescente divergência dentro do segmento primário entre *trabalhos primários independentes* e *trabalhos primários subordinados*” (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.33, tradução do autor).

Outros aspectos emergiram da segmentação do trabalho que se instalou depois da Segunda Grande Guerra no contexto americano, entre eles, a fragmentação da classe trabalhadora consequente da heterogeneidade advinda da maior oferta de trabalhadores homens negros e mulheres. Assim, os empresários utilizaram as divisões sexuais e raciais ocorridas no interior das fábricas para aumentar seus poderes de negociação (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.301).

Para Edwards, Gordon e Reich (1986, p.303) os problemas econômicos dos anos 1970 e 1980 não podem ser atribuídos a uma “única” causa “como a OPEP, o declínio da produção, o excessivo déficit público ou um excesso de oferta

monetária”, pois seriam apenas “sintomas da crise” e “constituem questões de ordem inferior”.

O auge do Pós-guerra teve sua origem em um complexo integrado de dispositivos de tipo legal, institucional e consuetudinário que temos designado como “acordo de Pós-guerra”. Esta estrutura social de acumulação estava baseada na Lei Wagner, a Lei da Seguridade Social, a Lei Taft-Hartley, a Lei de Emprego de 1946 e o sistema de Bretton Woods; ademais, esta estrutura incluía mercados de trabalho segmentados, diversos métodos (simples, técnico e burocrático) de controle do processo de trabalho, o desvio dos conflitos de classe para o âmbito governamental, um amplo papel econômico para o Estado e a manutenção de uma posição militar hegemônica para proteger os investimentos norte-americanos no estrangeiro. Todos estes dispositivos institucionais começaram sua decadência (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.303, tradução do autor).

E prosseguem os autores:

Até o final da década de 1960, o acordo de Pós-guerra fazia com que as condições para investimentos fossem cada vez mais instáveis e desfavoráveis. O próspero período de rápido crescimento havia desenvolvido simultaneamente contradições internas que empurravam agora o sistema à paralisação. O desvio e a transformação do conflito de classe em protestos por políticas governamentais tinham produzido um espetacular incremento das funções (e custos) do Estado. A intenção de exercer um papel de polícia do mercado capitalista mundial acabou no desastre do Vietnam, fracasso que debilitou a capacidade dos Estados Unidos para fazer frente aos países produtores de petróleo e aos levantamentos anticapitalistas do Terceiro Mundo. A expansão de competidores capitalistas na Europa e no leste asiático minou a dominante e privilegiada posição econômica norte americana, minando as bases dos acordos de Bretton Woods (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.304, tradução do autor).

Nesse contexto, os diversos sistemas de controle do processo de trabalho e a segmentação dos mercados de trabalho “já não proporcionavam uma base adequada para um rápido e contínuo crescimento” (EDWARDS; GORDON; REICH, 1986, p.304, tradução do autor).

As teorias da segmentação do mercado de trabalho são úteis para a compreensão da diferenciação entre os trabalhadores na etapa industrial fordista. Estas mesmas teorias atualizadas servirão para analisar as complexidades dos mercados internos de trabalho atuais. Alguns aspectos precisam hoje ser considerados, como as modificações que ocorrem nas estruturas produtivas e as estratégias dominantes relativas aos modelos organizacionais que as empresas adotam. Também precisam ser avaliadas as mudanças de ordem social mais amplas como as questões dos níveis de educação dos jovens e sua inserção no mercado de trabalho; a incorporação das mulheres e dos negros no mercado de trabalho.

A próxima seção tratará do modelo flexível de organização do trabalho implantado na Europa nas décadas finais do século passado.

1.4 A flexibilização e os mercados de trabalho

O debate sobre os mercados de trabalho ganhou um novo vigor a partir da difusão do processo de flexibilização nos anos 80 do século passado. Esta seção trata do surgimento do modelo flexível de organização do trabalho engendrado pelos empresários europeus como elemento necessário ao “ajuste do mercado”.

Atkinson (1994) aborda a realidade europeia referente à flexibilidade do emprego nos mercados internos e externos de trabalho, a partir de uma construção teórica consistente, 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 nos mercados internos de trabalho com ênfase especial para as prioridades de flexibilidade adotadas pelos empresários bem como para questões como o alcance e 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 elétrico-eletrônica 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, p.455, tradução do autor). 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.

Segundo Atkinson (1994), os pontos de vista de governo, empresários e sindicatos são totalmente distintos. A meta principal dos governos reside na busca de uma flexibilidade do mercado trabalho como política para enfrentar o desemprego. Isso se dá através da desregulamentação das condições de emprego legal e administrativamente estabelecidas. Quanto aos empresários, a busca pela flexibilidade no mercado de trabalho visa à redução de custos e ocorre “através da reorganização de seus mercados internos de trabalho, e em concreto os aspectos contratuais, horários de trabalho, conteúdo do posto de trabalho e sistemas de pagamento desses mercados internos” (ATKINSON, 1994, p.456, tradução do

autor). Resta aos sindicatos o enfrentamento às ameaças de flexibilidade com atuação direta apenas em relação à flexibilidade do tempo de trabalho.

A flexibilidade nos mercados internos de trabalho provém, basicamente, da ação dos empresários e ocorre de quatro formas: flexibilidade numérica, flexibilidade funcional, distanciamento e flexibilidade 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.

Longhi (2002, p.8) observa que para atingir a finalidade da flexibilidade numérica é necessária a criação de sistemas administrativos e disposições institucionais, que permitam o ajuste do tempo total de trabalho com as diversas combinações de trabalhadores, horas trabalhadas, reordenação de postos de trabalho e tarefas, bem como uma nova ordem de interações e informações entre os trabalhadores. Tudo isso, com a finalidade de alcançar uma resposta rápida frente às variações no nível de produção. Longhi acrescenta que

[...] sem dúvida, isto marca uma mudança significativa em relação ao modelo tradicional de organização do trabalho caracterizado por uma forte estabilidade e rigidez da força de trabalho e das cargas de trabalho, com alta fragmentação de tarefas e especialização. Generalizando estas formas certamente estaríamos frente às mudanças radicais nos aspectos essenciais do modelo “burocrático-taylorista” (LONGHI, 2002, p.8, tradução do autor).

Atkinson (1994) salienta que a ocorrência da desregulamentação legal e administrativa ocorrida em alguns países europeus tem possibilitado a utilização e contratação de trabalhadores por prazo determinado e/ou por tempo parcial. De modo semelhante os acordos coletivos têm aberto a possibilidade de ampliação da jornada de trabalho dos trabalhadores fixos. “Esses processos têm possibilitado

ambas as formas de flexibilidade pelos empresários” (ATKINSON, 1994, p.460, tradução do autor).

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

Para Longhi (2002), a flexibilidade funcional implica a criação de mecanismos que permitem a realização de modificações rápidas no conteúdo e no ordenamento do trabalho coletivo. Afirma o autor citado:

Ou seja, implica na capacidade da empresa em alterar a qualidade e as qualificações do trabalho, via mudanças e ajustes na qualidade e nas qualificações necessárias dos sujeitos. Supõe que os sujeitos são capazes de realizar muitas competências e tarefas – polivalência – de realizar uma maior e frequente rotação ou mobilidade entre postos e tarefas que ampliam suas atribuições de concepção, decisão e controle, e até a redefinir parcialmente a equipe de produção e o processo de trabalho (LONGHI, 2002, p.9, tradução do autor).

Entre os fatores desencadeantes da flexibilidade funcional podemos citar a necessidade de capacitação em razão dos avanços tecnológicos, as pressões pela redução do custo da força de trabalho e, a já mencionada, incerteza com relação às variações de mercado. Portanto, “o aumento da flexibilidade funcional da força de trabalho parece ser de índole tecnológica e organizacional” (ATKINSON, 1994, p.461, tradução do autor).

O *distanciamento* é 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 as tarefas através de contratos, ou melhor, “fazer com que a realização da flexibilidade seja um problema do outro” (ATKINSON, 1994, p.461, tradução do autor).

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.

Conforme Longhi (2012), um sistema mutável de prestação de trabalho também exige um sistema mutável de contraprestação deste trabalho. Assim,

[...] define-se como o âmbito de liberdade ou de opções que têm as empresas para adequar as estruturas de pagamento às necessidades da flexibilidade funcional: diferenciar os pagamentos de maneira de obter ou preservar capacidades escassas, compensar o rendimento ou produtividade individual, dirigir ou premiar os movimentos ou a polivalência dentro da empresa. Assim definido, este princípio tem uma forte relação com a flexibilidade funcional: é obviamente seu complemento ao nível do sistema de distribuição e atribuições, um sistema de prêmios ou estímulos com que reforça ou consolida a adaptabilidade funcional (LONGHI, 2002, p.10, tradução do autor).

Além de fomentar a flexibilidade funcional, a flexibilidade de pagamento opera como ferramenta empresarial para a retenção de trabalhadores com melhores desempenhos bem como na diferenciação interna de grupos salariais e no deslocamento de salários para compensação individual graças à substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais.

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, tradução do autor).

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 e da demanda, pelas mudanças tecnológicas e por um movimento sindical sem alternativas programáticas e com posturas passivas frente às mudanças.

Neste cenário e com estas ferramentas surge um modelo de gestão diferenciado da força de trabalho. Conforme Longhi:

O mais relevante é que a adoção dessa estratégia de “ajuste” ou “defensiva” estaria cristalizando em um modelo europeu de flexibilização ou de “empresa flexível” com marcada segmentação e estratificação do mercado interno de trabalho, com uma clara diferença funcional dos trabalhadores, e conseqüentemente, gerador de uma alta desigualdade e até polarização. Tanto a aparente capacidade de adaptação ao novo contexto econômico, sua facilidade de construção, como a versatilidade do mesmo, lhe dariam

um formato passível de “cópia” e “difusão” fora da conjuntura e do contexto de criação (LONGHI, 2002, p.13, tradução do autor).

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 em uma 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. Segundo Atkinson (1994, p.463) “A empresa mesmo tende a considerá-los um segundo grupo de trabalhadores numericamente flexíveis, porém, quem os emprega os enxerga como centrais”.

Longhi (2002) lança seu olhar sobre a flexibilidade relacionando-a com a qualidade do emprego e a relação laboral. Nesse modelo, a situação dos trabalhadores ditos *centrais* é caracterizada por alta estabilidade, proteção e formalização no emprego como meio de recompensar a intensidade de seu trabalho e a sua polivalência. Esses fatores constituem um meio de reter na empresa o trabalhador qualificado, que recebeu investimentos em formação e qualificação

específica. Para Longhi (1994, p.17, tradução do autor): “[...] a estabilidade seria a contrapartida da flexibilização e do bom funcionamento do núcleo da empresa”.

Já em relação aos *trabalhadores periféricos e externos*, ao contrário, o que se percebe são condições de trabalho onde predomina a instabilidade e conseqüentemente a desproteção, a precariedade e a informalidade. A empresa flexível adota contratos por tempo parcial, por tempo determinado, por safra ou utiliza estagiários. Segundo Longhi (1994, p.18, tradução do autor):

Esse modelo foi copiado e adaptado em diversas regiões e países, induzindo, em boa medida, para uma maior instabilidade nas relações de trabalho, com contribuições irregulares e intermitentes para a previdência social, uma maior precarização nas relações de trabalho e nas histórias laborais, marcadas por longos períodos de desemprego. A sua difusão, justifica, a sua verificação no universo de análise desta pesquisa.

1.5 Fluxo Tenso e Modelo de Centrifugação

A presente seção traz um estudo teórico recente quanto a reorganização da produção. Trata-se da sistematização do modelo *just in time*, como veremos a seguir.

O estudo da obra *La cadena invisible: Flujo tenso e servidumbre voluntaria*, de Jean-Pierre Durand, contribui para a compreensão do paradigma chamado fluxo tenso uma vez que

A reorganização do trabalho mediante a generalização do fluxo tenso na maioria dos setores de atividade modifica consideravelmente os conteúdos do trabalho, os ritmos de trabalho, as condições de intervenção sobre o objeto de trabalho, a relação dos trabalhadores com este e, por último, a percepção que os homens e as mulheres têm de seu trabalho (DURAND, 2011, p.117, tradução do autor)

O *Fluxo Tenso* surge como uma sistematização do modelo *Just in Time* implantado por Taiichiro Ohno durante a década de 1950, na indústria Toyota, no Japão. O modelo que primeiramente se difundira na indústria automobilística, através da implantação do toyotismo, encontra guarida em outras indústrias como a química, a agroalimentar, de cimento, siderúrgica, bem como no setor de serviços (DURAND, 2011, p.53, tradução do autor).

O princípio do *Fluxo Tenso* está vinculado com a fluidez da indústria sequencial, ou seja, com a relação entre o provedor e cliente em um contexto em que não há formação de estoque de produtos. Prova disso é a instauração de uma “gestão por processo” em que

A partir do enfoque revisado da qualidade, toda a produção é dividida em um conjunto de processos, ou seja, de segmentos mais ou menos autônomos que recebem um *input* ao qual cada um soma seu valor agregado antes de entregá-lo a célula seguinte. Os imperativos de custo, qualidade, prazo (ou diversidade) buscam responsabilizar cada segmento; estes estão estreitamente vinculados com o provedor, que está antes, e com o cliente, que está depois, assim como com outras células de apoio e de recursos (DURAND, 2011, p.54, tradução do autor).

Para uma melhor compreensão do princípio do *Fluxo Tenso* e as implicações que advêm dessa mudança, Durand (2011) propõe um resgate histórico do *Just in Time* como referência do paradigma toyotista de produção.

A proposta de Durand (2011) vai além do vínculo do fluxo em relação à matéria-prima posta na produção. Na sua visão, há repercussão em relação às pessoas que atuam ao longo do fluxo e se encarregam de mantê-lo. Essa mobilização ele vai chamar de *implicação forçada*.

Assim, o *Fluxo Tenso* como paradigma produtivo é ancorado na sua fragilidade e na sua vulnerabilidade uma vez que

[...] impõe uma mobilização a todo momento de todos os assalariados sujeitos a sua lógica: sua fragilidade não é um defeito que prejudique a seus usuários, que subestimariam seus inconvenientes, pelo contrário, é uma vantagem pelo ponto de vista gerencial, que põe em relevo os gargalos que devem ser tratados com prioridade e põe o tempo todo os trabalhadores em pé de guerra, uma vez que devem vigiar para que o fluxo se mantenha tenso (DURAND, 2011, p.60, tradução do autor).

Essa fragilização do processo produtivo faz com que os trabalhadores se envolvam de forma a impedir o rompimento do fluxo e mantê-lo tenso. O trabalhador não se preocupa somente em produzir, mas “senão que deve produzir e ao mesmo tempo dominar o entorno de seu posto de trabalho para assegurar a continuidade do fluxo” (DURAND, 2011, p.61, tradução do autor).

Como consequência disso, emergiram novos imperativos nos postos de trabalho redundando em novas maneiras de trabalhar. De uma maneira geral, deter o fluxo significa: eliminação de avarias pela manutenção preventiva; boa qualidade em serviços e peças; mudanças rápidas de ferramentas para suprir os postos seguintes e melhora constante do aparato produtivo.

A manutenção preventiva surge como forma de antecipação de eventuais problemas e avarias que possam ocorrer com as máquinas de forma a interromper o fluxo produtivo.

Assim, as peças-chaves e as ferramentas são substituídas como medida preventiva, antes que se desgastem; são programadas paradas das máquinas com este fim, em geral na noite ou nos fins de semana. Um seguimento estatístico rigoroso do desgaste das peças das máquinas realizado com o fim de definir o momento ideal para a troca de peças e ferramentas é a base de um planejamento não menos rigoroso de trabalho do pessoal da manutenção (DURAND, 2011, p.62).

A consequência principal da aplicação da manutenção preventiva será a mudança cultural no chão-de-fábrica. Segundo Durand (2011, p.63) antes os trabalhadores da manutenção eram avaliados pela capacidade e destreza em resolver avarias ou imprevistos complexos. O retorno da fábrica ao ritmo pleno estava relacionado com a eficácia da intervenção do trabalhador de manutenção. Esse controle de tempo na resolução das avarias proporcionava um status especial fundado no respeito, muitas vezes colocando o pessoal da manutenção no papel de verdadeiros “salvadores” da fábrica. Com a implantação da manutenção preventiva, esses trabalhadores sofrem um golpe na identidade profissional:

[...] a mentalidade de prevenção que o *management* faz valer atualmente significa para os trabalhadores e técnicos de manutenção passar despercebidos e trabalhar na sombra, porque a ausência de avarias resulta sempre menos espetacular que a reparação rápida em condições acrobáticas (reparação com recursos que tem a mão e, às vezes, riscos físicos para colocar tudo em marcha o mais rápido possível). Isso tem invertido o status porque a fabricação recupera o papel principal em detrimento a reparação (DURAND, 2011, p.62).

Para a introdução da manutenção preventiva na indústria foi necessário estabelecer uma mudança de mentalidade nos trabalhadores. Para a substituição dos marcos referenciais tradicionais da maneira de trabalhar foi implantado o sistema dos 5S. Segundo Durand (2011, p.64) os 5S significam: *seiri*: separar; eliminar o que não serve; *seiton*: ordenar, racionalizar o posto de trabalho; *seiso*: limpar; *seiketsu*: sistematizar; bem estar; posto de trabalho impecável e *shitsuke*: rigor, disciplina e respeito com os demais.

Segundo Durand (2011, p.65) os 5S são percebidos como um adestramento social com vistas a uma mudança atitudinal dos trabalhadores na normalização dos comportamentos e

Devem interpretar-se como a exigência de um segmento mais estrito das “fichas de postos”, dos procedimentos, das recomendações, das normas

que produzem os organizadores do trabalho e a oficina de métodos em geral. Este desenvolvimento do rigor e esta maior disciplina nos comportamentos limitam a iniciativa e a autonomia dos obreiros, que tem que seguir as regras e procedimentos que vêm da outra parte. Isto não significa que não surjam outras margens de autonomia em suas funções, por exemplo, a partir da complexidade da produção, da exigência de reatividade (DURAND, 2011, p.66, tradução do autor).

Os 5S não só sustentam a manutenção preventiva como também possibilitam a implantação no processo produtivo da chamada “Qualidade Total”.

O segundo elemento mantenedor do *Fluxo Tenso* é a *Qualidade Total*. Dessa forma, cada peça ou serviço que servirá ao posto seguinte deve ter a qualidade proposta. Como o sistema produtivo é de fluxo contínuo, a qualidade é observada ao longo de todo o processo. Para isso o trabalhador de cada posto de trabalho observa a produção do seu posto bem como o que chega até ele e deve comunicar qualquer defeito que verificar. De uma forma geral há um sistema de autocontrole rigoroso em que os trabalhadores devem prevenir defeitos do seu posto e vigiar e declarar possíveis falhas na qualidade do produto que chega do posto anterior.

Através deste novo rigor que se exige de cada trabalhador, os enfoques de qualidade contribuem para uma nova racionalização do trabalho baseada em um respeito cada vez mais estrito dos procedimentos. As fichas de qualidade, em geral são preparadas da seguinte maneira: os operários descrevem com detalhes as tarefas que realizam concretamente dentro de suas funções. Os especialistas em qualidade comparam essas descrições com as fichas dos postos e racionalizam o trabalho dos operários com a finalidade de evitar defeitos (e às vezes para aumentar a produtividade). A ficha do posto se enriquece com procedimentos múltiplos, sumamente detalhados, dos quais o trabalhador já não se pode esquivar: o “escrevo o que faço” da primeira etapa se converte em “faço o que está escrito”, pela magia das relações sociais dentro da empresa (DURAND, 2011, p.66, tradução do autor).

Os enfoques de *Qualidade Total* são fundados, invariavelmente, no discurso universal de satisfação do cliente. O terceiro elemento a ser abordado que mantém o *Fluxo Tenso* é a rapidez na troca de ferramentas e de produção.

A variedade de demandas necessita de respostas rápidas na produção. O mercado competitivo requer uma resposta rápida tanto em serviços quanto na indústria como exemplifica Durand (2011):

A mudança de matrizes de uma série de prensas de estampas na indústria automobilística (para a formação de peças de carroceria) antes durava entre seis e sete horas. Hoje, com a ajuda de técnicas relativamente sofisticadas e um trabalho de ajuste rigoroso, essa mesma mudança de matrizes dura cerca de onze minutos na maioria das plantas de construtores de todo o mundo, é uma espécie de “ballet mágico”, na qual matrizes de variadas toneladas são retiradas das cinco prensas distribuindo-se em carros,

enquanto outro lote de matrizes toma seus lugares imediatamente nas máquinas. Na maioria das vezes, as primeiras peças estampadas com essas novas matrizes saem bem, enquanto que antes eram necessários ajustes que duravam várias horas antes de começar a fabricar peças boas (DURAND, 2011, p.68, tradução do autor).

O quarto elemento socioprodutivo a manter o fluxo tenso é o chamado *kaisen*, que significa a melhora permanente do aparato produtivo.

Em relação à fragmentação dos mercados de trabalho, Durand (2011) resgata o modelo de empresa flexível, de Atkinson, para construir um novo modelo chamado Centro/Periferia ou Modelo de Centrifugação. Nas primeiras décadas posteriores à Segunda Guerra Mundial, as grandes indústrias passaram a utilizar a subcontratação como forma de suprir a necessidade cada vez maior de peças especiais estandardizadas. Nesse contexto surgiu o mercado dual de trabalho formado pelo mercado de trabalho primário e o mercado de trabalho secundário.

Este modelo dual ou polarizado tinha duas características essenciais: uma gestão fácil de flexibilidade para a grande empresa, e por parte dos trabalhadores, a busca permanente de passagem à pequena ou média empresa para a grande empresa. Durante os ciclos de expansão econômica, as grandes empresas contratavam pessoal (em parte proveniente das pequenas e médias empresas) da qual não podiam despedir facilmente devido à rigidez do direito do trabalho e das práticas sociais em matéria de demissões. Então, para fazer frente a redução global da atividade, recuperavam uma parte das atividades que antes realizavam os subcontratados, fazendo-lhes assim arcar com o peso dos imperativos da flexibilidade relacionados com os ciclos de recessão econômica. Para os subcontratados isto implicava em despedir pessoal, pois não necessitavam proteger uma imagem social positiva como no caso das grandes empresas, e seus contratos de trabalho se adaptavam às exigências da flexibilização (DURAND, 2011, p.157, tradução do autor).

Dito de outra maneira, o núcleo central do sistema produtivo (a grande empresa) transferia para a periferia (empresas subcontratadas) os efeitos negativos da recessão. Esse sistema Centro/Periferia ficou conhecido como o sistema dual em que os trabalhadores precários da empresa subcontratada buscavam o trabalho estável na empresa central.

Segundo Durand (2011), a crise do modelo produtivo fordista provocou além das mudanças estruturais nas empresas, mudanças também na gestão da flexibilização. Nos anos 1980 e 1990 o número de pequenas e médias empresas cresceu repercutindo de maneira inversa nas contratações de trabalhadores efetuadas pela grande empresa central. Prova disso se encontra na “indústria automobilística em que o valor agregado criado nas grandes empresas na década

de 1970 passa de 70% para unicamente 35-30% na atualidade” (DURAND, 2011, p.158, tradução do autor).

Essa nova readequação da flexibilidade passa por um incessante processo de externalização gerido pela grande empresa central, ficando de fora apenas a atividade principal. O que antes era limitado a atividades de vigilância, refeitório dos trabalhadores, limpeza e conservação, foi ampliado para atividades de serviços de maior intelectualidade como “serviços de informática, contabilidade, auditoria e consultorias diversas, desenho e concepção de subcomponentes estratégicos e marketing e promoções” (DURAND, 2011, p.159, tradução do autor).

Porém, como lembra o autor, o fato do emprego ter se deslocado da grande empresa para a pequena e média empresa, não reflete na dispersão do centro de poder, ao contrário, há uma concentração mundial de capital “mediante as fusões de grandes grupos e os acordos ou as compras de uns por outros” (DURAND, 2011, p.159, tradução do autor).

A próxima seção faz um resgate de estudos recentes que tratam dos mercados internos de trabalho em diversos países da América e da Europa.

2 MERCADOS INTERNOS DE TRABALHO SOB DIFERENTES OLHARES: ESTUDOS RECENTES

Este capítulo tem por objetivo apresentar as contribuições de revisão de bibliografia sobre os mercados internos de trabalho. Focalizamos em estudos que buscaram compreender as circunstâncias em que ocorre a diferenciação entre trabalhadores nas mais diversas esferas de atuação. Para isso procuramos dar ênfase a publicações de trabalhos apresentados em congressos latino-americanos de sociologia, bem como em revistas especializadas em relações de trabalho.

Na primeira seção apresenta-se agrupados trabalhos que abordam temas referentes à diferenciação entre trabalhadores no local de trabalho e o que implicam as relações de trabalho nessa diferenciação.

Na segunda seção faz-se um apanhado de estudos referentes ao mercado interno de trabalho e a perspectiva de gênero.

Na terceira seção abordam-se os estudos relativos aos mercados internos de trabalho, as mudanças gerenciais e os novos processos de trabalho.

Por fim, apresentamos estudos em que o mercado interno de trabalho é preservado e estudo em que o mercado interno de trabalho é reformado, como no caso do exército português.

2.1 Diferenciação entre trabalhadores e relações de trabalho

Nesta seção apresentamos estudos sobre a diferenciação de trabalhadores que atuam na área de serviços de turismo, em diferentes indústrias e na agricultura.

O fato de trabalhadores exercerem suas atividades laborais em um mesmo ambiente de trabalho não impede que sofram diferentes repercussões na vida privada e na saúde. De acordo com Bohle *et al.* (2004), em estudo realizado sobre a diferenciação de trabalhadores do ramo do turismo na Europa, é possível que a diferenciação entre o vínculo empregatício de trabalhadores cause diferentes repercussões em suas vidas. O estudo buscou identificar as diversas repercussões que ocorrem na vida dos trabalhadores sem vínculo empregatício em comparação com os trabalhadores permanentes, em um contexto em que ambos exercem as mesmas atividades em iguais locais de trabalho: dois hotéis cinco estrelas. Na investigação os autores realizaram um total de 39 entrevistas, sendo 26 dos

entrevistados trabalhadores permanentes e 13 dos entrevistados, trabalhadores sem proteção social. O estudo apontou para uma instabilidade na vida social dos trabalhadores sem vínculo laboral permanente. As jornadas de trabalho a que esses trabalhadores estavam submetidos apresentavam grande amplitude, sendo em determinados momentos muito longas, e em outros momentos demasiadamente curtas, tudo isso em função da demanda apresentada nos hotéis. Para os trabalhadores sem vínculo, o trabalho em longas jornadas provocou a fadiga por excesso de horas de trabalho, já as curtas jornadas sem controle de horário produziram uma sensação de instabilidade nos trabalhadores. Segundo os autores, os trabalhadores sem vínculo empregatício passaram a apresentar problemas de saúde como distúrbios do sono e cansaço, advindos da falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Nessa realidade, alguns indivíduos apresentaram uma desestruturação na vida familiar e social em função da exposição a longas jornadas e incertezas na vida laboral.

O artigo apresentado por Yanick Noiseux e Luzma Fabiola Nava na Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho – RELET, em 2012, trata dos mercados de trabalho periféricos no Canadá. *Instrumentalización y control de los trabajadores en los mercados periféricos del trabajo: El caso de Quebec y Canadá* é o título do trabalho que busca compreender os objetivos dos tratados internacionais de utilização de mão-de-obra entabulados entre o Canadá e alguns países da América Latina. Os autores trazem para análise três exemplos de acordos de utilização de trabalhadores migrantes para trabalhos temporários em diferentes setores da economia canadense. O aporte teórico dominante utilizado foi o de Jean Pierre Durand, relativos ao processo de centrifugação da mão-de-obra. Nesse sentido, Durand (2004) enfatiza a ocorrência de um processo de centrifugação da mão-de-obra para o mercado periférico de trabalho. Esse processo abarcaria inclusive as atividades ditas “centrais” e estratégicas e se estenderia para setores tanto industriais, quanto de serviços. No estudo realizado foram analisados três acordos de utilização de mão-de-obra estrangeira pelo Canadá: o *Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales* - PTAT, o *Live-in Caregiver Program* - LCP e o *Proyecto piloto para ocupaciones que requieren un nivel reucido de formación*. O fato de esses acordos temporais estarem sendo utilizados de forma permanente e impondo limitações e privações aos trabalhadores temporários no interior do Canadá, bem como a restrição ao trabalho da mulher, levaram os autores a concluir que estaria ocorrendo a formalização da precarização do trabalho migrante naquele país. Os

autores identificam os trabalhadores migrantes como uma categoria de segunda ordem. Concluem que os três programas de trabalhadores estrangeiros temporários apontam para uma forte exploração de mão-de-obra vulnerável contratada com baixos salários e para a instrumentalização do afastamento do contrato por tempo indeterminado, retirando, desta forma, a proteção social do trabalhador.

Em artigo intitulado *Mercado de trabalho: abordagens duais*, Maria Cristina Cacciamali de Souza, da Universidade de São Paulo – USP, avalia as evidências empíricas da existência de mercados internos de trabalho em estabelecimentos industriais pesquisados no município de São Paulo. Inicialmente, o trabalho de Souza aborda a teoria da segmentação do mercado de trabalho sob dois prismas. Primeiro, com os estudos de Doeringer e Piore (1971) apresentando a organização do sistema industrial em primário e secundário, como resultado da especificidade das atividades em elevado crescimento à época. Segundo, com os estudos de Vietorisz e Harrison (1973), que apresentaram diferente justificativa para a segmentação. Para esses autores, as diferenças tecnológicas da estrutura industrial estariam no dualismo tecnológico envolvendo atividades no mercado de trabalho primário e no mercado de trabalho secundário. Contrapondo as duas teorias anteriores, a autora colaciona o estudo de Gordon, Reich e Edwards sobre o processo histórico do capitalismo nos Estados Unidos em que é evidenciado, na passagem do capitalismo competitivo para o capitalismo monopólico, o esforço dos capitalistas em dividir e conquistar a força de trabalho. Assim, o controle sobre o sistema produtivo estaria engendrado entre o Estado e os capitalistas através dos sindicatos e instituições de apoio à produção. Resumindo, a segmentação do mercado de trabalho poderia ser originada pela necessidade de uma operacionalidade mais flexível no processo produtivo, segundo Doeringer e Piore, ou originada por um dualismo tecnológico originário da concentração capitalista, segundo Vietorisz e Harrison, ou, finalmente, devido ao processo histórico de divisão dos trabalhadores na evolução do sistema capitalista, segundo Gordon, Reich e Edwards. No estudo, a autora pesquisou e agrupou algumas variáveis como, cadeia de promoção, treinamento e salários. Essas variáveis foram aplicadas em classes ocupacionais selecionadas pela autora, como: técnicos de nível médio, técnicos de nível superior, supervisores de ocupações manuais, supervisores de não-manuais, funções administrativas e aprendizes. Em relação à variável cadeia de promoção, a autora encontrou evidências da existência de um mercado interno de trabalho. Isso porque as funções de supervisão demandam qualificações específicas que se

adquirem com treinamento no local de trabalho através do desenvolvimento de habilidades úteis em determinada função. Assim, por exemplo, a função de supervisão em determinada firma, é formada por um conjunto de habilidades adquiridas em serviço através de treinamento e promoções consecutivas. Segundo Souza, os supervisores de ocupações não manuais, além de recrutados no interior da firma, são originários do setor administrativo e promovidos de ocupações de escritório. Já os supervisores de ocupações manuais são, em sua maioria, provenientes de trabalhadores qualificados de ocupações manuais, porém, vinculados a um supervisor. Isso leva a crer que os trabalhadores alocados na linha de produção, em ocupações manuais, ligados diretamente a um supervisor têm maiores chances de assumir uma supervisão do que um técnico, que na maioria dos casos está vinculado à área administrativa. Tudo isso coloca em relevo, por um lado, a ideia de relação direta entre a proximidade física e funcional e a determinação das cadeias de promoção, por outro lado, aponta para a indicação de barreiras entre diferentes classes de trabalhadores inibindo a mobilidade ocupacional no interior da firma. Assim, dificilmente um trabalhador obterá promoção ao cargo de supervisor se antes não tiver uma experiência ao lado do supervisor antigo. Em relação à segunda variável, o treinamento, o estudo mostrou que a fonte relevante de transmissão de conhecimentos gerais e específicos se dá no chamado “treinamento em serviço” conforme relata Souza (1978):

Detectou-se, ao nível da empresa, que uma das mais importantes fontes para aquisição de conhecimentos reside no que se denominou aqui *training-on-the-job* (TOJ), complementar ao *on-the-job-training* (OJT). Este último processo consiste em aprender a executar uma série de tarefas, que caracterizam uma função, trabalhando sobre elas; o primeiro implica aprender uma série de tarefas enquanto se executam outras. A principal diferença entre ambos reside em seus custos relativos. O OJT é relativamente mais caro, recai sobre o empregado, que recebe um salário mais baixo enquanto aprende as tarefas, ou sobre a firma, que paga ao treinando um salário acima de sua contribuição à empresa, durante o período de treinamento, esperando recuperar esse investimento com o desempenho futuro do empregado. TOJ, entretanto, é essencialmente um subproduto do processo de produção, um bem livre para a empresa, apesar de não o ser para o empregado.

Os indivíduos treinam-se na empresa, desempenhando suas tarefas específicas e observando os outros no desempenho de suas funções. No processo de produção operam as máquinas de sua atribuição e aprendem, também, as funções dos trabalhadores hierarquicamente superiores que se situem física e funcionalmente próximos.

Dessa forma, os trabalhadores aprendem tarefas vinculadas a outras funções que não as suas. Programas formais de treinamento, geralmente, são implementados apenas quando surge um conjunto de tarefas novas, que vão compor novas funções ou caracterizar uma ocupação nova na empresa. Por exemplo, na indústria de construção civil, durante a construção do metrô ou o início da implantação de um novo processo produtivo devido à alteração tecnológica (SOUZA, 1978, p.66).

Em relação ao salário, terceira variável, o estudo apontou que os gerentes de relações industriais mantinham o controle sobre a política de pessoal e salarial adotada. A grande maioria das grandes empresas pesquisadas, 75% delas, utilizou pesquisas formais sobre os salários no mercado. O restante utilizou outros artifícios como a pesquisa informal através de trocas de informações entre os responsáveis pela política de recursos humanos das empresas. O estudo apontou que as empresas não têm interesse em aumentar salários, mesmo em caso de escassez de mão-de-obra. Segundo a autora, a relutância em aumentar os salários, mesmo dos trabalhadores menos qualificados

[...] deve-se, em parte, ao fato de que o simples aumento de salário, quando disseminado, isto é, envolvendo todos os indivíduos da mesma ocupação, eleva os custos sem elevar a oferta de mão-de-obra. Além disso, aumentos de salário, quando disseminados, implicam geralmente a elevação dos salários das outras classes ocupacionais hierarquicamente superiores, o que levaria a mudança de toda a estrutura salarial da empresa. Ressalte-se ainda que principalmente as grandes empresas com poder monopolístico no mercado de trabalho podem manter o mesmo nível salarial sem perder empregados para as outras, porque a concorrência salarial é considerada indesejável, isto é, uma forma de concorrência desleal.

Considere-se ainda que, em uma dada ocupação, ocorrendo disparidade entre o salário de mercado e o fixado internamente, a maior parte das empresas nada faz de imediato, e geralmente resolve caso por caso, dependendo da qualificação e do conhecimento incorporado pelo empregado. A preferência é dada e as exceções são feitas às ocupações de alta qualificação, pois o custo de perder um funcionário nestas condições é alto, o mesmo não ocorrendo na perda e substituição de funcionários menos qualificados. Estes sofrem influência do mercado externo e seus salários não devem variar significativamente entre empresas (SOUZA, 1978, p.66).

E prossegue a autora

Pode-se argumentar que a resposta para esse problema situar-se-ia na qualidade do treinamento (OJT) incorporado pelo empregado mais qualificado. Se o custo do treinamento (OJT) recair sobre a empresa, esta remunerará o empregado abaixo de sua produtividade marginal logo após o treinamento de forma a recuperar o custo deste. As evidências sobre a importância do treinamento nas empresas industriais, entretanto, foram relativamente pouco significativas. Uma explicação alternativa decorre da teoria do mercado interno de trabalho, particularmente no que se refere às diferenças de especificidade de conhecimentos necessários ao desempenho de funções que caracterizam uma ocupação seja maior (SOUZA, 1978, p.67).

As evidências empíricas sobre o mercado interno de trabalho apresentadas por Souza (1978) ficaram situadas em questões relativas às contratações, rotatividade e promoções, treinamento e salários em estabelecimentos industriais de São Paulo.

A dissertação de mestrado de Márcia Espanhol Bernardo, publicada em 2001, pela Universidade de São Paulo – USP, examina os riscos a que estão expostos os trabalhadores em uma indústria química. O estudo realizado sob o título *Riscos na usina química: os acidentes e a contaminação nas representações dos trabalhadores* parte da hipótese de que as representações elaboradas pelos trabalhadores em face do risco no local do trabalho estão relacionadas à quantidade de informações técnicas (capital simbólico) que eles detinham. Essas informações, por sua vez, estariam vinculadas às posições que os trabalhadores ocupam na estrutura social da indústria, bem como à forma de organização do trabalho. Assim, em relação aos riscos menos perceptíveis pela simples observação, havia uma suposição inicial de uma representação aproximada do discurso oficial tecnicista, pelos trabalhadores em posições de maior destaque. Já os trabalhadores na escala hierárquica inferior faziam uma representação do fenômeno do risco com base em outras fontes. A autora classifica a estrutura social do chão-de-fábrica da usina química estudada em três grupos: engenheiros, operadores e trabalhadores da empreiteira. A partir de uma análise dessas três categorias, Bernardo conclui que a diferenciação entre os trabalhadores contribui, efetivamente, para a representação que eles fazem do risco, isso aliado ao acesso efetivo à informação e também à organização do trabalho no interior da indústria. Nesse sentido, as representações feitas pelos trabalhadores refletem a posição que eles ocupam e a forma de organização do trabalho na fábrica. O estudo aponta que os engenheiros defendem um discurso tecnicista e oficial, os trabalhadores de empreiteiras adotam uma posição crítica em relação a situações de riscos e os operadores da usina apresentam uma representação aproximada ao discurso científico.

Nesta seção foi visto que as relações de trabalho adotadas pela empresa ou indústria pode ser fator de diferenciação entre os trabalhadores. No caso dos trabalhadores no turismo, o fato das tarefas serem exercidas em locais idênticos não impede a diferenciação entre trabalhadores agravada pelo contrato de trabalho precarizado. O estudo dos trabalhadores periféricos do Canadá, contratados em países da América Central, mostra que as condições estabelecidas em caráter temporário tornam-se, invariavelmente, definitivas, evidenciando uma discriminação em relação aos estrangeiros e total precarização das condições de vida daqueles trabalhadores. O trabalho de Souza referente às indústrias de São Paulo aborda a diferenciação dos trabalhadores em face dos salários, do treinamento e das cadeias de promoções, apontando para evidências empíricas da existência de um mercado

interno de trabalho naquelas indústrias pesquisadas. Por fim, Bernardo, em estudo realizado em 2001 apresenta estudo das representações dos riscos apresentadas por três grupos diferentes de trabalhadores: os engenheiros, os trabalhadores da empreiteira e os operadores da empresa. A autora conclui que a diferenciação entre os trabalhadores contribui para a representação que eles fazem do risco.

2.2 Mercado Interno de Trabalho e questões de gênero

Esta seção trata das relações de gênero no mercado de trabalho. O primeiro trabalho, de Holzmann analisa a mão-de-obra feminina frente às mudanças tecnológicas. O segundo trabalho, de Liedke analisa a diferenciação da força de trabalho na indústria eletrônica, por fim, Bergamin analisa a qualificação no trabalho a partir da fala das trabalhadoras.

Lorena Holzman efetua, em artigo publicado na revista Sociologias, em 2000, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, uma análise do trabalho da mulher frente às inovações tecnológicas. Em *Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas* a autora lembra que a consideração da classe trabalhadora como categoria heterogênea, segmentada por diversos atributos, entre eles raça, etnia, cultura, nacionalidade, tem permitido compreender as estratégias do capital frente ao trabalho. Assim, a partir do conceito de relações sociais de gênero, se tem possibilitado avançar no entendimento sobre a articulação entre o capitalismo e o patriarcalismo, tendo como resultado a exploração da mulher pelo capital e a sua subordinação ao poder masculino no trabalho, de forma a reproduzir o ocorrido na família e na sociedade. O estudo relaciona a mão-de-obra feminina e as inovações tecnológicas desenvolvidas pelo capital como forma de resposta à competitividade imprimida no processo de reestruturação produtiva. Essas inovações tecnológicas abarcam o desenvolvimento de tecnologias de equipamentos de base microeletrônica e novas formas de gerenciar a produção e o trabalho. A implicação para a mão-de-obra feminina tem sido a alocação em níveis hierárquicos inferiores e subordinação à autoridade masculina. A autora assinala a existência de estudos que demonstram a atuação da microeletrônica no sentido de aumentar a cisão entre o trabalho feminino desqualificado e o trabalho masculino requalificado, em função das novas tecnologias. Nos chamados “tigres asiáticos” foram realizadas contratações de grande contingente de mulheres em variados setores da indústria. A grande maioria

das mulheres recrutadas era proveniente do meio rural, sem experiência na indústria e onde a organização familiar patriarcal era predominante, o que as tornava dóceis à autoridade masculina. Holzman (2000) conclui que “as novas tecnologias de base microeletrônica não têm o poder de subverter estruturas de dominação” que muitas vezes ultrapassam o tecido social, entre elas o patriarcalismo conjugado com o capitalismo.

Élida Rubini Liedke produziu o estudo chamado *Diferenciação da força de trabalho na empresa. Um estudo de caso na indústria eletrônica*, apresentado no XII Encontro Anual da ANPOCS realizado em Águas de São Pedro, São Paulo, em 1988 e, posteriormente, publicado em Cadernos de Sociologia da UFRGS, em abril de 1989. A proposta da autora foi analisar a diferenciação da força de trabalho no local de trabalho, a partir de quatro estudos de caso na indústria eletrônica do Rio Grande do Sul. A análise da diferenciação dos trabalhadores no interior das empresas escolhidas na pesquisa ocorreu através de entrevistas abertas realizadas com executivos e/ou gerentes de pessoal dessas empresas. Entre os motivos para a realização do estudo de empresas do ramo da eletrônica esteve a incorporação de mulheres no processo de trabalho nessas empresas, o que possibilitou a análise dos efeitos da segregação na diferenciação da força de trabalho no seu interior. A hipótese formulada pela autora consistiu em que “o emprego massivo de mulheres é em si mesmo um meio de controle operário, pois utiliza as desvantagens impostas à força de trabalho feminino em nível social mais amplo” (LIEDKE, 1988, p.14). A autora ainda buscou respostas para o efeito das estratégias gerenciais de controle operário sobre a diferenciação da força de trabalho e da existência e formação de mercados internos de trabalho nas empresas pesquisadas. Para Liedke (1988) as ocupações operárias são forjadas no nível sócio cultural mais amplo que emerge no conceito de patriarcado o meio viável para compreender as condições de trabalho da mulher. Conforme a autora,

[...] o patriarcado consiste na estruturação de relações sociais entre homens e mulheres, cujas bases materiais encontram-se nos modos como as sociedades historicamente dadas organizam a sua vida; as formulações ideológicas do patriarcado fazem parte da “hegemonia cultural” nestas sociedades. O patriarcado é também um processo de dominação política, cujas práticas são fundamentalmente medidas por instâncias institucionais, como a família e o local de trabalho. Nas sociedades capitalistas, o patriarcado tem sido reforçado tanto no nível do Estado (no sentido amplo) como da estrutura econômica. Entretanto, o conceito de estrutura de classes sociais é anterior ao de patriarcado: as relações patriarcais são redefinidas pelas relações de classe nas sociedades capitalistas. O patriarcado não divide igualmente todas as mulheres de todas as classes sociais: seus efeitos tendem a ser bem mais fortes na base da estrutura de

classes sociais. Assim, as relações patriarcais tendem a produzir consequências muito mais importantes para mulheres operárias, em comparação com mulheres que compõe a burguesia (LIEDKE, 1988, p.12).

O estudo abarca a política de informática brasileira e a indústria eletrônica no Rio Grande do Sul e as quatro empresas eletrônicas eleitas: a Fábrica de Material Elétrico, a Fábrica de Equipamentos Eletrônicos, a Companhia de Equipamentos Periféricos I e a Companhia de Equipamentos Periféricos II. Em conclusão, a autora não encontrou elementos que indicassem a existência de mercados internos de trabalho nas empresas estudadas. Isso em parte se deu, por um lado, pela cultura empresarial fomentada em época de ditadura militar em que não havia interesse em promover a diferenciação de trabalhadores dentro da indústria, o que foi ratificado pela análise dos acordos coletivos no período de 1970 até 1986. Por outro lado, a forma como a industrialização ocorreu no Brasil, com utilização de mão-de-obra pouco qualificada e em disponibilidade não indicou a necessidade de formação de mercados internos para retenção de mão-de-obra qualificada. Em relação às condições de trabalho encontradas na indústria eletrônica, segundo a autora, a alocação de operárias em funções e condições inferiores de trabalho não se deve por serem elas trabalhadoras “secundárias”, mas por serem discriminadas enquanto mulheres. Para Liedke (1988), as conclusões sobre as espécies de trabalho das operárias na indústria eletrônica do Brasil

[...] confirmam o argumento de HUMPHREY (1984b), de que não é o conteúdo do emprego das mulheres a causa de seus ganhos inferiores e da ausência de melhores perspectivas em relação à sua situação de trabalho. Nesse sentido, as teorias da segmentação da força de trabalho como em DOERINGER e PIORE (1971), EDWARDS (1979) e GORDON *et al.* (1982), não podem explicar completamente a diferenciação da força de trabalho por sexo. [...] Através da identificação das tarefas femininas no emprego a uma natureza “mais frágil”, as estratégias empresariais de controle da força de trabalho reforçam o patriarcado, ao manter as mulheres como uma força de trabalho desprivilegiada (LIEDKE, 1988, p.60).

Nesse sentido, os resultados obtidos com o estudo mostraram a consistência em relação ao conceito de patriarcado na base da organização social da família e do local de trabalho, embora o estudo tenha sido direcionado apenas à realidade daqueles quatro mundos fabris.

Marta Bergamin apresentou a comunicação *Qualificação no trabalho: o que aparece nas falas femininas* na ALAST, em 2001. O trabalho trata da divisão sexual do trabalho em uma empresa multinacional instalada em São Paulo e detentora de mais de 70% do mercado de cremes dentais e escovas de dente do Brasil. Ao

estudar a bibliografia sobre questões de gênero e trabalho, Bergamin salienta a importância do movimento feminista nos estudos de gênero e da divisão sexual do trabalho. Para a autora, mesmo a literatura da sociologia do trabalho considera o modelo masculino como modelo universal, não considerando a diferença entre os gêneros no processo de reestruturação produtiva, que por sua vez provoca distinções graves no momento de cursos de qualificações para galgarem melhores postos de trabalho. No estudo realizado em três empresas da referida multinacional, em uma unidade localizada no ABC, na grande São Paulo, foi detectada a masculinização dos postos de trabalho; em outra unidade mais nova, na cidade de Osasco, foi observado que as mulheres quase não ocupam postos de trabalho, e quando ocupam, são postos desqualificados e com predominância de tarefas manuais. No seu estudo, Bergamin mostra o tratamento diferenciado dado à mulher no chão-de-fábrica em função da tecnologia:

[...] As operárias estão concentradas nos setores de embalagem, com controle rígido de tempo e máquinas antigas, também em setores que foram modernizados, mas que antigas práticas de controle visual de qualidade permanecem mesmo que com outras possibilidades que as novas máquinas trazem para esse tipo de controle. Em setores, na unidade do ABC, onde a tecnologia das novas máquinas eram avançadas e trouxeram importantes mudanças no setor, as mulheres foram desalojadas por homens e começaram a exercer a função de auxiliares, em contraposição aos homens que assumiram a operação dos equipamentos. Nesta fábrica os homens é que lidam com a tecnologia acelerando o processo de masculinização. Na unidade de Osasco as mulheres estão na linha mais antiga e manual e vão ser deslocadas para outras linhas quando a máquina for trocada e alocada na unidade do ABC; o mais provável é que essas operárias sejam transferidas, em grande número, para a unidade do Jaguaré, que é uma fábrica mais antiga e não é tão automatizada quanto a de Osasco (BERGAMIN, 2001, p.17).

Em que pese o discurso gerencial de igualdade de condições em relação gênero, o que a autora observou foi o desequilíbrio nas promoções. As mulheres estando alocadas em ocupações fora das linhas de produção ficam alijadas da cadeia de promoções no interior das fábricas. Conforme relata a autora

[...] Contrariando as falas gerenciais que sustentam haver uma igualdade de oportunidades para homens e mulheres o sistema de promoções pode permitir que essas diferenças ocorram. Comparando a unidade do ABC, que ainda está passando pelo processo de reestruturação com a unidade de Osasco, podemos perceber que a fábrica de creme dental construída a aproximadamente 5 anos já fora projetada com os preceitos que a reestruturação trazia naquele momento para a empresa. Note-se que o próprio vestiário feminino foi construído em tamanho reduzido porque a ideia nunca foi ter muitas mulheres trabalhando nas linhas de produção. A fábrica é pequena comparando com as outras unidades, tem em torno de 330 funcionários, sendo que 30 são mulheres. Dessa forma, a contratação de mulheres já encontra esta limitação física, há um número limitado de operárias que podem trabalhar na fábrica e, no turno noturno, as mulheres

não trabalham, sendo esse fato justificado pela localização errada da fábrica na época de sua construção (mas hoje já se encontram prédios residenciais bem em frente à fábrica). Além disso, as trabalhadoras não ultrapassam certo patamar das funções desempenhadas na fábrica. E, como podemos notar na fala de uma operária desta unidade, não consegue igualdade de promoções porque não estão trabalhando na linha do creme dental, a máquina em que a maioria das mulheres trabalha é de enxaguante bucal e as operárias que entrevistamos todas são auxiliares de linha, o que deve ser a condição da maior parte das operárias desta unidade (BERGAMIN, 2001, p.18).

Segundo a autora, o “saber-fazer” dos trabalhadores se opõe as “aptidões” femininas, onde o próprio termo que designa as qualificações das mulheres vem a banalizar sua aquisição. Nesse sentido, muitas vezes as próprias trabalhadoras interiorizam essa banalização de forma a desconsiderar o seu trabalho. Interessante no trabalho a percepção da autora quando da fala de uma trabalhadora ao se referir ao próprio trabalho: *eu trabalho igual a todos os outros*. Para a autora, “as qualificações femininas tidas como qualidades fazem parte do imaginário do uso do corpo da mulher no trabalho que está intimamente ligada no uso do corpo da mulher no ambiente doméstico”. Tudo isso remete o conceito de trabalhador “competente” ao profissional masculino e afasta a mulher da competência no manejo da tecnologia. Por fim, entende a autora que no imaginário de empresários, trabalhadores e trabalhadoras, a figura ideal para desempenho de funções técnicas é masculina, o que explica a preferência por homens, acarretando a masculinização da empresa.

Nesta seção foram abordados estudos sobre a diferenciação do mercado de trabalho em relação às questões de gênero. Na próxima seção serão estudados os mercados internos de trabalho em tempos de mudanças gerenciais e novos processos de trabalho.

2.3 Mercado Interno de Trabalho, mudanças gerenciais e novos processos de trabalho

Nesta seção apresentamos três estudos sobre mercados internos de trabalho com ênfase para novos processos de trabalho organizados de forma híbrida, ou seja, com características rígidas do modelo taylorista/fordista e com características mais flexíveis de organização de acordo com o modelo japonês.

Estudo sobre o mercado interno de trabalho de gerentes foi publicado na Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho – RELET, em 2013, por Diego

Szlechter. A partir da constatação de na Argentina, no período entre 2004 e 2011 ter ocorrido uma diminuição das diferenças salariais entre gerentes sindicalizados e trabalhadores assalariados. O autor procura compreender quais são os novos parâmetros de segmentação do mercado gerencial no interior das empresas. Teorias pós-modernas, das quais o autor não defende, apontam para um rompimento com a noção de carreira gerencial vertical no interior das empresas. Essa tendência estaria ligada à filosofia de uma indeterminação do porvir, vinculada ao sentido de liberdade. Assim, a ideia seria o gerente conduzir uma carreira “nômade”, livre e sem fronteiras, onde a ideia de precariedade seria substituída pela ideia de liberdade. Nesse modelo de carreira, a empresa funcionaria como um local, ou uma ferramenta, para as pessoas desenvolverem suas competências e seus projetos de vida profissional. Através de entrevistas formuladas com gerentes de grandes empresas argentinas o autor desarticula as hipóteses pós-modernas de carreiras baseadas no gerente como sujeito de seu próprio destino. Segundo o autor, hoje o trabalho gerencial se passa em uma “arena dramatúrgica” onde cada um se esforça para mostrar ao outro a parte invisível do trabalho com o mais alto nível de mobilização subjetiva.

Apresentado em congresso da ALAS 2009, o artigo *Gestão flexível e qualificação operária. Sobre a rigidez e a fluidez nas relações de trabalho na indústria automotiva do Brasil*, de Geraldo Augusto Pinto, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Unioeste, analisa as relações de trabalho tendo como pano de fundo a realidade do setor de autopeças no estado de São Paulo, na década de 90 do século passado. O autor chama atenção para a coexistência de rigidez e fluidez na organização do trabalho, tanto nas prescrições de tarefas nas hierarquias dos cargos quanto nas avaliações e promoções nos diversos níveis funcionais. Para o autor, a explicação para esse aparente paradoxo está inserida no sistema de avaliação que, quanto mais se afasta da especificidade do posto de trabalho, mais imprime responsabilidade ao trabalhador inserido no âmbito das equipes de trabalho, de forma a refletir em responsabilidades sobre o resultado geral. Nesse sentido, segundo o estudo, os mercados internos de trabalho aparecem nessas empresas com a função de gestar processos de polivalência, servirizar o corpo de trabalhadores e promover o comprometimento ideológico cuja função se projeta no ofuscamento das contradições do assalariamento e da divisão do trabalho imposta pelos meios de produção privados. Por fim, o autor justifica a procedência do estudo empírico na medida em que desvenda a suposta contradição entre rigidez e fluidez

na organização do trabalho adotada na indústria automotiva e, fortemente, no setor de autopeças no estado de São Paulo.

Heredia e Machuca são os autores do trabalho *Mercado interno de trabalho como fator de sucesso na carreira percebido pelo engenheiro* publicado na Revista Brasileira de Gestão de Negócios, em 2011. O artigo aborda a existência do mercado interno de trabalho na profissão, como é percebido pelos engenheiros, e qual a importância e sua relação com as carreiras de sucesso. Em um cenário de crise econômica mundial que debilita os setores financeiro e energético, porém, com a tecnologia em permanente evolução, a carreira passa a ser uma questão de investimento e sucesso individual. Para os autores, esse cenário conduz a empresa a formar e manter um mercado interno de trabalho a fim de reter bons talentos. A pesquisa foi realizada com 1.135 engenheiros na América Latina e os resultados apontaram para uma visão otimista dos engenheiros na relação existente entre o sucesso profissional e a existência de mercados internos de trabalho nas empresas.

Robertt (2009) realizou estudo sobre a reestruturação produtiva em uma grande empresa uruguaia do setor de leite e derivados. O autor estudou as mudanças ocorridas no interior da indústria quando da necessidade da mesma se ajustar às demandas do comércio mundial no final do século passado. No estudo foram constatadas alterações em relação ao modelo tradicional taylorista através do uso flexível da força de trabalho uma vez que “a flexibilidade faz parte do projeto empresarial, pressionado pela concorrência do mercado, sobretudo o externo, altamente variável e exigente na demanda diversificada de produtos” (ROBERTT, 2009, p.386). Segundo o autor, a empresa apresentou um modelo híbrido devido ao fato de que

[...] A produção puxada pela demanda, o enxugamento em toda a fábrica e o aumento da flexibilidade interna observados na EMPES são características que têm sido atribuídas ao modelo japonês. São elas que configuram junto com outras de tipo taylorista (reforçadas pelas tecnologias de informação e de produção com base na microeletrônica) o novo hibridismo produtivo. Esse diz também respeito à permanência de relações entre supervisores e subalternos de cunho autoritário, em algumas unidades fabris, indicando que persistem práticas de métodos pré-tayloristas, baseadas na autoridade do supervisor e em que predomina o disciplinamento da força de trabalho. O estudo da organização do trabalho nessa empresa mostra que não há uma única forma (por exemplo, taylorista) de transformar a capacidade de trabalho em trabalho efetivo, questão central do debate sobre o controle do processo de trabalho (ROBERTT, 2009, p.387).

O autor observou alguns aspectos que apontam para a diferenciação entre os trabalhadores do chão-de-fábrica. A organização do trabalho na indústria estudada apresentou, conforme Robertt (2009) “persistências de elementos do modelo taylorista”:

[...] Os trabalhadores de chão-de-fábrica não incorporam tarefas executadas até hoje pelos operários técnicos (denominados no jargão da EMPES, ‘de ofício’). Além disso, mantém-se uma divisão bem definida entre supervisores que decidem e operários que executam, bem como entre operários supervisores das máquinas e os que retiram o produto; a capacitação não se estende ao conjunto dos operários de chão-de-fábrica, as reuniões de equipe os incorporam circunstancialmente; e a sua opinião é escassamente solicitada.

A persistência de elementos do modelo de organização do trabalho taylorista se reflete no caráter monótono, repetitivo e de baixa criatividade das tarefas e no escasso envolvimento da força de trabalho. A organização social e técnica do trabalho na EMPES procura, antes de tudo, o aumento da produtividade e o cumprimento das condições que permitam que a produção seja efetuada com sucesso (ROBERTT, 2009, p.270).

Para Robertt (2009), observar a empresa como um campo de lutas (com inspiração na teoria dos campos de Bourdieu) proporciona estudar o que há de novo e antigo na EMPES e “perceber que as características da organização do trabalho resultam das disputas entre os agentes em um campo de lutas” (ROBERTT, 2009, p.270).

Entre as categorias estudadas pelo autor, destacam-se as de “trabalhadores em situações de taylorismo modificado” (operário especializado) e a categoria de “trabalhadores em situação de trabalho taylorista” (demais trabalhadores da produção). A partir dessas categorias de trabalhadores, a pesquisa se desenvolve com a utilização de diversas variáveis como: quantidade de máquinas com que trabalha, modificação na distribuição das máquinas, mudança de setor, caracterização das tarefas, solicitude de opinião dos operários, capacitação, entre outras.

A análise dessas variáveis apontou para uma segmentação entre trabalhadores em situação de taylorismo modificado e taylorista emergindo, conforme Robertt (2009), um trabalhador com diversas competências cognitivas diferenciado do clássico taylorista:

O conjunto de dimensões analisadas mostra indícios de configuração de um operário diferenciado do classicamente taylorista, destacando-se o desenvolvimento de diversas competências cognitivas na comparação com os demais trabalhadores. Mas não só isso como afirma Guimarães (2003) o conceito de competência (a diferença do de qualificação) aponta para atributos atitudinais, e não apenas cognitivos. O apelo maior na comparação com os demais trabalhadores, a tomar decisões, isto é, à responsabilidade

peçoal, e a solucionar problemas são quesitos que tendem a situar esses trabalhadores um pouco mais próximos do modelo de competência ou do conceito de evento, tal qual são apresentados por Veltz e Zarifian (1993) e Zarifian (1995). A presença de atributos mencionada indica a emergência de um novo regime de mobilização da força de trabalho. Contudo, em outros aspectos tais trabalhadores continuam sendo iguais ao restante de seus colegas. Os atributos nos quais não se diferenciam são: 1) o baixo envolvimento com a tarefa; 2) o escasso requerimento de sua opinião; e 3) a participação escassa e circunstancial em reuniões com as chefias imediatas. Além disso, os atributos associados a um novo regime de mobilização da força de trabalho não se difundem no conjunto dos trabalhadores. Pelo contrário, recria-se um mercado segmentado de trabalho (ROBERTT, 2009, p.280).

Para o autor, a incorporação de novas tecnologias de gestão aliadas à produção com base na microeletrônica proporcionou um elevado grau de complexidade organizacional na empresa estudada, que configurou um novo mercado interno de trabalho segmentado com várias hierarquias e diferentes acessos.

Nesta seção foram analisados os modelos de organização do trabalho que se apresentam em categorias gerenciais, na Argentina; de categorias de trabalhadores vinculados à produção primária, no caso derivados de leite no Uruguai e de modelos de organização do setor de autopeças, no Brasil. A forma dita híbrida que abarca os dois principais modelos de organização do trabalho foi o principal tema abordado na seção. Na próxima seção estudaremos os casos dos mercados internos nos estaleiros da Argentina e o mercado interno de trabalho no Exército Português.

2.4 Mercado Interno de Trabalho preservado e em reformulação

Esta seção aborda estudos sobre a preservação de um mercado interno de trabalho em momentos de ameaça pelo neoliberalismo e um mercado interno de trabalho reformulado. O primeiro estudo refere-se a um estaleiro estatal da Argentina e o segundo estudo aborda as reformas no Exército Português quando o serviço militar obrigatório foi abolido.

Juliana Frassa, titular do Centro de Estudos e Investigações Laborais da Universidade de La Plata, na Argentina, apresentou no XXVII Congresso da Associação Latino Americana de Sociologia, ALAS 2009 o trabalho intitulado *La subsistencia de los mercados internos de trabajo en contextos de precarización laboral. Reflexiones a partir de las relaciones de producción existentes en la organización*. O trabalho analisa o mercado interno de trabalho no Estaleiro Rio

Santiago, localizado em Buenos Aires em um cenário de flexibilização das relações de trabalho ocorrido na década de 1990. O estudo buscou compreender como os trabalhadores mantiveram seus postos de trabalho em um contexto em que as tendências globais seriam justamente a adoção de critérios flexíveis para gestão de mão-de-obra. Em um primeiro momento a autora aborda de forma crítica as teorias sobre mercado de trabalho uma vez que

[...] Dado que a relação de trabalho é formalizada antes da execução deste e que o objeto de intercâmbio não existe no momento que em se realiza a transação, a relação de trabalho se separa das condições clássicas do mercado (Salais, 1989). O contrato de trabalho é na verdade um contrato social com expectativas tácitas e permeado por relações de confiança (Peck, 1996). Nesse sentido, a otimização do uso da força de trabalho, tanto o objetivo do empresariado, se dirime na real utilização produtiva da mão-de-obra porque 'este comportamento não pode ser estritamente previsto, é tanto uma relação social, uma relação de poder, a qual implica aceitar a existência de espaços de incertezas no comportamento dos atores que se resolve negociada ou conflitivamente' (De la Garza 2006:51) (FRASSA, 2009, p.3).

As características da construção naval demandam uma observação atenta de diversas questões que norteiam o processo produtivo no estaleiro. Em um segundo momento é analisada a estrutura do mercado de trabalho no estaleiro com as suas peculiaridades que segundo Frassa (2009)

[...] A indústria naval produz bens utilitários de longa duração e alto valor agregado, é intensiva em uso de capital e seu processo produtivo não é seriado (organizado por projetos) e de ciclo longo. Sua produção se caracteriza por uma demanda flutuante já que é fortemente dependente da atividade de outros setores.

Dadas as características do produto, a construção naval demanda mão-de-obra de alta qualificação em diversos (rubros), o qual faz que os trabalhadores de ofício ocupem um lugar central no processo produtivo, tanto são os encargos de organizar e manter a coesão dos grupos de trabalho e de controlar de modo informal a produção, guardando uma importante margem de autonomia no desempenho do trabalho (Garcia Calavia, 2001; Kern e Schuman, 1988). Estes trabalhadores se formam em seus ofícios através da prática concreta no trabalho, o que em outros termos se conhece por *learning by doing* (FRASSA, 2009, p.8, tradução do autor).

Entre outros aspectos, a autora ainda descreve o processo em que o mercado naval se manteve intacto em um contexto globalizante e adverso. No caso analisado ficou evidente o papel do sindicato na manutenção do mercado interno de trabalho no Estaleiro Rio Santiago. O “jogo político” travado entre a direção empresarial e o sindicato resultou na possibilidade da manutenção de alguns benefícios em relação à definição de postos de trabalho, capacitação e remuneração, evidenciando que as relações sociais de produção existentes no interior daquela organização, representadas pelo coletivo dos trabalhadores, tiveram um papel fundamental na própria estruturação do mercado interno de trabalho.

De forma similar aos processos de reestruturação vividos pelas empresas, o mercado interno de trabalho no exército português foi tema da dissertação de mestrado que Fernando Manuel Pacheco Pereira defendeu na Faculdade de Economia, na Universidade do Porto, Portugal, em 2011. Sob o título *Um mercado interno de trabalho em mudança: o exército português e o fim do serviço militar obrigatório*, o autor analisa as transformações ocorridas na organização do exército português. Para isso, estrutura o trabalho a partir de referencial teórico sobre os mercados internos de trabalho e com dados quantitativos obtidos dos Anuários Estatísticos da Defesa Nacional no período entre 1993 e 2008. O trabalho enfrenta a repercussão ocorrida no mercado interno de trabalho no interior do exército português a partir da extinção do serviço militar obrigatório naquele país. Segundo Pereira (2011)

[...] os Mercados Internos de Trabalho parecem ser a forma mais vantajosa de organização dos Exércitos, devido às suas especificidades e ao modo como desenvolvem a sua atividade (Rosen, 1992; Asch e Werner, 2001): a) No Exército presta serviço uma força de trabalho que possui um conjunto de competências específicas de domínio tecnológico, que a habilitam a operar no “caos organizado” do campo de batalha, através de uma “cadeia de comando”. Esta estrutura administrativa militar impõe a necessidade de uma estrutura fortemente hierárquica, que deriva da natureza da tecnologia militar, e deste “caos organizado” do campo de batalha atual, que impõe a necessidade de uma rápida e fluida recolocação de pessoal para posições de combate; b) O Capital Humano Específico e o conhecimento técnico detalhado da tecnologia tornam-se critérios de decisão necessários para o comando de uma estrutura de Mercado Interno de Trabalho desta natureza: os postos mais elevados são preenchidos exclusivamente a partir de baixo e a hierarquia possui grande responsabilidade, pois os custos de falhar são muito grandes, traduzindo-se posteriormente em perdas de vidas humanas (Rosen, 1992); c) Algumas características e capacidades são específicas do militar, pelo conhecimento adquirido do uso da tecnologia ao longo do tempo, assim como pela responsabilidade das especificidades da atividade, o que tem implicação na ausência de entradas laterais na estrutura militar (Asch e Warner, 2001) (PEREIRA, 2011, p.18).

E prossegue o autor

Estas especificidades da estrutura militar determinam a necessidade de “Juventude e Vigor”, e de um elemento substancial de “Aprender Fazendo” (*on-the-job-training*). Resulta disso, a afirmação corrente de que “não se será capaz de desempenhar as funções de um General se primeiro não se tiver sido Tenente” (Asch e Warner, 2001, p. 526). Compreende-se, assim, a falta de entrada lateral na estrutura das Forças Armadas, que complica em muito o preenchimento das posições superiores da hierarquia, pois “os Generais e os Sargentos-Mor não podem ser recrutados na rua” (Asch e Warner, 2001, p. 526), uma vez que o conhecimento do real valor dos indivíduos à entrada da organização é imperfeito, este apenas poderá ser aferido através do seu percurso no interior da organização ao longo do tempo (Werner e Asch, 1995) (PEREIRA, 2011, p.19).

A transição da obrigatoriedade do serviço militar para o voluntariado sob o regime de contrato de trabalho, a partir de 2004, implicou em adaptações e redimensionamentos, como, por exemplo, no voluntariado, onde o serviço militar passou a ter a duração mínima de 12 meses, podendo ter um período aditivo, chamado “contrato”, que dura até 06 anos. No entanto, segundo o autor, essas mudanças não modificaram substancialmente as características já existentes no mercado interno de trabalho no exército português.

Esta seção buscou estudos em que se percebe a manutenção e a mudança nos mercados internos de trabalho. No caso dos estaleiros argentinos, a manutenção ocorreu em função da ação sindical que lutou pela manutenção do estaleiro em controle pelo Estado Argentino. O mercado interno em reformulação ocorreu em Portugal, no Exército Nacional Português. As derrotas nas guerras coloniais, em especial a travada na África na guerra colonial com Angola gerou desgastes que culminaram, anos depois, com a decretação do fim da obrigatoriedade do serviço militar obrigatório.

A proposta contida neste capítulo foi trazer uma revisão sobre a literatura de como estão sendo dirigidos os estudos relativos aos mercados internos de trabalho e os diversos processos de diferenciação entre os trabalhadores nas mais diversas áreas e diferentes locais. Foram resgatados trabalhos exercidos por gerentes, engenheiros, militares, operários de indústria química, operários da indústria do leite e derivados, trabalhadores do ramo do turismo, de estaleiros da indústria naval, do setor eletroeletrônico e trabalhadores migrantes da área rural. Nesse contexto social emergiram questões pontuais como a questão da diferenciação da mulher no mercado interno de trabalho, as questões sindicais na manutenção do mercado interno de trabalho e a presença de mercado interno de trabalho em sistemas produtivos híbridos, em que o modelo taylorista é ainda predominante, emergindo apenas algumas características do modelo japonês.

No próximo capítulo trataremos dos dados estatísticos da produção de arroz e das principais características da empresa de beneficiamento de arroz estudada.

3 DADOS ESTATÍSTICOS DO ARROZ E AS CARACTERÍSTICAS DA EMBAP

O objetivo deste capítulo é trazer ao leitor dados estatísticos sobre a produção e beneficiamento do arroz. Os números pretéritos e atuais sobre a produção mundial, a produção nacional e a produção do Estado do Rio Grande do Sul, a partir de base de dados oficiais como a FAO, IBGE, CONAB e IRGA permitem medir a evolução da produção de arroz em todos os níveis, assim como avaliar a importância do setor produtivo de arroz escolhido no recorte de pesquisa: uma indústria de beneficiamento de arroz de Pelotas.

Na segunda parte do capítulo, o objetivo é descrever a indústria de beneficiamento de arroz estudada, bem como algumas características do seu modelo de organização do trabalho. O conhecimento de alguns aspectos da sua configuração propiciará uma melhor compreensão dos relatos dos trabalhadores.

3.1 Produção mundial de arroz

O arroz é o cereal mais consumido no planeta, segundo dados da FAO, órgão vinculado à ONU responsável pela agricultura e alimentação. Segundo Ludwig (2004, p.65) “a planta de arroz cultivada, que é empregada na alimentação humana, denomina-se *oryza sativa*”.

Os maiores produtores e consumidores mundiais de arroz estão localizados no continente asiático. A China é o maior produtor de arroz em casca com uma produção em 2012, de 204,2 milhões de toneladas. O Brasil destaca-se no cenário mundial como maior produtor de arroz em casca fora do eixo dos países da Ásia, com uma produção de 11,5 milhões de toneladas em 2012, segundo dados da FAO (2014).

Tabela 1. Os nove maiores produtores de arroz entre 2005 e 2012

Maiores produtores de arroz no mundo em 2005 e em 2012		
País	Produção em 2005 (t.)	Produção em 2012 (t.)
China	185.454.000	204.285.000
Índia	129.000.000	152.600.000
Indonésia	53.984.592	69.045.141
Bangladesh	40.054.000	33.889.632
Vietnã	36.341.000	43.661.569
Tailândia	27.000.000	37.800.000

Myanmar	24.500.000	33.000.000
Filipinas	14.800.000	18.032.422
Brasil	13.140.900	11.549.881
Demais países	93.666.587	15,1
TOTAL	617.941.079	100

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados do FAO, 2014

Dos grandes produtores mundiais de arroz, apenas nove países se mantiveram entre os dez maiores produtores no período de 2005 a 2012. O décimo lugar esteve alternado entre Estados Unidos, Paquistão e Japão, sendo que este último se manteve na décima posição em 2012. A tabela acima aponta a supremacia chinesa na produção de arroz com casca, com 204,2 milhões de toneladas de arroz, seguida da Índia com 152,6 milhões de toneladas e a Indonésia com 69 milhões de toneladas. Esses três países mantiveram suas colocações nos períodos estudados. A quarta colocação na produção mundial de arroz sofreu alteração. Bangladesh que era o quarto maior produtor em 2005 despencou para a sétima colocação em 2012, perdendo lugar para Vietnã e Tailândia.

3.2 Produção de arroz no RS e no Brasil

No Brasil, o maior Estado produtor de arroz é o Rio Grande do Sul, seguido de Santa Catarina. Segundo Ludwig (2004) há dois sistemas predominantes de cultivo de arroz no Brasil: o irrigado e o sequeiro. O arroz irrigado é cultivado em zonas baixas dos estados do sul do Brasil onde há água em maior quantidade. Já o arroz de sequeiro é cultivado na região centro-oeste, no Cerrado. No Rio Grande do Sul, o sistema de plantio é o irrigado e o Estado responde por quase 70% da produção nacional, conforme apontado na tabela a seguir.

Tabela 2. Safras de arroz do RS e do Brasil de 2004 a 2013

Ano	Safra RS (t.)	Safra Brasil (t.)	% RS/BR
2004/2005	6.250.734	13.140.908	47,57
2005/2006	6.886.091	11.505.327	59,85
2006/2007	6.493.634	11.218.581	57,84
2007/2008	7.535.219	12.061.465	62,47
2008/2009	8.047.897	12.651.144	63,61
2009/2010	6.798.591	11.235.986	60,51
2010/2011	8.953.598	13.476.994	66,44
2011/2012	7.672.809	11.391.401	67,36

2012/2013	8.069.903	11.746.600	68,70
-----------	-----------	------------	-------

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados do IRGA/CONAB.

Como se observa na tabela acima, na safra 2005/2006 o Rio Grande do Sul já atingia quase 60% da produção nacional com 6,8 milhões de toneladas enquanto a produção nacional chegava a 11,5 milhões de toneladas. Nos períodos seguintes a produção nacional se manteve com média de 11,5 milhões de toneladas, com exceção da safra de 2010/2011 que alcançou o expressivo montante de 13,4 milhões de toneladas. No entanto, nesse mesmo período a safra gaúcha aumentou em números absolutos e percentuais, chegando na safra 2012/2013 ao expressivo índice de 68,7% da produção nacional de arroz em casca.



Figura 1. Tendências da produção de arroz no RS e no Brasil
Fonte: Elaboração do autor a partir de dados do IRGA/CONAB.

A figura anterior aponta a produção do Estado do Rio Grande do Sul e do Brasil no período que abrange as safras de 2004/2005 até a 2012/2013. Traçando-se uma linha média entre a produtividade gaúcha, essa linha será crescente ao passo que a linha média da produção nacional se mostrará estável. Isso aponta para uma tendência de aumento na produção de arroz do Rio Grande do Sul, certamente atingindo, nas próximas safras, maior percentual em relação à produção nacional.

O destaque do Estado do Rio Grande do Sul na produção nacional se deve a diversos fatores, entre eles se destaca a mecanização da produção com elevados investimentos em tecnologia (MIRANDA, 2007).

A figura a seguir ilustra a vantagem gaúcha em relação a outros Estados produtores da Federação.

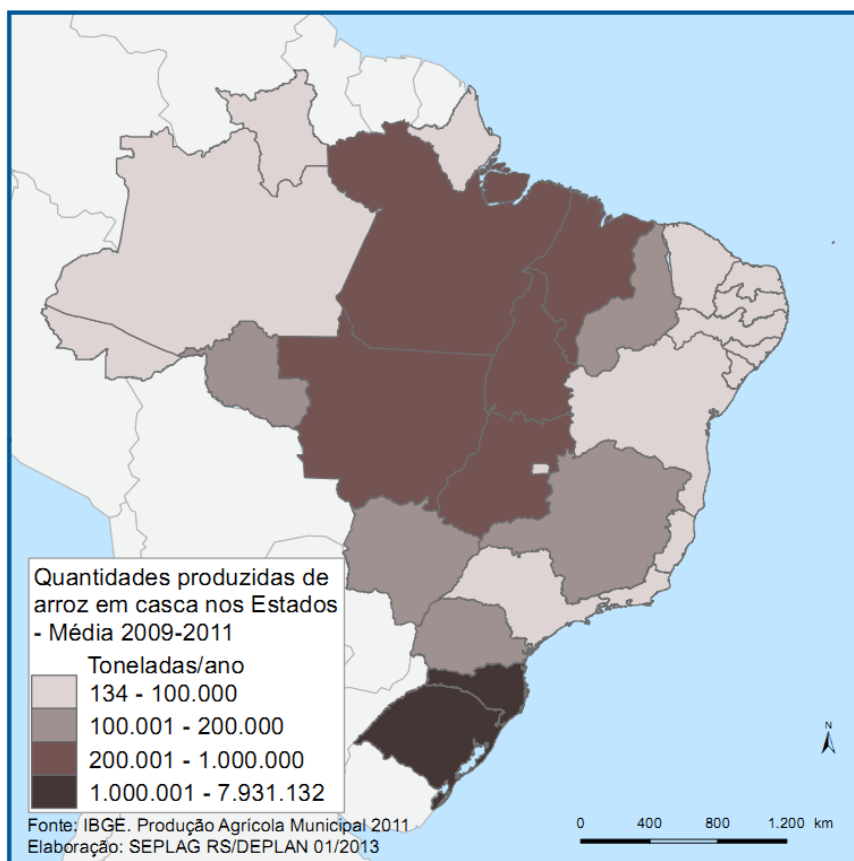


Figura 2. Mapa do Brasil com produções de arroz entre 2009 e 2011
Fonte: IBGE, 2014

Como mostra a figura acima, os dois grandes Estados produtores de arroz são o Rio Grande do Sul e Santa Catarina, responsáveis por quase 80% da produção nacional no período. A zona central do País com abrangência do Cerrado é responsável pelo segundo grupo de Estados produtores. Nesse grupo destacam-se O Mato Grosso, Tocantins, Maranhão, Goiás e Pará. As outras regiões produzem pouco arroz, apenas com destaque para Mato Grosso do Sul.

Na safra 2013/2014, a CONAB prevê uma safra nacional de 12,3 milhões de toneladas, sendo que o Rio Grande do Sul produziu 8.112.813 toneladas e Santa Catarina 1.067.000, números que demonstram a supremacia destes dois Estados na produção de arroz brasileira.

3.3 A produção gaúcha de arroz por regiões

O IRGA, Instituto Rio Grandense do Arroz, dividiu o Estado do Rio Grande do Sul em regionais produtoras de arroz, conforme mostra a figura.



Figura 3. Mapa do Rio Grande do Sul dividido pelo IRGA em regionais
Fonte: IRGA, 2014

As seis regionais são: 1) Fronteira Oeste; 2) Campanha; 3) Depressão Central; 4) Planície Costeira Interna; 5) Planície Costeira Interna e 6) Zona Sul.

A regional Fronteira Oeste é a maior produtora de arroz do Rio Grande do Sul, com 2.487.795 toneladas na safra 2012/2013. Os municípios de Uruguiana, Itaqui, São Borja e Alegrete são os maiores produtores nesta região. O município de Uruguiana foi o maior produtor de arroz na safra 2012/2013 com uma produção de 640.487 toneladas. A regional da Campanha teve uma produção de 1.155.696 toneladas com destaque para o município de Dom Pedrito que produziu 341.265 toneladas, segundo dados do IRGA. A regional Depressão Central obteve uma produção de 1.088.673 toneladas tendo como maior produtor de arroz o município de Cachoeira do Sul, com 236.778 toneladas de arroz em casca. A regional Planície

Costeira Interna foi responsável pela produção de 1.014.155 e o município de Camaquã liderou a produção nessa regional com 361.725 toneladas. Já a regional Planície Costeira Interna produziu 979.347 toneladas e Mostardas foi destaque na regional com a produção de 258.355 toneladas de arroz na safra 2012/2013. Por fim, a Zonal Sul alcançou a produção de 1.344.238 toneladas de arroz e o município de Santa Vitória do Palmar produziu 545.019 toneladas, sendo o maior produtor da regional. A produção do Estado do Rio Grande do Sul, na safra 2012/2013 foi de 8.069.903 toneladas, segundo o IRGA.

Como se observou nesta seção, o Brasil é o maior produtor de arroz em casca fora do eixo dos países asiáticos que possuem a hegemonia na produção do cereal. No Brasil, o Rio Grande do Sul é o grande produtor entre os estados federados, com mais da metade da produção nacional.

Na próxima seção abordaremos o modelo de beneficiamento de arroz e suas fases, o ranking de beneficiamento de arroz por municípios, e as maiores empresas beneficiadoras no Estado.

3.4 O Beneficiamento de Arroz no RS

O arroz é uma *commodity*, ou seja, é uma mercadoria fungível com igual valor de mercado independentemente de quem a produza. Desta forma, o arroz passa a ganhar valor unitário a partir da diferenciação, ou melhor, do próprio beneficiamento. Robertt (2009) chama atenção para as fortes implicações desse fato em relação a possibilidades de desenvolvimento de estratégias para diversificar a produção, assim agregando valor ao produto.

Ludwig (2004) com base em Howthorn (1983) e Alvarenga (1991) descreve o processo de beneficiamento do arroz da seguinte forma: após a colheita, o arroz comestível, se obtém mediante a limpeza e secagem do arroz em casca, que depois é descascado e passa por um processo de polimento, que o deixa branco. Logo após, passa por um processo de seleção de grãos para ser embalado em pacotes de 1kg, 2kg ou 5kg para depois serem ensacados em fardos de 30kg.

Para Amato (2007) o beneficiamento do arroz envolve a retirada da casca e do farelo, no polimento.



Figura 4. Partes do grão de arroz
Fonte: JOSAPAR, 2014.

Conforme o SINDARROZ (2014), para a obtenção do arroz polido branco clássico deve haver a retirada da casca que corresponde a 22% do grão e do farelo, que corresponde a 10% do grão.

As indústrias de beneficiamento de arroz, em sua maioria, estão localizadas em regiões de maior produção, como forma estratégica de redução de custos com transporte, e com entrega mais ágil do cereal. No Rio Grande do sul, a zona sul do Estado é um grande centro de beneficiamento de arroz, tendo em Pelotas o município que mais beneficia o grão.

No quadro a seguir apresentamos o desempenho das maiores indústrias beneficiadoras de arroz do Rio Grande do Sul.

Posição em 2013	Indústrias de beneficiamento	Beneficiamento anual		Participação
		Sacos de 50 Kg	Toneladas	% Beneficiamento
1	Camil Alimentos S/A	15.576.128	778.806	12,98
2	Josapar S/A	11.268.956	563.448	9,39
3	Pirahy Alimentos Ltda	6.962.875	348.144	5,80
4	Urbano Agroindustrial Ltda	3.969.681	198.484	3,31
5	SLC Alimentos S/A	3.890.597	194.530	3,24
6	Coop Extremo Sul Ltda	3.508.299	175.415	2,92
7	Nelson Wendt & Cia Ltda	3.365.235	168.262	2,81
Total das 7 maiores Industrias		48.541.771	2.427.089	40,45
Demais Industrias (218)		71.426.338	3.571.316	59,55
TOTAL		119.968.109	5.998.405	100

Figura 5. Desempenho das sete maiores indústrias de beneficiamento de arroz, em 2013, no Rio Grande do Sul

Fonte: Elaboração pelo autor a partir de dados do IRGA, 2014

Em 2013 o Rio Grande do Sul beneficiou quase seis milhões de toneladas de arroz. As duas maiores indústrias de beneficiamento, a Camil e a Josapar, foram responsáveis por 22% do total beneficiado. As sete maiores indústrias de beneficiamento produziram 2,4 milhões de toneladas de arroz de um total de 5,9 milhões de toneladas. Das sete maiores indústrias de beneficiamento cinco estão na Zonal Sul, são elas: Camil em Camaquã, Josapar, Nelson Wendt e Extremo Sul em Pelotas e SLC em Capão do Leão.

Como consequência dessa produção, Pelotas é a cidade gaúcha que mais beneficia arroz, conforme mostra o quadro a seguir.

Posição	Municípios	Saco 50Kg em casca
1	Pelotas	17.433.387
2	Itaqui	14.902.533
3	Camaquã	11.755.652
4	São Borja	11.596.000
5	Alegrete	6.160.586
6	Santo Antonio da Patrulha	4.920.240
7	Dom Pedrito	4.725.911
8	Capão do Leão	4.689.105

Figura 6. Ranking Beneficiamento por Município 2013

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados do IRGA, 2014

3.5 Descrição da EMBAP e do seu processo de beneficiamento.

A Empresa de Beneficiamento de Arroz de Pelotas - EMBAP⁶ - é uma indústria de beneficiamento de arroz de grande porte localizada na cidade de Pelotas, no Estado do Rio Grande do Sul. Trata-se de uma companhia aberta, uma Sociedade Anônima do setor da alimentação voltada para o mercado interno brasileiro e com forte inserção no mercado internacional de arroz beneficiado. O grupo empresarial ao qual a EMBAP faz parte concentra suas atividades nas áreas de industrialização e comercialização e alimentos (arroz, feijão e leite em pó) e de produção e distribuição de insumos agrícolas. O grupo empresarial ainda possui outras unidades no Rio Grande do Sul e em Estados como o Paraná, Maranhão e Pernambuco, além de unidades distribuidoras para o varejo em diversos estados brasileiros e no Distrito Federal.

⁶ Para facilitar a descrição bem como resguardar a identidade da empresa pesquisada, será utilizado o nome fictício “EMBAP” com referência a ela. Também os nomes dos trabalhadores serão preservados, sendo denominados “Entrevistados”.

A EMBAP está situada em uma área industrial, distante alguns minutos do centro urbano de Pelotas. A planta industrial é composta pelos escritórios administrativos, por silos para o recebimento e armazenagem do arroz em casca e pelo parque de beneficiamento.

O arroz proveniente das granjas é descarregado na EMBAP através dos chamados “tombadores”. Os tombadores são elevadores que inclinam o caminhão possibilitando o arroz escorrer da carroceria por ação gravitacional. Em geral o arroz chega da lavoura com uma umidade que varia de 20 a 25%. A tarefa inicial, depois de identificar as características do arroz e o grau de umidade, é reduzir a umidade até 12%. Em períodos de maior movimentação devido à colheita, há uma redução inicial da umidade para patamares em torno de 15%, sendo o arroz depositado nos silos de armazenamento onde recebe ventilação. Com a diminuição do fluxo do arroz da lavoura, o processo de secagem é definido até o ponto ideal de umidade.

Antes propriamente de iniciar o processo de beneficiamento o arroz é submetido a testes de umidade e de qualidade do grão. Nessa fase o arroz passa pela etapa chamada “pré-limpeza”, momento em que as impurezas que chegam da lavoura com o arroz são separadas em máquinas especiais. Uma pequena amostra dos grãos é submetida a um processo de beneficiamento experimental em uma máquina especial a fim de serem determinadas as diretrizes do processo de beneficiamento.

O arroz dentro da EMBAP circula por galerias com roscas helicoidais que conduzem os grãos de um lugar a outro sob o controle dos operadores. Existem também elevadores que movimentam o arroz no sentido vertical, de forma que o grão transita pelos vários setores da indústria.

Seguindo o processo, o arroz passa pelo setor da EMBAP denominado de “descasque”, onde os grãos são descascados em máquinas chamadas descascadores. Nesse processo a casca é retirada através da pressão de roletes de borracha e a casca separada por pressão de ar. A casca vai para a caldeira onde é utilizada como energia, e o arroz vai para os separadores. Nos separadores é apartado o “arroz de marinho”, chamado assim por estar ainda com casca e o “esbramado” que já está sem casca. O arroz esbramado segue para um separador densimétrico, que retira pedras e por um equipamento com um ímã que retira todo tipo de partícula que contenha metal. O “arroz de marinho” retorna para ser descascado.

Depois dos separadores, o arroz vai para o beneficiamento que é o setor onde é realizado o polimento e separação dos grãos quebrados (canjição), da quirela⁷ e de algumas impurezas.

No setor de beneficiamento existem os chamados “brunidores e as “KB’s” que são os responsáveis por retirar o farelo do grão de arroz. Os brunidores trabalham sem água e com pedra sob atrito e as KB’s, por sua vez, operam com água e o acabamento é feito com um fuso, ou seja, uma barra de aço sob pressão. Nessa fase do processo de beneficiamento os brunidores clareiam o arroz até um percentual de 35% de brancura, onde começa o processo chamado “polimento”. O processo de polimento com água ou *water polish*, é realizado nas KB’s, onde os grãos chegam a passar duas vezes pelo processo de polimento, alcançando até 40% de brancura. Nessa etapa os grãos inteiros e quebrados ainda estão misturados.

Depois o arroz vai para as máquinas classificadoras, chamadas de “classificadeiras” no jargão da indústria do arroz. Nas classificadeiras é onde ocorre a separação do arroz quebrado, do inteiro, da quirela e das impurezas. Essas máquinas trabalham no sentido horizontal com telas sobre telas de diferentes milímetros, umas sobrepostas às outras. O excedente vai para os “trieur”, que são cilindros rotatórios que separam o arroz sob ação da gravidade. O trieur classifica os grãos de arroz e separa-os em inteiros e quebrados. Os quebrados, posteriormente, são usados em determinado percentual que vão determinar a classificação final do arroz.

Em todo esse processo o arroz percorre tubulação e galerias através de roscas helicoidais, conforme dito anteriormente. Todo esse arroz vai para o setor de eletronização.

O setor de eletronização retira do grão de arroz as várias imperfeições como as denominadas a seguir: o amarelo, o picado, o manchado, o gesso, o gessado, o barriga, barriguinha, mofado e marinheiro.

Na EMBAP, depois da eletronização, o arroz é armazenado e fica em descanso por um período de aproximadamente quatro horas, para depois dar o brilho para outras KB que com mais água e mais pressão dão o acabamento final. Nesse processo o arroz fica armazenado em caixas de metal onde aguarda o pedido

⁷ Quirera ou quirela é um grão quebrado com dimensões geométricas variáveis considerado, por isso, um subproduto do arroz sendo frequentemente utilizado na alimentação de animais.

do empacotamento. Existe ainda antes do empacotamento o processo de dosagem, onde é efetuada a mistura de percentual de gesso, de quebrado e até mesmo de quirela que irão determinar o tipo de arroz que será empacotado, conforme o pedido.

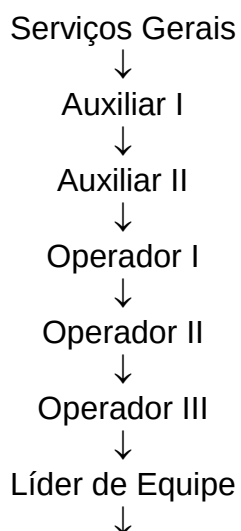
A penúltima etapa do beneficiamento é a chamada eletrização, onde os grãos são separados milimetricamente antes de caírem na caixa de armazenamento e do setor de empacotamento.

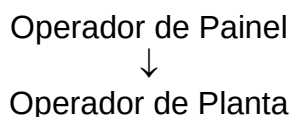
No setor de empacotamento da EMBAP existem duas empacotadeiras e uma enfardadeira. Uma máquina empacota 65 sacos de 1 kg por minuto. No turno de 8 horas são empacotados 20 mil quilos.

3.6 Os Operadores da EMBAP

A carreira de operador na EMBAP não está diretamente vinculada ao grau de escolaridade. Em geral, o fator preponderante na carreira é a antiguidade e a experiência. Pode-se afirmar que a carreira dos operadores está dividida em dois momentos: os serviços gerais e os profissionais. Os serviços gerais são os novatos e os trabalhadores auxiliares que não operam máquinas. Eles não possuem nenhum poder de mando e exercem atividades de auxílio direto aos operadores (profissionais). Entre suas atribuições, as mais comuns são as de manter o ambiente limpo e trabalhar diretamente na esteira.

Os profissionais são os operadores. São trabalhadores que conhecem a produção e já possuem alguma experiência no processo de beneficiamento do arroz. Podem assumir responsabilidades de operar máquinas com maior complexidade. O esquema abaixo mostra os degraus da carreira:





3.7 A alocação de operadores na EMBAP

A EMBAP beneficia o arroz de forma contínua, 24 horas por dia, todos os dias da semana. São três turnos de trabalho de 8 horas cada um. O turno da manhã é das 06h às 14h, o turno da tarde das 14h às 22h, e o da noite, das 22h às 06h do dia seguinte. A EMBAP, conforme a demanda, chega a beneficiar até 27 toneladas de arroz por turno de 8 horas. Nesta seção apresentamos o número aproximado de máquinas em cada setor estudado no processo de beneficiamento do arroz e o respectivo contingente de operadores alocados no interior da EMBAP no turno da noite em maio de 2014.

Saliente-se que em todos os setores no interior da EMBAP existem apostilas contendo o modo correto de operar a máquina e o procedimento que o operador deve ter no chão-de-fábrica.

No setor de pré-limpeza existem em torno de 3 balanças de alto e baixo rendimento, 14 descascadoras, 20 peneiras e 6 separadores de marinho. Nesse setor estão alocados 1 Operador III, 1 Operador II, 4 Operadores I e 2 Serviços Gerais.

No setor do beneficiamento⁸, onde o arroz é polido, existem 2 brunidores comuns, 16 brunidores VTA sem água e com pedra, 16 KB com polimento a água e 8 Trieur. Nesse setor estão alocados 1 Operador III, 2 Operadores II e 2 Operadores I.

No setor de eletrônica do arroz existem em torno de 90 selecionadoras eletrônicas em três linhas de trinta máquinas lado a lado. Para esse setor estão alocados apenas 2 Operadores II.

3.8 A política de pessoal da EMBAP

A política institucional de pessoal divulgada pela EMBAP no seu *site* institucional incluiu, no ano de 2012, investimentos em programas de treinamento, qualificação e assistência oportunizados aos trabalhadores através de cursos de

⁸ No processo de beneficiamento há um setor chamado beneficiamento ou engenho onde o arroz é polido e classificado.

especialização, treinamentos e convênios. Embora o discurso adotado pela EMBAP incorpore elementos que apontam para uma noção de colaboração, o que se observou na pesquisa, em relação aos operadores, é que os investimentos em cursos efetivamente ministrados se restringem às indústrias fabricantes das máquinas que patrocinam a qualificação do operador para o efetivo manejo do produto que fabricam. Sendo assim o conhecimento adquirido pelo trabalhador fica vinculado à máquina adotada especificamente pela EMBAP.

Como política de recursos humanos a EMBAP ainda elenca benefícios, tais como: alfabetização, assistência médica, planos de saúde, refeitório, cestas básicas, convênios farmácia, ótica e livraria, convênio escola e creche, além do PPR, assim chamado o Plano de Participação nos Resultados. Alguns desses itens serão visitados quando da análise da Convenção Coletiva de Trabalho entabulada entre o sindicato dos trabalhadores e a categoria patronal. Na esteira do PPR, a EMBAP programa um plano de implantação de metas departamentais até chegar ao nível de metas individuais.

Em relação à contratação de pessoal, o que se observa a partir de depoimento de trabalhadores do chão-de-fábrica e de breves contatos com pessoal do departamento de recursos humanos, é que há uma acentuada escassez de mão-de-obra para a indústria do beneficiamento de arroz. Nesse sentido, eles observam que os trabalhadores jovens optam por trabalhos considerados “mais leves”, preferem estudar durante mais tempo, e na grande maioria, estão migrando para o Polo Naval de Rio Grande onde os salários são maiores havendo uma demanda muito grande por trabalhadores.

No período da safra de arroz, nos meses de janeiro a março, a EMBAP contrata trabalhadores safristas, inclusive partindo para contratá-los em municípios vizinhos como Canguçu, Piratini, Capão do Leão e São Lourenço do Sul. Segundo informação obtida no Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas e na Indústria de Alimentação de Pelotas, já ocorreu da empresa disponibilizar uma Kombi com alto falantes para chamar trabalhadores que no primeiro contato já eram contratados com registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Na esteira da descrição da política de pessoal instituída pela EMBAP, propõe-se agora em avançar no estudo das relações de trabalho entre a EMBAP e os trabalhadores do arroz. Garcia (2009) define as relações de trabalho e emprego como sendo laços de poder estabelecidos entre o capital e o trabalho, ou entre

empregados e trabalhadores capazes de utilizar os recursos de que dispõem tendo em vista a relação do processo produtivo em condições materiais adequadas e satisfatórias.

As relações de trabalho e emprego no beneficiamento de arroz entre a EMBAP e os trabalhadores são formalizadas através de Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, em que as partes são o Sindicato da Alimentação e o Sindicato da Indústria de Arroz de Pelotas.

Esta abordagem permite o contato e a análise das principais cláusulas da CCT 2013/2014 onde estão estipuladas as condições de trabalho do pessoal da EMBAP.

A data-base da categoria é o mês de março quando em geral é fechado o acordo ou formalizada a convenção. Em março de 2013 o piso salarial da categoria ficou definido em R\$ 857,00 (oitocentos e cinquenta e sete reais) para os Serviços Gerais e R\$ 957,00 (novecentos e cinquenta e sete reais) para os Profissionais. A categoria Serviços Gerais é a categoria de entrada no setor de beneficiamento, e a categoria Profissionais abarca os operadores, foguistas, moleiros, soldadores, secadoristas, caldeiristas, eletricitas, carpinteiros, peneiristas e operador de empilhadeira.

O vínculo empregatício estrutura-se no contrato formal por prazo indeterminado com jornada de 44 horas semanais conforme a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Na EMBAP existe o turno administrativo chamado também de comercial e os turnos de revezamento. O turno do pessoal administrativo é das 8h às 12h e das 13h30min às 17h30min. Já o turno de revezamento, para o pessoal do chão-de-fábrica é o chamado “3x8” com horários das 06h/14h, 14h/22h e 22h/6h.

Em 1º/05/2013 os pisos foram reajustados para R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais) os Serviços Gerais e R\$ 1.000,00 (hum mil reais) os Profissionais. Os trabalhadores da EMBAP não recebem o adicional de insalubridade. Além do salário base, os trabalhadores percebem adicional noturno no percentual de 20% sobre a hora normal. Os trabalhadores antigos ainda percebem esse adicional com percentual de 40%.

Ainda em relação aos adicionais, a EMBAP paga triênios no valor de 2% para cada período de três anos em um total limitado a quatro triênios. As horas extras são remuneradas com adicional de 100% sobre a hora comum quando excedentes às

duas primeiras de exercício, que serão de 50%. Já a hora extra do domingo será remunerada com 90% de adicional sobre a hora comum.

Ainda são previstas outras vantagens para os trabalhadores da EMBAP como o Plano Educacional, Estabilidade Provisória para Aposentadoria, Auxílio Funeral, Isonomia de Função e o Prêmio.

O Plano Educacional é um valor único anual pago ao trabalhador que estuda ou que possui filhos menores regularmente matriculados em escolas primárias. No ano de 2013 foi pago em junho no valor de R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais).

A Estabilidade Provisória para Aposentadoria consiste em uma garantia de estabilidade para trabalhadores da EMBAP que tenham no mínimo 10 anos de efetivo exercício na empresa e que esteja faltando apenas dois anos para adquirirem o direito à aposentadoria.

O Auxílio Funeral é uma vantagem paga à família ou dependentes do trabalhador da EMBAP que venha a falecer. Essa vantagem paga pela EMBAP é de três salários mínimos.

A Isonomia de Função é o pagamento do salário do substituído ao substituto desde que a substituição não seja de caráter eventual. Na EMBAP observamos que os trabalhadores que substituem recebem uma diferença salarial que não lhes agrada, uma vez que é paga em envelope aparte e não é registrada na CTPS.

Dentro das vantagens ainda constam a concessão de um prêmio de 10 dias de férias para trabalhadores que completem 10 anos de serviço na EMBAP; a concessão de um turno de folga para o recebimento de benefícios previdenciários e folgas remuneradas em vésperas de Natal, Ano Novo e Carnaval.

Existem ainda convênios celebrados entre a EMBAP e lojas no comércio de Pelotas, com algumas vantagens para os trabalhadores. O plano de saúde é reconhecido pelos trabalhadores como muito vantajoso.

Ainda há um refeitório no interior da EMBAP onde são disponibilizadas as principais refeições como o almoço e a janta. O transporte dos trabalhadores é realizado em ônibus da EMBAP que tem uma rota pré-determinada onde recolhe os trabalhadores nos diversos bairros da cidade.

De um modo geral poderíamos dizer que são essas as vantagens que a EMBAP disponibiliza para seus trabalhadores. Do que se observou, os trabalhadores que saem da EMBAP são os que recebem ofertas financeiras superiores ou migram para outros setores da indústria. Desta Forma, a rotatividade de pessoal não é uma política institucional da EMBAP, que pelo que se viu preza por um quadro estável no momento atual. Em geral há benefícios que visam a fidelização do trabalhador na EMBAP como o pagamento de adicional por tempo de serviço, o pagamento de prêmio por 14 anos de empresa e o prêmio de 10 dias de férias por 10 anos de serviço na EMBAP.

4 A DINÂMICA DE TRABALHADORES ENTRE CATEGORIAS E SETORES NA EMBAP

Este capítulo trata da análise das categorias e dos setores no interior da EMBAP. A fonte é um laudo pericial⁹ realizado para instruir uma Ação Trabalhista em que o reclamante é o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas da Alimentação de Pelotas representando todos os trabalhadores da EMBAP e a reclamada é a própria EMBAP. Neste documento consta o nome de todos os trabalhadores da EMBAP no período compreendido entre 16 de julho de 2005 e 16 de julho de 2010. O referido laudo pericial analisou a vida funcional dos trabalhadores em relação à insalubridade, periculosidade, mudanças de cargos e mudança de setores dos trabalhadores nos semestres que assim denominamos: 2005-2; 2006-1, 2006-2; 2007-1, 2007-2; 2008-1, 2008-2; 2009-1, 2009-2 e 2010-1. O documento aponta a função exercida, o setor onde está alocado o trabalhador, o agente insalubre ou perigoso e a utilização ou não de EPI de todos os trabalhadores no período de julho de 2005 até junho de 2010, na empresa estudada.

Foram periciados 504 trabalhadores incluindo trabalhadores da área administrativa e comercial de Pelotas e de Porto Alegre, além de trabalhadores vinculados a outras unidades que não foram objeto de pesquisa, como beneficiamento de feijão, planta industrial de produção de insumos e unidades armazenadoras de grãos. Inicialmente foram agrupadas as categorias e os setores considerados pela pesquisa como os de maior importância no processo de beneficiamento do arroz, uma vez discriminam um mercado interno de trabalho, totalizando assim 186 trabalhadores.

As categorias foram agrupadas em Serviços Gerais, Operador I, Operador II, Operador III, Operador de Paineis, Líder de Equipe, Operador de Planta e Outros. Os setores foram divididos, basicamente, em torno dos dois produtos mais importantes que são beneficiados na EMBAP, ou seja, o arroz branco e o arroz parboilizado. São eles: Beneficiamento Branco, Outros Branco (Limpeza, Descasque e Eletronização), Beneficiamento Parbo, Outros Parbo (Limpeza, Descasque, Eletronização e Parboilização), Empacotamento Branco, Empacotamento Parbo e Outros.

A partir da formação de categorias de trabalhadores e dos setores de trabalho, foram construídos quadros que procuraram detectar a movimentação dos

⁹ Reclamatória trabalhista no Processo nº 0000537-93.20105.04.0103. 3ª Vara do Trabalho de Pelotas/RS. Perito técnico: Renato Sieburger de Medina, engenheiro mecânico e de segurança do trabalho CREA/RS 71.877-D.

trabalhadores nos diversos setores que compõem o beneficiamento do arroz na EMBAP.

A seguir são apresentados os quadros com as respectivas descrições das dinâmicas encontradas em 10 semestres, de julho de 2005 até junho de 2010¹⁰.

	Semestres (2005-2010)									
	2005-2		2006-1		2006-2		2007-1		2007-2	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	3	10,7	2	8,3	2	8,3	2	8,3	2	8,0
Auxiliar	5	17,9	5	20,8	3	12,5	3	12,5	4	16,0
Operador I	1	3,6	1	4,2	1	4,2	0		0	
Operador II	8	28,6	7	29,2	8	33,3	9	37,5	9	36,0
Operador III	4	14,3	3	12,5	3	12,5	3	12,5	3	12,0
Operador Painel	2	7,1	2	8,3	2	8,3	2	8,3	2	8,0
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		0		0		0		0	
Outros	5	17,9	4	16,7	5	20,8	5	20,8	5	20,0
Total	28	100,0	24	100,0	24	100,0	24	100,0	25	100,0
	Semestres (2005-2010) – continuação									
	2008-1		2008-2		2009-1		2009-2		2010-1	
	Nº	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	4	19,0	3	15,8	1	6,3	0		0	
Auxiliar	3	14,3	2	10,5	3	18,8	3	18,8	2	12,5
Operador I	0		1	5,3	1	6,3	1	6,3	1	6,3
Operador II	9	42,9	8	42,1	7	43,8	6	37,5	6	37,5
Operador III	2	9,5	2	10,5	2	12,5	3	18,8	2	12,5
Operador Painel	1	4,8	0		0		0		0	
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		1	5,3	1	6,3	2	12,5	2	12,5
Outros	2	9,5	2	10,5	1	6,3	1	6,3	3	18,8
Total	21	100,0	19	100,0	16	100,0	16	100,0	16	100,0

Figura 7. Categorias de trabalhadores da EMBAP alocados no setor Beneficiamento Branco no período de 2005-2 a 2010-1

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados obtidos na pesquisa

A seguir analisa-se o movimento de categorias de trabalhadores do setor Beneficiamento Branco no período de 2005-2 até 2010-1 (Figura 7).

¹⁰ O professor Pedro Robertt contribuiu com o processamento estatístico dos dados no programa SPSS.

Observa-se na categoria Serviços Gerais uma queda considerável no número de trabalhadores. No princípio do período estudado, 2005-2, a categoria representa 10,7% dos trabalhadores no chão-de-fábrica, mantendo-se nos semestres seguintes em torno de 8,0%. Em 2008-2 apresenta um aumento considerável no contingente, atingindo 19,0% para, posteriormente, apresentar redução até chegar à zero no último semestre estudado.

A categoria Auxiliar, por sua vez, apresenta uma queda relativa no número de trabalhadores. No período inicial, em 2005-2, apresenta 17,9% do contingente de trabalhadores no setor do Beneficiamento Branco, encerrando o período pesquisado com 12,5%.

A categoria de Operador I apresenta um reduzido número de trabalhadores no setor estudado, oscilando entre 3,6% e 6,3% no período estudado.

A categoria de Operador II é a maior categoria de trabalhadores encontrada, apontando para uma estabilidade relativa nos primeiros semestres estudados, porém apresentando uma redução nos dois últimos semestres, representando 37,5% dos trabalhadores no setor em 2010-1.

O posto Operador III apresenta uma variação de 14,3% para 12,5%, o que representa uma estabilidade da categoria no setor de Beneficiamento Branco.

O posto de Operador de Painel manteve-se em torno de 8,0% nos primeiros cinco semestres estudados, apresentando uma redução final para 4,8% em 2008-1, e sem representação de trabalhadores desde este último semestre até 2010-1.

A categoria Líder de Equipe não teve representantes no setor de Beneficiamento Branco no período pesquisado.

A categoria de Operador de Planta apresenta representatividade inicial em 2008-2 com 5,3%, aumentando para 12,5% em 2010-1.

A categoria Outros se manteve regular com 17,5% dos trabalhadores no Beneficiamento Branco no período estudado.

Em resumo, o setor Beneficiamento Branco apresentou uma queda significativa no número de trabalhadores no período pesquisado. Em 2005-2 o setor contava com 29 trabalhadores passando para 16 trabalhadores em 2009-1, número que permaneceu até 2010-1. Nesse setor, a categoria com maior contingente de

trabalhadores é a de Operador II. Nesse período todas as categorias tiveram redução de trabalhadores, com exceção de Operador I e Operador III que mantiveram o número de trabalhadores e Operador de Painel que aumentou de um para dois trabalhadores. Chama atenção a queda significativa da categoria de Serviços Gerais.

	Semestres (2005-2010)									
	2005-2		2006-1		2006-2		2007-1		2007-2	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	0		1	6,3	2	11,8	1	5,9	1	6,3
Auxiliar	6	37,5	4	25,0	4	23,5	5	29,4	4	25,0
Operador I	2	12,5	2	12,5	2	11,8	2	11,8	2	12,5
Operador II	7	43,8	7	43,8	7	41,2	7	41,2	7	43,8
Operador III	1	6,3	2	12,5	2	11,8	2	11,8	2	12,5
Operador Painel	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		0		0		0		0	
Outros	0		0		0		0		0	
Total	16	100,0	16	100,0	17	100,0	17	100,0	16	100,0
	Semestres (2005-2010) – continuação									
	2008-1		2008-2		2009-1		2009-2		2010-1	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	2	11,8	2	11,1	0		0		0	
Auxiliar	5	29,4	4	22,2	3	20,0	2	13,3	2	15,4
Operador I	2	11,8	4	22,2	3	20,0	2	13,3	2	15,4
Operador II	6	35,3	5	27,8	5	33,3	7	46,7	6	46,2
Operador III	2	11,8	3	16,7	3	20,0	3	20,0	3	23,1
Operador Painel	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		0		0		0		0	
Outros	0		0		1	6,7	1	6,7	0	
Total	17	100,0	18	100,0	15	100,0	15	100,0	13	100,0

Figura 8. Categorias de trabalhadores da EMBAP alocados no setor Outros Branco (Limpeza, Eletrônica e Descasque) no período 2005-2 a 2010-1

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados obtidos na pesquisa.

A seguir apresentamos a análise do movimento das categorias de trabalhadores alocados no setor Outros Branco (limpeza, descasque e eletrônica) no período de 2005-2 até 2010-1.

A Figura 8 denominada de setor Outros Branco mostra, em primeiro lugar, que a categoria Serviços Gerais aparece na pesquisa apenas no período de 2006-1 até 2008-2, com 6,3% e 11,1% dos trabalhadores do chão-de-fábrica nesses dois semestres.

Em segundo lugar, a categoria Auxiliar apresenta 37,5% dos trabalhadores no semestre 2005-2, mantendo-se em torno de 25% nos semestres subsequentes. Apresenta queda significativa no número de trabalhadores em 2009-1 e encerra o período estudado com 15,4% em 2010-1.

A categoria de Operador I apresentou-se estável no período estudado com 12,5% em 2005-2 e 15,4% em 2010-1.

Por sua vez, a categoria de Operador II, categoria com maior percentual, manteve-se estável no período pesquisado, apresentando ligeiras oscilações para menos em 2008-2 e 2009-1, retornando ao patamar médio com 46,2% em 2010-1.

A categoria de Operador III registrou um aumento no período estudado. Em 2005-2 representava 6,3% dos trabalhadores do chão-de-fábrica e em 2010-1 passou a representar 23,1% dos trabalhadores no setor Outros Branco.

As categorias de supervisão como Operador de Painel, Líder de Planta e Operador de Planta não registraram trabalhadores no período em análise.

A categoria Outros¹¹ apresentou representatividade de 6,7% apenas no ano de 2009.

Em resumo, o número total de trabalhadores do setor durante os semestres pesquisados permaneceu estável, com oscilações para mais no semestre 2008-2 e oscilação para menos no último semestre pesquisado, mantendo uma média de 16 trabalhadores no setor. A categoria de Operador II é a categoria com maior contingente de trabalhadores e manteve-se estável no período pesquisado. As categorias de Serviços Gerais e Auxiliar apresentaram redução de trabalhadores no período pesquisado. A categoria Operador I manteve o número de trabalhadores e a categoria Operador III aumentou seu contingente no setor Outros Branco. As

¹¹ A categoria Outros abriga as seguintes ocupações: Mecânicos, Técnico Químico, Técnico Eletromecânico, Técnico Eletrônica, Técnico de Processo, Técnico Manutenção Elétrica, Técnico Automação, Técnico Empacotamento, Eletricista, Operador de Empacotamento, Operador de Empilhadeira, Balanceiro, Dosador, Secadorista, Classificador, Auxiliar de Classificação, Auxiliar de Laboratório, Auxiliar de Atendimento ao Consumidor, Auxiliar de Pintor, Engenheiro de Processo, Encarregado de Produção, Coordenador de Parboilizado e Superintendente Industrial.

categorias de Operador de Painel, Líder de Planta e Operador de Planta não tiveram trabalhadores nesse setor. A categoria Outros só constou no ano de 2009.

	Semestres (2005-2010)									
	2005-2		2006-1		2006-2		2007-1		2007-2	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	1	6,7	0		0		0		1	5,6
Auxiliar	4	26,7	5	33,3	6	37,5	6	37,5	6	33,3
Operador I	0		0		0		0		0	
Operador II	1	6,7	1	6,7	1	6,3	1	6,3	1	5,6
Operador III	2	13,3	2	13,3	2	12,5	2	12,5	2	11,1
Operador Painel	2	13,3	2	13,3	2	12,5	2	12,5	2	11,1
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		0		0		0			
Outros	5	33,3	5	33,3	5	31,3	5	31,3	6	33,3
Total	15	100,0	15	100,0	16	100,0	16	100,0	18	100,0
	Semestres (2005-2010) – continuação									
	2008-1		2008-2		2009-1		2009-2		2010-1	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	2	10,0	2	10,0	2	11,1	0		0	
Auxiliar	4	20,0	3	15,0	2	11,1	5	25,0	5	22,7
Operador I	0		0		0		0		0	
Operador II	1	5,0	1	5,0	1	5,6	1	5,0	3	13,6
Operador III	2	10,0	2	10,0	2	11,1	2	10,0	3	13,6
Operador Painel	2	10,0	1	5,0	1	5,6	1	5,0	1	4,5
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		1	5,0	1	5,6	2	10,0	2	9,1
Outros	9	45,0	10	50,0	9	50,0	9	45,0	8	36,4
Total	20	100,0	20	100,0	18	100,0	20	100,0	22	100,0

Figura 9. Categorias de trabalhadores da EMBAP alocados no setor Beneficiamento Parboilizado no período 2005-2 a 2010-1

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados obtidos na pesquisa.

A seguir apresentamos a análise do contingente e do movimento das categorias de trabalhadores alocados no setor Beneficiamento Parboilizado.

Na Figura 9 observa-se que a categoria Serviços Gerais apresenta trabalhadores apenas nos semestres 2005-1 e de 2007-2 até 2009-1 com percentuais que variam entre 6,7% e 11,1%.

O posto de Auxiliar apresentou estabilidade em torno de 20%, com pequena variação para menos nos semestres 2008-2 e 2009-1 quando atingiu 11,1%. Esta categoria costuma ser a maior categoria descontando a categoria “Outros”.

A categoria de Operador I não aparece representada por trabalhadores no setor Beneficiamento Parbo.

A categoria de Operador II aparece estável durante, praticamente, todo o período pesquisado, em torno de 6% dos trabalhadores, registrando aumento em 2010-2 para 13,6%.

A categoria de Operador III manteve-se estável no período pesquisado com média de 13% dos trabalhadores laborando no setor de Beneficiamento Parbo.

A categoria de Operador de Painel apresentou uma queda relativa no número de trabalhadores no período pesquisado. Em 2005-1 registra 13,3% e, a partir de 2008-1 registra uma média de 5%, finalizando o período de pesquisa com 4,5% em 2010.1.

A categoria Líder de Equipe não apresenta trabalhadores no setor no período de realização da pesquisa.

A categoria de Operador de Planta registra presença no setor de Beneficiamento Parbo a partir de 2008-1 com 5%, aumentando para 9,1% em 2010-1.

Por fim, a categoria Outros exibiu 33,3% nos cinco primeiros semestres pesquisados, aumentando para 36,4% em 2010-1, chegando a representar 50% dos trabalhadores em 2008-2 e 2009-1.

Em resumo, observou-se no setor Beneficiamento Parboilizado que o contingente de trabalhadores aumentou consideravelmente a partir de 2008-1, mantendo-se assim até 2010-1. Chama atenção no setor de Beneficiamento Parbo a alta representatividade da categoria Outros, chegando em alguns semestres à marca de 50% do contingente de trabalhadores no setor. A categoria Auxiliar apresenta o segundo maior número de trabalhadores nesse setor. Salienta-se que no setor de Beneficiamento Parbo não foram encontrados trabalhadores nas categorias Operador I e Líder de Equipe. A categoria de Operador III permaneceu estável. Por fim, as categorias de Serviços Gerais e Operador II apresentaram aumento no número de trabalhadores.

	Semestres (2005-2010)									
	2005-2		2006-1		2006-2		2007-1		2007-2	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	0		0		0		0		0	
Auxiliar	8	57,1 %	7	53,8 %	6	54,5 %	6	54,5 %	6	54,5 %
Operador I	0		0		0		0		0	
Operador II	4	28,6 %	4	30,8 %	3	27,3 %	3	27,3 %	3	27,3 %
Operador III	2	14,3 %	2	15,4 %	2	18,2 %	2	18,2 %	2	18,2 %
Operador Painele	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		0		0		0		0	
Outros	0		0		0		0		0	
Total	14	100,0	13	100,0	11	100,0	11	100,0	11	100,0
	Semestres (2005-2010) – continuação									
	2008-1		2008-2		2009-1		2009-2		2010-1	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	0		1	8,3	1	8,3	0		0	
Auxiliar	6	54,5	6	50,0	7	58,3	8	66,7	2	18,2
Operador I	0		0		0		0		2	18,2
Operador II	3	27,3	3	25,0	2	16,7	2	16,7	4	36,4
Operador III	2	18,2	1	8,3	1	8,3	1	8,3	2	18,2
Operador Painele	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		1	8,3	1	8,3	1	8,3	1	9,1
Outros	0		0		0		0		0	
Total	11	100,0	12	100,0	12	100,0	12	100,0	11	100,0

Figura 10. Trabalhadores da EMBAP alocados no setor Outros Parboilizado (Limpeza, Eletrônica, Descasque e Parboilização) no período 2005-2 a 2010-1

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados obtidos na pesquisa.

A seguir apresenta-se o movimento das categorias de trabalhadores da EMBAP alocados no setor Outros Parboilizado (Limpeza, Eletrônica, Descasque, Parboilização) no período de 2005-2 até 2010-1.

De início, na Figura 10, percebe-se que a categoria Serviços Gerais ocorre somente nos semestres 2008-2 e 2009-1 registrando 8,3% dos trabalhadores do chão-de-fábrica no setor Outros Parbo.

A seguir observa-se que a categoria Auxiliar parte em 2005-2 com 57,1% dos trabalhadores no setor Outros Parbo e registra um decréscimo no período, com pequena recuperação em 2009-2 para depois cair de forma acentuada para 18,2% em 2010-1. Esta categoria manteve-se na liderança como maior categoria durante todo o período pesquisado, com exceção do último semestre quando foi superada pela categoria de Operador II.

A categoria de Operador I registra presença apenas em 2010-1 com 18,2%.

A categoria de Operador II aparece ocupado, em média, por 27% dos trabalhadores do setor Outros Parbo no período entre 2005-2 e 2009-2, registrando aumento em 2010-1 com 36,4%, quando passou a ser a maior categoria do setor.

A categoria de Operador III registrou a presença em torno de 18% nos períodos pesquisados, com exceção de 2008-2 e 2009 em que caiu para 8,3%.

Não foi registrada a presença de trabalhadores nos postos de Operador de Paineis e Líder de Equipe no setor de Outros Parbo.

Por sua vez, a categoria de Operador de Planta é observada a partir de 2008-1 com 8,3% permanecendo nesta faixa até 2010-1 quando registra 10,1% de presença no setor de Outros Parbo.

Por fim, a categoria Outros também não registrou a presença de trabalhadores no período pesquisado.

Em resumo, em relação ao contingente de trabalhadores no setor, o que se observou foi uma estabilidade, com exceção aos dois primeiros semestres que apresentaram um contingente um pouco maior no número de trabalhadores. Neste setor Outros Parbo as categorias de Serviços Gerais e de Operador I aparecem em curtos períodos. A categoria Auxiliar apresenta uma queda brusca de 57,1% em 2005-2 para 18,2% em 2010-1, quando foi superada pela categoria de Operador II. As categorias de Operador II, Operador III e Operador de Planta apresentam-se estáveis. Particularmente, a categoria de Operador II manteve-se em segundo lugar durante todo o período pesquisado, passando para primeiro lugar em contingente de trabalhadores no último período.

	Semestres (2005-2010)									
	2005-2		2006-1		2006-2		2007-1		2007-2	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	1	5,0	0		1	5,0	0		2	11,1
Auxiliar	12	60,0	10	55,6	11	55,0	12	60,0	8	44,4
Operador I	0		1	5,6	1	5,0	1	5,0	1	5,6
Operador II	4	20,0	4	22,2	4	20,0	4	20,0	4	22,2
Operador III	0		0		0		0		0	
Operador Painei	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	2	10,0	2	11,1	2	10,0	2	10,0	2	11,1
Operador Planta	0		0		0		0		0	
Outros	1	5,0	1	5,6	1	5,0	1	5,0	1	5,6
Total	20	100,0	18	100,0	20	100,0	20	100,0	18	100,0
	Semestres (2005-2010) – continuação									
	2008-1		2008-2		2009-1		2009-2		2010-1	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	2	13,3	3	18,8	2	15,4	1	8,3	0	
Auxiliar	5	33,3	2	12,5	3	23,1	3	25,0	4	36,4
Operador I	1	6,7	2	12,5	2	15,4	2	16,7	2	18,2
Operador II	5	33,3	5	31,3	4	30,8	4	33,3	3	27,3
Operador III	0		0		0		0		0	
Operador Painei	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	1	6,7	0		0		0		0	
Operador Planta	0		1	6,3	1	7,7	1	8,3	1	9,1
Outros	1	6,7	3	18,8	1	7,7	1	8,3	1	9,1
Total	15	100,0	16	100,0	13	100,0	12	100,0	11	100,0

Figura 11. Trabalhadores da EMBAP alocados no setor Empacotamento Branco no período de 2005-2 a 2010-1

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados obtidos na pesquisa.

A seguir apresentamos a análise do movimento das categorias dos trabalhadores da EMBAP alocados no setor Empacotamento Branco no período de 2005-2 até 2010-1.

Observa-se, de início, na Figura 11 que a categoria Serviços Gerais apresenta grande variação de presença de trabalhadores, alternando entre 5,0% em 2005-2 e 18,3% em 2008-2 para finalizar sem trabalhadores na categoria em 2010-1.

A categoria Auxiliar registra queda de 60% em 2005-2 para 36% em 2010-1. Esta categoria manteve-se maioria em praticamente todo o período pesquisado, com

exceção dos semestres 2008-2, 2009-1 e 2009-2 retomando o lugar de maior contingente de trabalhadores em 2010-1.

A categoria de Operador I apresenta uma média de 5,5% de presença no setor no período 2006-1 a 2007-2, registrando um aumento relativo em 18,3% no último semestre pesquisado.

A categoria de Operador II apresenta oscilações no período pesquisado. Em princípio registra presença em torno de 20% no período entre 2005-2 a 2007-1. Em 2007-2 aumenta para 33,3%, e finaliza com 27,3% em 2010-1. Na maioria do período estudado manteve o segundo lugar no contingente de trabalhadores. De 2008-2 a 2009-2 esteve em primeiro lugar no número de trabalhadores, retornando em 2010-1 ao segundo lugar em número de trabalhadores no setor.

A categoria de Operador III e Operador de Painel não apresentam trabalhadores no chão-de-fábrica no setor Empacotamento Branco no período pesquisado.

A categoria Líder de Equipe apresentou 10% de presença de trabalhadores nos cinco primeiros semestres pesquisados recuando para 6,7% em 2007-2. Posteriormente não foi registrada a presença de trabalhadores nesta categoria.

A categoria de Operador de Planta registra presença neste setor a partir de 2008-1 com 6,3% até 9,1% em 2010-1.

Por fim, a categoria Outros apresenta 5,0% em 2005-2 com apenas uma oscilação em 2008-1 com 18,8%, retornando para 9,1% em 2010-1.

Em resumo, o setor Empacotamento Branco apresentou como principal característica a presença dominante da categoria de Auxiliar durante a maioria do período pesquisado, com exceção de três semestres de 2008-2 a 2009-2. Isso se deve, possivelmente, ao fato de o Auxiliar trabalhar na esteira e ser o primeiro degrau da carreira logo após ao Serviços Gerais. Nesse sentido, o setor de empacotamento necessita de trabalhadores alocados na esteira e em geral são alocados os novatos. A categoria de Operador II se manteve destacada em relação ao contingente de trabalhadores nesse setor, mantendo uma média de 20% dos trabalhadores nos primeiros cinco semestres pesquisados e uma média de 30% dos trabalhadores nos últimos cinco semestres pesquisados. As categorias Líder de Equipe e Operador de Planta tiveram inexpressiva representatividade nos cinco primeiros e cinco últimos semestres, respectivamente. Não houve registro das

categorias Operador III e Operador de Paineis que são carreiras de supervisão. A categoria Outros se manteve estável com variação entre 5,0% e 9,1% de trabalhadores no setor.

	Semestres (2005-2010)									
	2005-2		2006-1		2006-2		2007-1		2007-2	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	0		0		0		0		0	
Auxiliar	3	30,0	1	12,5	1	14,3	1	14,3	0	
Operador I	2	20,0	2	25,0	2	28,6	2	28,6	1	14,3
Operador II	5	50,0	5	62,5	4	57,1	4	57,1	6	85,7
Operador III	0		0		0		0		0	
Operador Painel	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	0		0		0		0		0	
Operador Planta	0		0		0		0		0	
Outros	0		0		0		0		0	
Total	10	100,0	8	100,0	7	100,0	7	100,0	7	100,0
	Semestres (2005-2010) – continuação									
	2008-1		2008-2		2009-1		2009-2		2010-1	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	0		0		0		0		0	
Auxiliar	3	27,3	3	27,3	3	27,3	3	27,3	2	22,2
Operador I	2	18,2	2	18,2	1	9,1	1	9,1	1	11,1
Operador II	5	45,5	5	45,5	5	45,5	5	45,5	4	44,4
Operador III	0		1	9,1	1	9,1	1	9,1	1	11,1
Operador Painel	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	1	9,1	0		0		0		0	
Operador Planta	0		0		0		0		0	
Outros	0		0		1	9,1	1	9,1	1	11,1
Total	11	100,0	11	100,0	11	100,0	11	100,0	9	100,0

Figura 12. Trabalhadores da EMBAP alocados no setor Empacotamento Parboilizado no período de 2005-2 a 2010-1

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados obtidos na pesquisa.

Apresentamos a seguir a análise do movimento das categorias de trabalhadores alocados no setor Empacotamento Parboilizado no período de 2005-2 até 2010-1.

A Figura 12 mostra que este setor apresenta apenas uma dezena de trabalhadores. Em função desse reduzido número de trabalhadores fazemos aqui uma análise geral do movimento de trabalhadores. A categoria de Operador II foi a

que prevaleceu no domínio nesse setor nos anos pesquisados, com média de 50% dos trabalhadores, seguida da categoria de Auxiliar e da categoria de Operador I.

Por sua vez, a categoria de Operador III apresenta representatividade somente a partir de 2008-1 com contingente mínimo que se mantém até o ultimo semestre com 11,1% em 2010-1. As categorias de Operador de Painel e de Líder de Equipe tiveram inexpressivo número de trabalhadores e a categoria de Operador de Planta não apresentou trabalhadores no período pesquisado.

	Semestres (2005-2010)									
	2005-2		2006-1		2006-2		2007-1		2007-2	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	5	9,1	6	10,0	7	13,5	10	17,9	7	13,7
Auxiliar	16	29,1	19	31,7	14	26,9	15	26,8	17	33,3
Operador I	2	3,6	1	1,7	0		0		1	2,0
Operador II	12	21,8	13	21,7	12	23,1	12	21,4	8	15,7
Operador III	0		0		0		0		0	
Operador Painel	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	1	1,8	2	3,3	2	3,8	2	3,6	2	3,9
Operador Planta	0		0		0		0		0	
Outros	19	34,5	19	31,7	17	32,7	17	30,4	16	31,4
Total	55	100,0	60	100,0	52	100,0	56	100,0	51	100,0
	Semestres (2005-2010) – continuação									
	2008-1		2008-2		2009-1		2009-2		2010-1	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Serviços Gerais	11	18,3	8	13,6	6	9,5	4	7,4	3	5,6
Auxiliar	17	28,3	10	16,9	9	14,3	7	13,0	8	14,8
Operador I	2	3,3	3	5,1	4	6,3	4	7,4	4	7,4
Operador II	10	16,7	15	25,4	14	22,2	15	27,8	15	27,8
Operador III	0		0		0		0		0	
Operador Painel	0		0		0		0		0	
Líder Equipe	3	5,0	3	5,1	3	4,8	3	5,6	3	5,6
Operador Planta	0		1	1,7	2	3,2	1	1,9	1	1,9
Outros	17	28,3	19	32,2	25	39,7	20	37,0	20	37,0
Total	60	100,0	59	100,0	63	100,0	54	100,0	54	100,0

Figura 13. Trabalhadores da EMBAP alocados no setor Outros¹² no período de 2005-2 a 2010-1

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados obtidos na pesquisa.

¹² O setor Outros é formado pelos seguintes setores da EMBAP: Bebidas Nutritivas, Caldeira, Expurgo, Laboratório, Empacotamento Orgânico, Recepção e Armazenagem, Classificação, Beneficiamento Variedades Mundiais, Recepção Arroz, Expedição, Linha Integral, Manutenção, Manutenção Eletrônica e Manutenção Pintura.

Apresentamos a seguir o movimento de categoria de trabalhadores no setor Outros no período que vai de 2005-2 até 2010-1.

A Figura 13 mostra que neste setor denominado “Outros”¹³ como nos demais, os maiores contingentes de trabalhadores estão situados na categoria Auxiliar e Operador II. Aqui não será feita uma análise do movimento de trabalhadores nas categorias porque são envolvidos trabalhadores de diferentes setores. Em resumo, o setor Outros apresentou nas carreiras de supervisão apenas a categoria de Operador de Planta. A categoria de Serviços Gerais apresentou diminuição no número de trabalhadores presentes no setor. As categorias de Operador I e de Operador II apresentaram elevação no número de trabalhadores e, por fim, a categoria Outros também apresentou acréscimo.

A EMBAP ainda apresenta o setor Cozinha Fácil, caracterizado por considerável aporte tecnológico. Esse setor mostra pequeno contingente que totaliza apenas seis trabalhadores. As categorias de supervisão não tiveram representantes. A categoria de Operador II se mostrou mais densa durante o período pesquisado, porém com baixo número de trabalhadores. As categorias de Serviços Gerais e Operador I tiveram representatividade de forma eventual, assim como a categoria Outros que indicou presença apenas em cinco semestres. Por fim, a categoria Auxiliar mostrou discreto aumento no número de trabalhadores no chão-de-fábrica no setor estudado.

A Figura apresentada a seguir foi construída a partir do cruzamento entre os Setores e as Categorias selecionadas na pesquisa.

			Mudança de setor		Total
			Não	Sim	
Mudança de categoria	Não	Contagem	75	32	107
		% do Total	40,3%	17,2%	57,5%
	Sim	Contagem	35	44	79
		% do Total	18,8%	23,7%	42,5%
TOTAL		Contagem	110	76	186
		% do Total	59,1%	40,9%	100,0%

Figura 14. Mudança de categorias e mudança de setor na EMBAP no período de 2005-2 e 2010-1

¹³ O setor Outros é formado pelos seguintes setores da EMBAP: Bebidas Nutritivas, Caldeira, Expurgo, Laboratório, Empacotamento Orgânico, Recepção e Armazenagem, Classificação, Beneficiamento Variedades Mundiais, Recepção Arroz, Expedição, Linha Integral, Manutenção, Manutenção Eletrônica e Manutenção Pintura.

Fonte: Elaboração do autor a partir de dados obtidos na pesquisa.

Esta Figura é uma tabulação cruzada que indica a mobilidade nos postos e a mobilidade nos setores de produção. O código “não” indica a Permanência e o código “sim” indica a Mudança. Desta forma, é realizada a análise da situação funcional de 186 trabalhadores do chão-de-fábrica da EMBAP.

Primeiramente, a Figura mostra que 75 trabalhadores permanecem nos postos e permanecem no mesmo setor, o que corresponde a 40,3% do total de trabalhadores analisados.

Em segundo lugar, a Figura mostra que 32 trabalhadores permanecem no mesmo posto e mudam de setor, o que corresponde a 17,2%.

Em terceiro lugar a Figura indica que 35 trabalhadores mudam de posto e permanece em um mesmo setor, o que corresponde a 18,8%.

Em quarto lugar, a Figura mostra que 44 trabalhadores mudam de posto e mudam de setor, correspondendo a 23,7%

Em quinto lugar a Figura indica que 110 trabalhadores permanecem no mesmo setor, o que corresponde a 59,1% e que 76 trabalhadores mudam de setor, o que corresponde a 40,9%.

Em sexto lugar, a Figura mostra que 107 trabalhadores ficam em mesmos postos de trabalho, o que corresponde a 57,5% e que 79 trabalhadores mudam de categoria, o que corresponde a 42,5% dos trabalhadores do chão-de-fábrica analisados na pesquisa.

Da análise da Figura 14, se extrai que no período de dez semestres, 40,3% (75) dos trabalhadores permaneceram no mesmo posto de trabalho e no mesmo setor, o que aponta para uma rigidez na organização do trabalho na EMBAP. Esse número aumenta para 57,7% (107) quando somados os trabalhadores que permanecem em mesmos postos, mas mudam de setor.

Do que foi visto nesse capítulo, merece destaque a predominância no chão-de-fábrica da EMBAP das categorias de Auxiliar e Operador II. A categoria Auxiliar aparece como primeiro degrau na carreira de Operador na EMBAP, portanto, essa predominância aponta para um contingente de trabalhadores relativamente novos na indústria que estão em processo de aprendizado, mas já com alguma experiência.

Algumas variações no cargo de Serviços Gerais determinados semestres podem indicar o final de safra ou início de safra quando a EMBAP avança na contratação de trabalhadores. Já a predominância de Operadores II aponta para a questão da experiência como fator de alocação do trabalhador em determinado setor. Os Operadores II são trabalhadores experientes que tem o domínio do posto e esse contingente expressivo indica os trabalhadores já alocados e estáveis em seus postos específicos na EMBAP, sinalizando a rigidez do mercado de trabalho.

5 O MERCADO INTERNO DE TRABALHO NA EMBAP

Neste capítulo serão abordadas as dimensões empíricas que foram analisadas em relação ao Mercado Interno de Trabalho - MIT - na EMBAP. No que diz respeito à caracterização do MIT foram estudadas algumas variáveis que permitissem detectar as diferenciações entre trabalhadores no chão-de-fábrica. As variáveis pesquisadas estão relacionadas com a presença de novas tecnologias e diferenciação por mudanças técnicas, rendimentos salariais, o costume, a experiência do trabalhador, a qualificação e o treinamento e a proteção social, além do sexo e da raça como fatores de diferenciação entre os trabalhadores. Também foi escrutado se existia um plano de carreira, ao modo fordista, que estrutura-se o MIT.

O MIT segue um sistema de categorias que, no geral, está conformado da seguinte maneira: Serviços Gerais, Auxiliar (I e II), Operador I e II, Operador III (ou líder de equipe), Operador de Painel e Operador de Planta. Neste capítulo busca-se compreender como é formada essa diferenciação entre os trabalhadores do beneficiamento do arroz a partir da análise das variáveis a seguir estudadas.

5.1 As novas tecnologias e a diferenciação por mudanças técnicas

Nesta seção são abordadas questões referentes às novas tecnologias adotadas pela EMBAP nos últimos anos e a repercussão dessas medidas na diferenciação dos trabalhadores. O MIT está determinado pelo acesso às tecnologias de base microeletrônica e informacional. Diversos depoimentos mostram que os trabalhadores só acessam uma nova categoria de trabalho quando dominam determinado equipamento. A seguir reproduzimos um depoimento que expressa a diferença na operação de equipamentos entre um Operador I e um Operador II:

[...] tem dois tipo de operador, né? O Operador I e o Operador II. Operador I ele tem em torno de um ou dois anos. Não quer dizer que tu vai ser inferior ao Operador II. [...] 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? (Entrevistado 3)

O domínio pleno da técnica de manejo da máquina requer destreza, conhecimento do setor e alguma experiência na resolução de imprevistos. Assim, a alocação dos trabalhadores em um determinado posto de trabalho, passa antes pela rotatividade em outros diferentes setores do beneficiamento do arroz. Algumas vezes os trabalhadores ganham experiência substituindo os colegas que entram em férias, em outras vezes são observados e recrutados pelo líder de equipe e em outras ocasiões não se adaptam a determinados ambientes do setor fabril.

O acesso a uma categoria nova depende do domínio dos equipamentos pelos trabalhadores. O depoimento a seguir ilustra o orgulho que sentiu o trabalhador ao dominar determinada operação de máquinas e como foi recrutado pelo encarregado do setor.

Já trabalhei na parte da esteira, trabalhei classificando arroz, trabalhei como Operador, como Dosador, e um pouco como Operador de Painei. Quase sempre foi como operador de máquina, isso porque o encarregado percebeu que eu tinha jeito para operar e com isso não fui mais para a dosagem e esteira. Então a minha função passou a ser de operador de máquina. (Entrevistado 4)

Essa declaração aponta que o domínio da técnica e o acesso a uma nova categoria por parte do empregado está vinculado com as suas habilidades adestradas em diferentes locais dentro da fábrica. No processo de aprendizagem do funcionamento da máquina, o trabalhador novo aparece alocado ao lado do trabalhador experiente. O depoimento a seguir descreve a expectativa dos novos trabalhadores em relação a fazer carreira no chão-de-fábrica, operando novas máquinas.

[...] mas o pessoal que entra acha que vai ficar no mesmo serviço sempre, mas o que acontece é que conforme o chefe vai vendo que o trabalhador é bom e gosta de trabalhar, o chefe muda ele de setor. É assim que se consegue chegar a um operador de máquinas: com o tempo e experiência. Mas o chefe não vai colocar o homem pra trabalhar em um setor que ele nem conhece sem antes treiná-lo, ele vai mandar observar outro trabalhador experiente no setor pra poder aprender como se funciona as novas máquinas. (Entrevistado 4)

Nem todos os trabalhadores avançam na carreira. Muitas vezes a tecnologia é fator de represamento do trabalhador no MIT, conforme o relato do trabalhador a seguir apresentado:

[...] Alguns estão mais qualificados pois com a passagem dos anos o maquinário vai se modernizando. Alguns têm facilidade de seguir acompanhando os equipamentos. Outros têm muita dificuldade de acompanhar. (Entrevistado 5)

A tecnologia como fator desencadeante de diferenciação dos trabalhadores no chão-de-fábrica está diretamente relacionada com o setor da fábrica onde está alocado o trabalhador. Na indústria de beneficiamento do arroz, o setor de eletrificação e o setor de descasque são reconhecidamente providos por forte tecnologia. Aqui apresentamos um importante depoimento de um Operador II do setor de eletrificação que regula a máquina selecionadora para dar a qualidade ao arroz através da varredura milimétrica de grãos e que foi avançando na carreira.

[...] Continuei sempre ali na eletrônica. Primeiro era como auxiliar, depois passei a operador, depois a líder de turno (que era quem liderava o turno). Nós trabalhávamos em turnos. O operador faz o controle de qualidade, tem que regular a máquina com o arroz, olhar, te dar o padrão do arroz: “o padrão é esse”. (Entrevistado 5)

A tecnologia das máquinas selecionadoras utilizada no setor de eletrônica¹⁴ é um destaque na EMBAP. Nesse setor são alocados dois Operadores II que trabalham com a função de dar a qualidade final ao arroz antes deste ir para o empacotamento. Nesse depoimento, um trabalhador, Líder de Equipe, descreve o trabalho do setor de eletrônica do arroz e salienta o fato do setor não abrigar trabalhador braçal:

[...] ficamos na sala de controle, que nós controlamos todas as máquinas. Mas lá dentro cada setor tem os operários e eles ficam lá olhando, fazendo análise. Por exemplo, no setor das eletrônicas onde tem a selecionadora ficam dois funcionários ali. Eles são operadores e eles fazem análise e ficam catando e vendo os defeitos. Aí vai pro laboratório se o arroz é Tipo 1, Tipo 2. Então, cada setor tem um operário, mas não é o operário braçal aquele de agarrar o troço, ele fica lá na máquina cuidando a qualidade do arroz e a água como é que está controlado. (Entrevistado 1)

É, sobretudo, com respeito à qualidade do arroz que o trabalhador da eletrônica mostra sua diferenciação. Muito embora seja classificado como Operador II, o trabalhador que maneja as eletrônicas é encarregado pelo controle final de qualidade. O arroz que passa pelo setor da eletrônica ruma diretamente para o pacote, portanto não há espaço para erros. No próximo depoimento, um trabalhador classificado como Operador II, lotado no setor da eletrônica, demonstra sua preocupação com a qualidade do arroz e valoriza sua diferenciação pelo domínio da operação da máquina.

Lá se faz a qualidade do arroz, Tipo B1, de boa qualidade ou arroz Alfa, ou Beta e regulando máquina. O arroz classe A, a gente regula as máquinas e deixa bem apertado, força bem e se tira todo o defeito, aí sai um arroz bom. Se quiser um arroz de menor qualidade deixa a máquina mais frouxa e sai mais pra frente.

E prossegue o Operador II:

Antes tinha foco só no arroz bom, hoje ao contrário, eu vejo o que está saindo para trás. A pessoa olha o subproduto, por exemplo, o gesso branquinho aquele “mas aqui tem muito arroz bom”, tem que apertar a máquina, afrouxar a máquina, começa a olhar não só pra frente, então não se perde mais. [...] Isso é a tecnologia, de primeiro só se olhava pra frente e dizia: “vamos fazer quinze mil”. O que vinha para trás era sujeira e refugo.

¹⁴ Eletrônica, Setor de Eletrônica ou Setor das Eletrônicas é a fase do processo de beneficiamento onde é realizada a seleção final antes do empacotamento.

Hoje não vai nada fora. Tudo é visto o que está se perdendo. Caso se perde um e meio, dois, dez ponto cinco já é muito. Isso num ano é muito. Tem gente que diz que isso é bobagem. Na noite tem cinco pessoas só pra isso, olhando grão a grão, o que está pegando ou não. Antes eu pegava uma amostra, no meu ponto de vista boa, e levava para o cara e passava. Hoje não, é eletronicamente. (Entrevistado 5)

No setor de empacotamento da EMBAP se percebe o quanto é significativa a diferenciação técnica entre os trabalhadores. Isso, porém, ocorre porque o setor abriga Operadores II e os Auxiliares e Serviços Gerais, os quais trabalham na esteira. No relato a seguir, o Operador II descreve algumas especificidades do posto e das máquinas ao fazer a troca dos pacotes de um quilo para pacotes de dois quilos e cinco quilos.

[...] Tu fazes a regulagem e troca. No caso a gente opera três máquinas, são duas empacotadeiras e a enfardadeira. É um operador pra essas três. Antes era mais corrido, hoje não. Na produção nós fazíamos cinquenta pacotes de um quilo por minuto, com as novas máquinas fazemos sessenta e cinco pacotes com o mesmo tempo. Agora eu faço no dia com uma máquina em torno de vinte mil pacotes no meu turno. Tem uma máquina hoje em dia, não é aqui, é lá em Itaqui, é uma máquina pra uma enfardadeira de cinco quilos. Antes eram duas máquinas pra uma de cinco quilos. No caso, são seis pacotes por cinco quilos, e a nossa é trinta por um, e tem o quinze por dois que é o de dois quilos. A de cinco quilos eu não sei te dar uma certeza. As máquinas que eu estou acostumado a trabalhar é as de um quilo. Então as de um tu faz mil fardos por dia. Faz mil fardos, a tecnologia está muito avançada, qualquer erro no funcionamento ela para. Tem um sensor de alinhamento que nós tivemos que desativar, é muito sensível e como a máquina enche de pó, o sensor acaba atrapalhando o trabalho. Isso a gente tem que cuidar; mas é só. A bobina corre quando tem um pó no meio, e a solda não é só em cima e em baixo, tem no meio do saco também, então nós que operamos a máquina temos que cuidar pra evitar erros. (Entrevistado 4)

Se de um modo geral, as mudanças técnicas dividem os trabalhadores, a tecnologia foi implantada de forma gradativa no ambiente fabril pesquisado. Até o final do século passado a EMBAP utilizava prédios de antigos engenhos localizados hoje praticamente no centro da cidade e o processo de beneficiamento era todo ele segmentado pela estrutura física dos prédios. A partir do ano 2000, a empresa inaugurou uma nova planta no distrito industrial concentrando todo o processo de beneficiamento. Precisamente a partir dessa transição percebeu-se em grande medida um marco na diferenciação entre trabalhadores por motivo de mudanças tecnológicas.

[...] com a tecnologia avançada, a necessidade da mão-de-obra operária começou a cair. Antes os setores eram todos divididos, cada divisão da empresa era em um galpão diferente. Agora é tudo concentrado no mesmo lugar. [...] E antes cada homem operava uma máquina, agora são dois para

tomar conta de um conjunto imenso de máquinas, e quase todas são automáticas. (Entrevistado 3)

Por um lado a mudança para a nova planta industrial de beneficiamento do arroz significou um salto tecnológico, porém, por outro lado, para os trabalhadores o novo momento passou a ser de incerteza como mostra o depoimento a seguir:

[...] eram dezessete [trabalhadores], era um turno. Tinha uns com quatorze, quinze anos, eles se consideravam intocáveis: “Não, eu vou ficar”. E se fazia muito planejamento “quem vai?”, como era maquinário mais moderno lá “vai reduzir em tantos?”, “vão sobrar tantos”. Aí tinha uma turma assim: “eu vou, eu vou”, e tu não sabe se vai. Eu pensava assim: “eu não vou”, “não vai haver vaga pra mim”. Quando, o dia que foi feita a demissão, a redução desse pessoal, eu fui o primeiro a ser chamado, aí fica aquela expectativa, nós fomos trabalhar aquele dia pra cumprir o carnê, mas sabendo que ia ser... (Entrevistado 5)

E prossegue o trabalhador na descrição do momento em que sobreviveu ao avanço da tecnologia.

E fui o primeiro a ser chamado, lá do outro lado, atravessei a rua, todo o pátio, todo mundo me olhando: “esse é o primeiro”. Atravessei, entrei no prédio, o dono sentadinho lá, disse: “senta aí”, e eu: “pode falar, doutor”, “senta aí, te chamei aqui porque tu vai ficar, por isso foi o primeiro”. “Tu vai ficar, porque tu desempenhas assim, assim, assim essas funções, então tu vai ficar, porque quando nós precisarmos trocar, essa unidade vai ficar desativada, quando nós precisarmos vender um pedido grande e precisar funcionar lá, tu vai pra lá, te mando mais uns dois ou três e tu faz a coisa funcionar”. “Mas tu voltas e não precisa dizer que tu ficaste, tu pode dizer que tu assinou o teu aviso”. Foi muito engraçado, porque eu voltei, e aí ficou todo mundo assim, que nem um cara famoso, a reportagem tá toda ali: “a tua cara não tá muito boa, mas o que o homem disse?”, e eu disse “ah, não tem mais lugar pra mim”. Ele mandou chamar os demais, mas não chamou individual, mandava chamar quatro. E ele me disse que ficaria eu e mais outro, e me adiantou o outro, foi bonzinho comigo. Quando chamaram os outros, pensei “ah, esses aí serão todos demitidos”. (Entrevistado 5)

Do que foi visto, as evidências apontam para uma segmentação dos trabalhadores do chão-de-fábrica a partir de mudanças técnicas no processo de beneficiamento do arroz. O processo de transferência da planta industrial da EMBAP para a Vila Princesa foi decisivo para os trabalhadores que tiveram que se adaptar às novas máquinas para ter garantida a permanência na empresa. Na nova complexidade organizacional da EMBAP alguns trabalhadores tiveram a carreira represada pelo avanço tecnológico, enquanto outros trabalhadores progrediram ou se fixaram em determinado setor do beneficiamento. Os novos trabalhadores que ingressaram na EMBAP, depois de adaptados ao ambiente fabril foram alocados ao lado de um operador experiente. De acordo com os relatos, os trabalhadores

novatos renovam a expectativa de se tornarem profissionais a partir do momento que adquirem o domínio da máquina, progredindo na escala hierárquica e iniciando uma carreira no beneficiamento do arroz. A seguir será analisada uma segunda dimensão, a remuneração do trabalhador como elemento de diferenciação entre os trabalhadores.

5.2 Diferenciação entre trabalhadores de acordo com rendimentos salariais

Nesta seção são abordados os rendimentos salariais como fatores de diferenciação entre os operadores da EMBAP. O sistema de categorias que conforme o MIT implica diferenças salariais entre os trabalhadores. Cada passagem de categoria é acompanhada de um aumento salarial, que segundo os depoimentos levantados é muito relevante para os trabalhadores e não poucas vezes gera concorrência entre eles para ocupar uma “vaga”, por exemplo, de Operador III. No seguinte depoimento, um trabalhador do chão-de-fábrica da EMBAP indica os caminhos a serem percorridos na carreira dentro do MIT, e como isso implica mudanças salariais:

[...] quando você entra lá é como Serviços Gerais, que seria um faz tudo, desde lavar o chão até consertar caminhão. Depois de um ano de serviço você passa a ser Auxiliar, que seria a mesma coisa dos serviços gerais, mas só muda o nome da categoria. Aí vem os profissionais, que pra ele é chamado de Operador I, e do serviço geral para o profissional dá um aumento significativo no salário. Aí logo depois vem o Operador II e o Operador III, são essas 3 faixas de profissionais. (Entrevistado 6)

Essa estratificação de cargos e diversidade de salários desperta interesse dos trabalhadores em avançar na carreira. O próximo depoimento é de um Operador III, e nele se percebe como se dá o início da carreira dentro da EMBAP:

[...] empolga porque os guris pegam de Serviços Gerais e sabem que trabalharem direitinho podem passar para I, para II. Por que aí entre o II e o III é cinquenta pilas, e eu ficando como operador II não vou ter tanta reclamação. E assim eu trabalho ali com fulano e está bom. (Entrevistado 7)

A EMBAP não possui um plano de carreira e de cargos e salários. O sindicato da categoria, através da Convenção Coletiva de Trabalho, negocia anualmente um piso para a categoria “Serviços Gerais” e outro piso para a categoria chamada “Profissional” que abarca os trabalhadores classificados como Operadores. Em 2013 o salário de um trabalhador com categoria de Serviços Gerais estava em torno de R\$ 857,00. O próximo relato é de um Operador I a respeito das escalas salariais:

O Serviço Geral está em R\$ 857, 00. Aí como Auxiliar o trabalhador passa a receber R\$ 873, 00. O Operador I está por volta de R\$ 950,00. E do Operador II e III aumenta 50 reais cada cargo. Então o Operador III está ganhando por volta de R\$ 1050,00. (Entrevistado 6)

O fato de não existir um plano de carreira na EMBAP, implica algumas atribuições informais para os trabalhadores. O Líder de Equipe, por vezes, torna-se um observador das atitudes do novato bem como um avaliador de itens como responsabilidade e iniciativa. Nesse depoimento de um Líder de Equipe se observa a ocorrência de um porto de entrada no MIT através do cargo de Serviços Gerais e também da existência de carreiras internas na EMBAP.

Tu entras lá como Serviços Gerais, aí tu entrou novo e tu vai sendo treinado. Tu começa, geralmente, pela pré-limpeza, considerado assim a mais simples, onde se peneira o arroz. Aí tu começa lá. (Entrevistado 1)

E prossegue o Líder de Equipe, na descrição da carreira, explicando as diferenças salariais:

[...] Então ele entra como Serviços Gerais e depois de um ano, não tem uma regra bem certa porque nós não temos plano de carreira que seria o ideal. Depois de um ano ele passa para Auxiliar I. Eu estou levando mais ou menos assim, eu tenho conseguido. Agora eu estou com uns 4 ou 5 que vão completar um ano. Vai ser uma briga, eu já vou no chefe pra passar eles pra Auxiliar I. Aí depois eles ficam mais um ano e eu passo pra Operador I. Aí mais um ano para Operador II; tem setor que é Operador II e setor que é Operador III, mas basicamente é isso aí. Os mecânicos são: Mecânico I, Mecânico II e parece que já está em Mecânico VI. Aí a diferença dá em torno de R\$ 100,00 ou R\$ 150,00, mas pra eles é o sonho deles é pular uma classe. (Entrevistado 1)

As diferenças salariais de um cargo para outro são consideráveis quando o trabalhador é promovido de Serviços Gerais para Auxiliar e, posteriormente, de Auxiliar para Operador. Porém, se observa que o “sonho” do trabalhador é o primeiro passo inicial da carreira, quando consegue deixar a função de Serviços Gerais e efetivamente iniciar a carreira no beneficiamento do arroz. Em alguns casos, o Operador se identifica com um determinado setor e decide ficar estável naquele cargo, o que é permitido pela estabilidade ou rigidez que ocorre na EMBAP.

5.3 A inexistência de um plano salarial e a importância do costume no interior da EMBAP

Nesta seção são estudadas as repercussões de não existir um plano de cargos e salários regendo as relações de trabalho na EMBAP e de como atua o

costume nas relações sociais no interior da indústria. A inexistência de um plano de carreira formal na EMBAP não é impedimento para o surgimento de normas costumeiras que apontam para a construção do MIT. Assim, os contatos interpessoais contínuos dos trabalhadores no interior da EMBAP desenvolvem regras não escritas¹⁵ que contribuem para a criação de hábitos na carreira como a valoração da experiência, do senso de responsabilidade, e do compromisso em treinar e ensinar os trabalhadores novos no setor do beneficiamento do arroz.

No depoimento a seguir, um Operador III relata a questão da experiência como fator de diferenciação dos trabalhadores na carreira.

[...] Existe o Operador I, II, e o III. A diferença é a experiência mesmo. Às vezes, nem o tempo de casa conta, se alguém tem mais facilidade em aprender a manusear a máquina, ele, vamos dizer, sobe de patente. Mas antes, quando eu comecei a trabalhar, se chamava de “moleiro”, que era aquele operador que tinha mais experiência e sabia todo o processo em que o arroz iria passar, mas agora eles classificam em nível I, II e III mesmo. (Entrevistado 3)

Os próximos dois relatos trazem exemplos de percepções dos trabalhadores em relação à diferenciação em função da experiência e em função da responsabilidade. No primeiro relato a diferenciação é relativa às categorias de Operador I e de Operador II. Já o segundo relato se refere a diferenciação entre Operador II e Operador III em relação à questão de poder de mando, o que de alguma forma remete à questão salarial.

[...] os dois fazem exatamente a mesma coisa. Um ali não é necessariamente melhor que o outro. Porém o salário de um é sim maior que o outro. É que essa divisão é dada pelos donos, e eles tem uma confiança maior em um com cinco anos de experiência do que um com três anos. (Entrevistado 4)

[...] por que o Operador II faz tudo que o Operador III faz, mas o Operador III tem um poder de mando, mas as diferenças são cinquenta, sessenta reais. Mas o Operador II na eletrônica tem um salário, e o Operador II do pacote tem outro, e na mecânica outro. (Entrevistado 5)

Neste outro depoimento de um Líder de Equipe é destacada a responsabilidade crescente na evolução da carreira e na diferenciação entre os trabalhadores na indústria do beneficiamento do arroz.

[...] ele vai pegando mais responsabilidade, por exemplo, o Operador II. A cobrança é no Operador II, deu um problema no arroz eu não chego no Auxiliar, eu converso com o Operador II e o Operador II cobra dele. (Entrevistado 1)

¹⁵ Doeringer e Piore (1985, p.69) denominam essas regras não escritas como sendo “fenômenos relacionados com a conduta dos grupos de trabalho”.

No próximo relato, um Operador de Planta fala da questão do trabalhador aceitar as oportunidades e as responsabilidades disponibilizadas no MIT considerando toda uma carreira dentro do chão-de-fábrica.

Agora ele já está como Operador I e já está aprendendo aqui na frente nas eletrônicas, e possivelmente será um Operador II. Por que existe de a oportunidade ser dada pra ti e por medo ou achar que é muita responsabilidade não querer pegar. Por que a diferença de salário não compensa a responsabilidade. Tu és Operador I e vamos supor que tu vai passar para Operador II, é mais responsabilidade. Em termos de dinheiro eu vou chutar, não dá duzentos reais. O Operador II teoricamente manda no Operador I, é mais responsabilidade. O Operador III, nem se fala. (Entrevistado 8)

A categoria de Operador III é ocupada, em geral, por trabalhadores experientes na indústria do arroz. É um avanço na carreira para um nível de supervisão e de liderança de equipe. O trabalhador ainda permanece na operação de máquinas, porém já atua como um supervisor de equipe ou um líder de equipe informal. Ele passa a ser mais um exemplo a ser seguido do que um chefe de setor com poderes decisórios na produção. O próximo relato é de um Operador II referindo que o Operador III é mais bem remunerado pelo fato de ter um longo tempo de serviço na indústria.

O Operador III é uma maneira que a empresa achou pra remunerar um pouco melhor ele. Porque na verdade quando dá um problema mais sério assim já vai direto ao supervisor. Ele fica na metade do caminho porque ele não vai resolver e não vai ter solução pra aquilo ali. (Entrevistado 9)

No decorrer da pesquisa despontaram sinais de que culturalmente em alguns casos não se segue uma carreira. Há efetivamente um mercado interno segmentado, mas com presença de alguns supervisores ainda com visões tradicionais do cargo e certo autoritarismo no ambiente fabril. Isso se observa no próximo relato de um Operador II:

[...] Esse pessoal que está pouca coisa acima e contando com bastante gente inteligente e que se sobressai eles botam num cantinho e tal porque elas estão fornecendo perigo. Ele não quer ajuda [o supervisor], porque ajudar entre aspas é tu arriscar o cargo dele. Por que se eu pego lá de chefe, tenho 17 anos, sou bom e o cara chega cheio de ideia. As ideias boas ele vai passar duas ou três pra mim e vai ver que eu estou meio assim e vai passar pro meu encarregado. Automaticamente eu vou ser sacado da área. Então, os bons começam a se sobressair sobre os demais. Eu sei disso. Estou há vinte anos lá praticamente e *fiu* (assoviou imitando voo). (Entrevistado 2)

Em outros casos, o fato de um trabalhador novato no setor possuir certo grau de escolaridade pode ser motivo de temor por parte do supervisor antigo, conforme demonstra o relato a seguir:

Essa pessoa é formada em química e estava na catação. É o que eu digo: quando o cara é bom eles... Ele está lá de operador de painel e não tem o primeiro grau. Ele começou a “queimar” a guria, tanto é que ela trocou de setor. E a coisa funciona assim. (Entrevistado 2)

Pode-se cogitar que certo autoritarismo¹⁶ nas relações sociais no chão-de-fábrica tem por origem o funcionamento de antigos engenhos de arroz, quando o moleiro trazia consigo, além do profundo conhecimento da produção do arroz, poderes para contratar, ensinar e demitir. Naquela época, a organização do trabalho era diferente da atual, com apenas três divisões: Serviços Gerais, Auxiliar de Moleiro e Moleiro.

Em relação ao autoritarismo no chão-de-fábrica, alguns relatos apontam para mudanças de atitudes que inibem formas antigas de despotismos fabris, conforme relata um trabalhador do setor de eletrônica:

Aí veio o chefe, esse é chefe mesmo, andou por todo o nosso setor disse que todo chefe tem que saber se conduzir. Que chefe não pode chegar gritando, e que agora não pode botar pra rua. (Entrevistado 2)

Algumas atitudes despóticas ocorridas em outras épocas no chão-de-fábrica não são mais aceitas hoje. Os achados referentes a carreiras na EMBAP estão relacionados com a experiência adquirida pelos trabalhadores aliada com a responsabilidade pelo bom andamento do beneficiamento do arroz. A inexistência do plano formal de carreira projeta no costume o elemento estruturador da carreira. As promoções ocorrem a partir da observação que o Líder de Equipe faz do trabalho e da dedicação dos trabalhadores novatos. O tempo de serviço em torno de um ano na indústria e a dedicação do trabalhador são fatores decisivos na promoção inicial. O Líder de Equipe após esse período “probatório” remete o “aval” para o supervisor que efetivamente encaminhará a mudança de cargo junto ao setor de recursos humanos. Do que foi visto, esse sistema informal ganha uma dimensão de certeza através da reiteração de promoções que se desenvolvem pelo costume no interior da

¹⁶ O cargo de Operador III equivale ao Moleiro, porém sem as prerrogativas deste, conforme depoimento de um trabalhador antigo: [...] e hoje também o Operador III, que é Moleiro, não tem praticamente poder nenhum como tinha o Moleiro antigamente. Antigamente o Moleiro dizia: “tá na rua, era tá na rua”. Dizia “não serve mais, não servia mais”. Hoje já não é mais assim, o moleiro não... (Entrevistado 10).

EMBAP. Assim, um trabalhador novato com o passar dos meses já vai tendo uma garantia que será promovido se tiver seu “comportamento” e suas “atitudes” enquadradas no modelo que é repassado pelos colegas através do convívio cotidiano.

5.4 Diferenciação entre trabalhadores segundo a qualificação e o treinamento

Nesta seção são abordados a qualificação do trabalhador e o treinamento na EMBAP. Em relação à qualificação, para exercer uma determinada tarefa em um posto de trabalho, encontramos que a empresa, segundo depoimentos dos trabalhadores, tentou em diversas oportunidades melhorar a educação formal deles. Nesse período inicial na nova planta industrial, a ideia gerencial seria utilizar pessoal com qualificação técnica formal obtida na Escola Técnica Federal em substituição aos operadores. Posteriormente acabou prevalecendo a experiência dos operadores antigos. Os próximos dois relatos descrevem o momento do avanço tecnológico e a diferenciação entre os trabalhadores do chão-de-fábrica.

[...] Teve uma época que a EMBAP, ela queria botar só quem tivesse segundo grau completo. O cara tinha que estar fazendo segundo grau ou faculdade e iniciava varrendo o chão, mas eles ficaram um tempo ali e depois não continuou aquilo ali. Depois eles pararam com aquilo, mas eles andaram fazendo naquela época da qualidade total, eles queriam os cinco ésses, a qualidade total, aquelas coisas. (Entrevistado 11)

É que na verdade tinha outro pensamento no grupo, era trabalhar só com técnicos, a ideia era trabalhar só tipo assim com o pessoal com curso médio, o pessoal que não sabia ler e escrever eles botavam pra fora. A ideia era trabalhar só com técnico. (Entrevistado 10)

Porém, vários depoimentos sinalizam que a progressão no MIT, muitas vezes desconsidera a qualificação formal. No depoimento a seguir, o trabalhador indica o desinteresse pela educação formal expressado por alguns supervisores. O trabalhador coloca sua fala, por momentos, como se fosse a fala de um supervisor.

“Eu estou aqui, só sei fazer o que me ensinaram”. Pega um cara com grau de escolaridade e “a única coisa que eu sei é que ele é melhor do que eu, mas eu só sei o que me ensinaram e o cara não, tem estudo”. Então foi daqui foi dali e tiraram o cara de lá. É assim que funciona, então preferem botar um cara que saiba menos. (Entrevistado 2)

Este depoimento mostra que a qualificação formal do trabalhador muitas vezes é desconsiderada, expressando-se, portanto, certa gestão arbitrária da força de trabalho dos setores de supervisão mais próximos.

Se a qualificação formal, apesar dos planos empresariais, não constitui uma variável decisiva para ocupar uma posição e progredir no MIT, o treinamento com os colegas ou chefias, emerge como uma variável decisiva. Em muitos depoimentos, como o seguinte, pode ser constatado que os trabalhadores são treinados no próprio local de trabalho.

Tu entras lá em serviços gerais. Aí tu entraste novo e tu vais sendo treinado, tu começa geralmente pela pré-limpeza, considerado assim mais simples, onde peneira o arroz, aí tu começa lá. (Entrevistado 1)

A formação no trabalho - *on-the-job training* - está intimamente relacionada com os conteúdos do cargo e com a especificidade do posto de trabalho. O posto de trabalho, por sua vez, está localizado em determinado setor da indústria de beneficiamento do arroz. Na pesquisa, observou-se que os trabalhadores adquirem experiências nos mais diferentes setores, com as mais variadas máquinas. Assim, o domínio da máquina pertence ao trabalhador que a opera de forma rotineira. Algumas especificidades da máquina podem ser transmitidas através da experiência no trabalho e assim repassada aos trabalhadores mais novos. Outras especificidades do posto, adquiridas no dia a dia, como a dos sons emitidos pelas máquinas e até mesmo o odor por elas exalado, somente são compreendidas quando o novato é alocado no posto de trabalho juntamente com o operador titular.

Conforme dito anteriormente, na EMBAP foi detectado que os novos trabalhadores são treinados pelos mais experientes. Em alguns casos, a intimidade com a máquina surge para os novatos no momento em que os Operadores experientes fazem as refeições. Nesse momento o Auxiliar opera sozinho a máquina por alguns minutos, conforme o depoimento a seguir:

[...] Tem casos que eles ensinam o Auxiliar, porque nós temos horário da janta, e nesse horário não pode deixar o serviço parado, aí os operadores ensinam os auxiliares para continuar o trabalho nos intervalos. (Entrevistado 6)

Em relação a treinamento, os achados de pesquisa se deram, na grande maioria, com os trabalhadores mais novos apreendendo na presença dos mais experientes. Em alguns casos, as empresas fabricantes de determinadas máquinas oferecem treinamento no interior da indústria. Esse procedimento ganha forma de curso agindo diretamente na motivação do trabalhador do chão-de-fábrica, conforme depoimento a seguir:

[...] como essas máquinas são mais novas cada uma exige um curso. A própria Indumac paga, tudo por ela. Antes podia acontecer de colocarem alguém que não estava preparado, hoje mudou, eles só botam quem passa no curso. (Entrevistado 4)

No próximo relato o trabalhador associa a existência dos “cursos” com os diferentes cargos e consequentemente a operação de diferentes máquinas:

Há um curso, né. Pra tu estares ali você passou no curso. Eu só não sei te dizer ao certo o tempo de todos, porque tem para Operador, para Dosador, para Operador de Painel e muito mais. Não sei te dizer o tempo que cada um tem de curso, pois o tempo varia com o trabalhador, uns pegam mais rápido o macete e outros não, mas todos passam sim. (Entrevistado 5)

Outros depoimentos, como esse de um Operador I, sinalizam a importância do tempo de serviço para progredir no MIT, o que está relacionado com ser um “trabalhador experiente”.

[...] Igual eu, sou operador, mas se precisar eu sei dosar, sei as porcentagens e tudo mais, porque eu te digo que eu já passei por aquilo ali. Eu sei mexer em laboratório também, mas não cumpro o tempo necessário, eu apenas sei porque já passei e tenho bastante tempo na indústria. (Entrevistado 4)

No MIT, a questão da experiência do trabalhador vem conjugada com o treinamento no trabalho, com a especificidade do cargo e com o costume. Nem sempre a educação formal é decisiva no acesso a novas funções. A presença do trabalhador novato ao lado do mais experiente estabelece uma legitimidade para assumir futuramente determinada posição no interior da indústria. Embora alguns cursos ministrados no interior da indústria tenham uma roupagem formal, é no treinamento do dia a dia que o trabalhador obtém a experiência necessária para o domínio das máquinas.

A seguir será examinado como a questão de gênero produz um elemento diferenciador da força de trabalho no chão-de-fábrica.

5.5 Questões de gênero

A variável sexo também tem um papel a desempenhar na constituição do MIT. Na empresa estudada existe uma ínfima minoria de mulheres. Historicamente é escassa a presença feminina. Isso se reflete na surpresa dos homens com a presença feminina no chão-de-fábrica (bem como em relação à progressão

funcional), diante da naturalização de “se tratar de um setor masculino”, como pode ser observado no depoimento, a seguir, de uma trabalhadora.

[...] aí as pessoas mexem: “como do teu tamanho assim e coordenar uma equipe tão grande e chegar até onde eu cheguei agora?”. (Entrevistado 8)

No próximo depoimento, a trabalhadora do chão-de-fábrica relata sua chegada à indústria de beneficiamento do arroz:

Quando eu entrei na empresa era só homem e disseram que se tivesse que trocar uma máquina de lugar ia dar problema, mas outro disse que sempre ia ter gente para ajudar. (Entrevistado 8)

Em alguns momentos, além de ressaltar a necessidade de força física para realização das tarefas, o depoimento denota que as mulheres são consideradas inaptas para trabalhar na indústria do arroz.

Cabe ressaltar que o ambiente físico do beneficiamento do arroz, com intensidade muito grande de ruídos, poeira proveniente de setores como a peneiração, descasque e polimento e a necessidade de trabalho braçal com uso intensivo de força física podem ter contribuído para associar o trabalho no chão-de-fábrica da EMBAP, a trabalhadores do sexo masculino.¹⁷

Esta é uma hipótese que nosso trabalho não chegou a confirmar, isto é, que o ambiente fabril do beneficiamento do arroz foi considerado o responsável para o trabalho ser executado quase que exclusivamente por homens. Contudo, há um fator mais central: o costume. O costume é um dos fatores importantes para a compreensão dos MIT, pois atua, nesse caso específico, no sentido de preservar o mercado do beneficiamento do arroz para os trabalhadores homens. O costume é um conjunto de normas não escritas baseadas em práticas e atos passados e presentes. Nesse sentido, essas normas atuam sobre vários aspectos nas relações no trabalho, incluindo as relações de gênero.

¹⁷ Os próximos dois relatos sucessivos demonstram a intensidade dos agentes físicos no interior da indústria de beneficiamento do arroz. O primeiro relato é referente ao barulho no interior da indústria, o segundo relato é referente à poeira que toma conta do ambiente fabril: 1) [...] Aquele protetor... No começo é pouco ruído, mas aquilo é que nem água, você coloca vai minando, vai minando, aí você fica com a cabeça: “uuuuuuuh”. Você dorme assim! (Entrevistado 9); 2) [...] Na limpeza ficam cinco trabalhadores. É um dos piores setores, lá tem um pó, um pó. Aí você pega aquele pó com o resíduo do expurgo. Tem muitos que não conseguem trabalhar. Eu fico uma hora, duas lá e a minha garganta fica... (Entrevistado 5)

Em uma entrevista com uma das poucas trabalhadoras do chão-de-fábrica da EMBAP ela deixa transparecer as mulheres que trabalharam no beneficiamento do arroz não se adaptaram ao tipo de trabalho. Note-se o discurso da trabalhadora:

Tem pessoas que não querem isso aí e tem pessoas que não foram feitas pra isso, não adianta, né? Tem um perfil. Tem pessoas que não são líder, tanto homem como mulher. [...] A questão da mulher, numa época eu consegui montar uma equipe de limpeza de fábrica, limpar máquina e algumas técnicas eletrônicas como estagiárias, mas ninguém se interessou em ficar. Tinha uma menina aqui como técnica, mas estava fazendo Educação Física na Federal, se formou e saiu. (Entrevistado 8)

Conforme relata a trabalhadora, a presença de mulheres nesse trabalho sempre foi reduzida e nas equipes que conseguiu formar, o trabalho era voltado para a limpeza da fábrica e de máquinas, ou seja, longe da operação. E prossegue a trabalhadora:

[...] Eu não sei por que tudo que tem dentro da fábrica eu não acho difícil. Agora mesmo eu passei toda manhã fazendo um teste com arroz, subindo na plataforma nas BTA e nas KB para pegar a amostra e vir fazer análise. Pra mim isso é normal, mas se eu digo para alguém pegar a amostra lá as mulheres não vão. Eu peguei uma menina pra fazer análise e disse pra darmos uma volta e ver o processo e subiu numa plataforma, uma coisa simples, normal e ela ficou tonta. Não que eu goste de subir, mas se tem que fazer, devemos fazer. Se tu estás no meio de quatro homens e eles sobem tu tens que subir. (Entrevistado 8)

No depoimento acima, a trabalhadora refere que atividades como subir uma escada ou em uma plataforma tendem a ser trabalhos exclusivos homens, ou seja, há uma naturalização por parte das mulheres de que determinadas tarefas são para homens, como o fato de subir em uma escada.

Em outro momento a trabalhadora relata casos de supervisores não desejarem mulheres no setor porque os trabalhadores do setor poderiam se “distrair” com a presença de mulheres, inclusive com possíveis envolvimento de cunho emocional. Enfim, há indícios de que não só determinadas tarefas são atribuídas naturalmente aos homens e não às mulheres, mas também a presença feminina é vista como um fator que transtorna o ambiente de trabalho.

Neste relato se observa que as trabalhadoras novatas são avisadas para evitarem envolvimento com trabalhadores. Isto talvez seja também uma luta expressa pela trabalhadora da mulher não ser sensualizada em ambiente predominantemente masculino.

Umas mulheres que entram aqui, eu não sei por que, se envolvem com os colegas muito fácil. Aí as meninas se envolvem com um, se envolvem com

dois, aí a gente já perde a confiança nas pessoas. Mas isso está demais em tudo que é lugar. Aí já começa a perder o respeito pelas pessoas né? Eu tinha aqui duas pessoas que eu botei aqui e expliquei para não se envolver e no primeiro mês estava tudo legal, mas daqui a pouco já começa a conversinha. Por que onde tu estás tem três ou quatro homens a tua volta e tu estas ali para trabalhar. (Entrevistado 8)

Conforme informações levantadas, atualmente na EMBAP, no chão-de-fábrica, na operação são três trabalhadoras: uma na eletrônica do arroz parboilizado, outra no setor do feijão exercendo a função como Líder de Manutenção e a Líder de Planta que comanda os dois setores: o branco e parboilizado. Existem outras trabalhadoras responsáveis pela limpeza das instalações sanitárias e do refeitório, outra trabalhadoras que atuam no próprio refeitório, no laboratório de classificação e na UPE, Unidade de produtos especiais. Isso mostra que ainda a presença feminina na EMBAP está muito longe de alcançar os níveis de participação dos homens.

5.6 Os arrumadores: um mercado secundário na EMBAP

Finalmente, temos o mercado secundário composto por trabalhadores terceirizados que são contratados para realizar tarefas com mais carga de trabalho e cuja retribuição financeira é feita por volume de produção. No depoimento a seguir um trabalhador da EMBAP descreve as tarefas desses trabalhadores terceirizados.

[...] Aquele pessoal faz o serviço mais difícil da empresa, carregamento de contêineres, trabalha na expedição do carregamento. Porque o pessoal da casa, em si, não coloca o saco na cabeça [...]. O pessoal da casa não faz isso. (Entrevistado 5)

Esses últimos trabalhadores efetuam tarefas mais pesadas e tem uma condição contratual mais precária. Esses trabalhadores secundários ou periféricos são os chamados “arrumadores” ou “pessoal do sindicato”¹⁸.

Os arrumadores¹⁹ são trabalhadores portuários avulsos – TPA’s, que, devido à falta de movimentação de navios no porto de Pelotas, acabaram migrando para o setor do arroz. As atividades dos arrumadores estão ligadas ao serviço braçal como

¹⁸ Na realidade não se trata de um sindicato e sim de uma associação de prestadores de serviço. Aqui designamos “sindicato”, “pessoal do sindicato” e “arrumadores” como sinônimos, seguindo a fala dos trabalhadores entrevistados.

¹⁹ Os arrumadores são os trabalhadores portuários que trabalham em terra, entre a beira do cais e o armazém. O trabalho dos arrumadores, como o nome indica, é de arrumar e ordenar as cargas que antigamente eram avulsas e hoje são acondicionadas em container. Os arrumadores trabalham em terra e os estivadores trabalham a bordo do navio.

o empilhamento de sacarias²⁰, limpeza de silos, elevadores de carga, resíduos de arroz e carregamento de container, a chamada “estufagem”²¹. Embora seja um serviço braçal, requer experiência para a formação correta de pilhas de sacos e estufagem de container.

A remuneração dos arrumadores é por produção ou por diária. Quando o trabalho é de carregamento de sacarias é celebrado um contrato por produção, já quando é para limpeza de estruturas ou instalações, a remuneração é por diária de trabalho, porém o pagamento é efetuado sempre por semana.

O depoimento de um Operador I da EMBAP mostra como está configurada a organização do trabalho e a diferenciação entre os trabalhadores do beneficiamento. De um lado, os trabalhadores centrais da EMBAP com foco no beneficiamento do arroz, e de outro, os arrumadores como trabalhadores periféricos ocupados em tarefas de menor qualificação.

Mas eles normalmente são contratados para faxina, carregar caminhão, são os serviços mais gerais. Como nossa equipe é fechada para produzir, não tem gente pra ficar colocando pra carregar caminhão, então chamam o pessoal do “sindicato” para fazer esses serviços [...] nós os vemos como prestadores de serviço, não tem um relacionamento de camaradagem entre os funcionários da empresa e do “sindicato”. Eles almoçam com a gente no período da noite, mas tem um vestiário separado. E de dia é tudo separado, eles em um canto e os trabalhadores da empresa em outro. (Entrevistado 6)

O depoimento anterior aliado a de outros trabalhadores aponta não só para a execução de um trabalho precário por parte do “pessoal do sindicato”. Chama atenção que há uma diferenciação social em relação a esses trabalhadores uma vez que eles ocupam uma posição mais marginal, são excluídos da sociabilidade normal dos trabalhadores efetivos da EMBAP e possuem transporte e vestiário separados. Em geral se alimentam separadamente, com exceção do turno da noite.

Essa relação entre arrumadores e EMBAP não é recente²². Alguns arrumadores são alocados na esteira, no empacotamento, mas não podem operar as máquinas. Alguns ingressaram na empresa como trabalhadores efetivos, através do porto de entrada que é a função de Serviços Gerais. O depoimento a seguir mostra que a relação entre arrumadores e beneficiamento do arroz vem se

²⁰ Sacarias são os acondicionamentos de arroz em casca em sacos de estopa ou de rafia de 40kg ou de 50kg.

²¹ Na linguagem dos trabalhadores portuários “estufar” significa carregar, encher o container e “desovar” significa esvaziá-lo.

²² Conforme Spolte (2010), a relação social que vincula os arrumadores ao setor do beneficiamento provém, em muitos casos, da relação anterior que os trabalhadores tiveram no campo, nas granjas de arroz. Assim, os trabalhadores rurais das granjas de arroz quando migraram para a cidade buscaram atividades que se identificaram com o setor arroseiro. Esses trabalhadores encontraram no meio urbano, na função de arrumadores, a identidade com o mesmo setor produtivo do trabalho rural.

reproduzindo ao longo dos anos sempre pontuada por uma relação de trabalho e emprego precária:

[...] Sempre teve, o pessoal do sindicato sempre trabalhou com a gente, desde antes na antiga fábrica até agora, os trabalhadores do “sindicato” sempre presente. Porque pra vários tipos de trabalho a empresa prefere pegar gente terceirizada, pra não precisarem responder por eles. Só chegam ao “sindicato” e pedem tantos funcionários por tanto tempo e pronto. Às vezes ele não tem tempo pra contratar o serviço de outros, aí eles chegam a nós funcionários mesmo e perguntam quem quer fazer hora extra, e quem quiser pode fazer, às vezes acontece isso quando eles não pegam gente pelo “sindicato”. E como eu disse muitos outros serviços é tudo de gente terceirizada, tem a empresa x, que tem tudo qualquer tipo de serviço, eles fazem de tudo, até elevadores, pedreiros, caminhões, eles tem de tudo. (Entrevistado 3)

Existe um vínculo econômico entre esses trabalhadores terceirizados e o beneficiamento do arroz, conforme depoimento do presidente do “sindicato dos arrumadores”:

É, se o arroz parar, nós paramos também. É ruim pra nós. Quanto mais produção tiver, pra nós é melhor. A gente chama mais gente, trabalha com mais gente. Agora mesmo, nunca, faz... eu estou aqui vai fazer seis anos como presidente e nunca faltou serviço, agora esse ano nos meses de janeiro e fevereiro tem sido meio calmo. Tem muita gente parada. (Entrevistado 13)

Os arrumadores ou “pessoal do sindicato” são os trabalhadores terceirizados da EMBAP. As atividades que eles exercem são de carga e descarga e de limpeza de silos, caracterizadas também pela baixa qualificação.

Salientamos que existe ainda no contingente dos arrumadores alguns trabalhadores que são chamados de “provisórios”. Os provisórios são uma categoria dentro do quadro dos arrumadores que respondem a chamada para trabalho apenas quando os titulares não desejam trabalhar. Os arrumadores provisórios são distribuídos para trabalhar nos chamados “refugos”, ou seja, tarefas que os outros arrumadores não desejam executar. Em geral esses provisórios são pessoas egressas do sistema prisional que estão alijadas do mercado de trabalho ou necessitam provar no judiciário que estão com vínculo laboral. Consideramos essa situação desses trabalhadores um achado de pesquisa pelo fato de encontrarmos trabalhadores em situação precária ainda dentro da própria precarização. O depoimento a seguir é do presidente do “sindicato” dos arrumadores fazendo referência aos arrumadores provisórios que estão no regime prisional semi-aberto:

Até que o “sindicato” é uma defesa judiciária pra sair do presídio. É, porque em outra empresa eles não conseguem trabalhar, e aqui eles conseguem.

Nós temos aqui cinco ou seis presidiários. Tem até quatro ou cinco que a juíza, eles pedem o papel aqui. Nós imprimimos aqui os horários que estão trabalhando e manda pra juíza, que a juíza exige, pra ver se eles estão trabalhando mesmo. [...] Eles estão na condicional, e ela quer saber se eles estão trabalhando. De dois em dois meses eles tem que levar um papel lá com os horários e assinado por mim tudo. (Entrevistado 13)

Além de egressos do sistema prisional ainda existem arrumadores provisórios que são pessoas que estão desempregadas, registradas como provisórios que passam pelo “sindicato” na busca de conseguirem uma diária de trabalho.

Neste capítulo foi visto que a EMBAP está estruturada com um mercado primário formado por trabalhadores estáveis e com proteção social e um mercado secundário formado pelos trabalhadores chamados “arrumadores” que desenvolvem atividades de pouca qualificação. A configuração do mercado primário pesquisada no chão-de-fábrica é, na sua essência, formada por categorias de Serviços Gerais, Auxiliar I e II, Operadores I, II e III, Líder de Equipe, Operador de Painel e Operador de Planta. Dados quantitativos apontam para uma configuração rígida do MIT da EMBAP, visto que em torno de 60% da força de trabalho nem muda de setor nem muda de categoria de trabalho. Como a categoria dada aos trabalhadores está associada ao posto de trabalho, tudo indica que os trabalhadores permanecem majoritariamente desempenhando as mesmas tarefas durante anos. Trata-se, portanto, de uma organização de trabalho que incorpora só limitadamente um modelo flexível de uso de sua força de trabalho. Alguns trabalhadores desenvolvem diversos conhecimentos relacionados com a operação de determinadas tecnologias de produção e informacionais enquanto outros operam várias máquinas ao mesmo tempo (flexibilidade funcional). Esses trabalhadores acessam categorias superiores. Outros, com categorias mais de ingresso, realizam tarefas rotineiras e repetitivas. A escassa importância dada à qualificação formal bem como a relevância outorgada ao treinamento no posto de trabalho nos coloca diante de uma organização que mantém fortes componentes tayloristas. Em geral o costume funciona como elemento estabilizador das relações sociais no chão-de-fábrica, onde o Líder de Equipe é o encarregado de avaliar o novato a fim de promovê-lo ou não, na carreira. O MIT da empresa além de sua rigidez sinaliza certa arbitrariedade (própria de modelos de organização anteriores ao taylorismo) na progressão funcional dos trabalhadores. Trata-se, aliás, de um setor fabril com poucas mulheres. Se essa é a configuração dos trabalhadores primários, a análise da situação dos trabalhadores secundários, em concordância com o que se tem observado em outros contextos,

indica condições precárias de emprego. Por fim, junto com as fortes mudanças tecnológicas, observaram-se processos de flexibilização funcional e numérica, junto com permanência de modelos de gestão pretéritos (arbitrariedade dos supervisores) e a inexistência de um sistema de regras que ordene o funcionamento do MIT na empresa.

CONCLUSÃO

A proposta mais ampla deste estudo foi trazer para o debate da sociologia do trabalho as transformações do trabalho no âmbito do setor de beneficiamento de arroz, o qual está inserido na cadeia agroindustrial orizícola do Estado do Rio Grande do Sul. Já, a questão central que objetiva a discussão deste trabalho refere-se à compreensão do funcionamento do mercado interno de trabalho em uma empresa de beneficiamento de arroz na cidade de Pelotas.

Poderia se imaginar que o modelo de organização flexível do trabalho, ao expandir-se, estaria superando a rigidez do fordismo, tendo como consequência um trabalhador polivalente e multifuncional em substituição ao tradicional trabalhador taylorista/fordista, considerado como apenas uma “peça de engrenagem”.

Supunha-se, neste estudo, como apresentado na hipótese básica de pesquisa, que a diferenciação entre os trabalhadores ocorreria em função da ocorrência de carreiras internas vinculadas a uma estabilidade no emprego fabril. Entre as hipóteses secundárias levantadas, salientamos a possibilidade dos trabalhadores negros serem os ocupantes prioritários nos preenchimentos de postos de escala hierárquica inferior e que as mulheres não ingressariam no mercado interno de trabalho por não terem acesso aos denominados “portos de entrada”.

Nesse contexto surgiu uma importante indagação: como pode existir um mercado interno de trabalho, que é caracterizado por rigidez, em uma época em que o modelo japonês de produção parece ter se tornado o paradigma atual de organização do trabalho?

No presente estudo constatamos que a EMBAP alterna algumas características do modelo clássico taylorista com características do modelo toyotista. O trabalhador alocado na operação de máquinas passa a ter responsabilidades vinculadas com a qualidade do produto que está passando no seu setor de trabalho. Aliás, observamos que esse trabalhador exerce a tarefa de dar o primeiro diagnóstico de eventual falha da máquina. Assim, quando o agente de manutenção é chamado, o diagnóstico inicial já está feito. Isso retira seu status de “salvador”²³ e a máquina fica menos tempo fora de operação. Além disso, o operador que antigamente estaria vinculado a uma ou duas máquinas, hoje chega a trabalhar com

²³ Durand (2011, p. 63) faz referência a perda do papel de “salvadores” pelo pessoal da manutenção.

três linhas de trinta máquinas cada uma. Essas são características que remetem ao modelo pós-taylorista.

Por sua vez, observou-se a persistência de propriedades do modelo taylorista com distribuição de tarefas monótonas e repetitivas executadas pelo trabalhador, sem nenhuma autonomia funcional. Aliás, algumas vezes emergiram indícios de autoritarismo fabril nas relações entre operadores e supervisores.

Uma parte da produção da EMBAP é voltada para a exportação, e a elevada produção no beneficiamento do arroz é suprida pelo trabalho em três turnos de trabalho, fatores que apontam para os trabalhadores sempre estarem mobilizados pela qualidade do produto e pela possibilidade de beneficiamento de grandes encomendas ocorrerem a qualquer momento. Essas características apontam para indícios da existência de um fluxo tenso na EMBAP.

Na empresa estudada verificou-se a existência de um mercado interno de trabalho, na operação de máquinas, formado basicamente por cinco categorias: Serviços Gerais, Auxiliar, Operador I, Operador II e Operador III. O porto de entrada é a categoria de Serviços Gerais. Verificamos na pesquisa que dificilmente a EMBAP contrata um trabalhador para ocupar a categoria de operador. Somente ocorre quando um operador experiente saiu e depois retornou para a EMBAP. Porém, costumeiramente a entrada na EMBAP é na categoria de Serviços Gerais. Também se verificou na pesquisa, que a categoria Auxiliar é uma maneira utilizada pela EMBAP para reter o trabalhador novo e dar-lhe um alento ou um incentivo. Assim, o que se viu é que as atribuições do Auxiliar são as mesmas do Serviços Gerais. A diferença está em que o Auxiliar já passou pelo contrato de trabalho a título de experiência, que em geral é de noventa dias, assinando, então, um contrato por tempo indeterminado.

A primeira promoção observada na carreira foi a passagem da categoria de Auxiliar para a categoria de Operador I. Essa promoção inclusive é chancelada pelo sindicato²⁴, pois consta na Convenção Coletiva de Trabalho que o “profissional” é o trabalhador operador, ao contrário do Serviços Gerais que não é profissional. O Operador I é um trabalhador que trabalha com máquinas menos complexas, está alocado em setores que não requerem diagnósticos mais complexos, como operar uma balança. Em geral eles trabalham como substitutos dos que saem em férias.

²⁴ Em estudo realizado na Argentina por Juliana Frassa, observamos a luta sindical na preservação de um mercado interno de trabalho no Estaleiro Rio Santiago.

A segunda promoção observada na carreira no MIT foi a passagem da categoria de Operador I para Operador II. Esta promoção é mais considerada como um avanço na operação de máquinas e redundante em maiores responsabilidades para o trabalhador do que maior retribuição em salário. Nessa mudança de categoria se observou que o trabalhador ganha um status de “bom operador” e em geral já conhece a operação em outros setores da EMBAP.

Verificou-se na pesquisa que há uma predominância da categoria Operador II no chão de fábrica. São trabalhadores já adestrados, que possuem o conhecimento do beneficiamento de arroz e que, em geral, permanecem estáveis na empresa há alguns anos. Pode-se dizer sem exagero que a carreira de operador encerra na categoria Operador II. Isso porque o próximo degrau da carreira é a categoria Operador III, que carrega as características de supervisão e liderança de equipe. Chamou atenção, inclusive, que alguns Operadores II preferem ficar estáveis em seus postos de trabalho do que optar por assumir responsabilidades como operadores III. Além disso, essa passagem é pouco provável, pois os trabalhadores que optam por continuar a carreira devem esperar a abertura de uma vaga, o que dificilmente ocorre.

Observamos na EMBAP que, em geral, é alocado apenas um Operador III por setor. Estes trabalhadores são especializados e já contam com muito tempo de serviço na EMBAP. Os Operadores III são trabalhadores responsáveis por avaliar os novatos no que diz respeito à permanência ou promoção em determinado posto de trabalho. Essa categoria funciona como um elo entre a supervisão e os operadores, são eles considerados líderes de turma e possuem status de supervisão, embora não recebam uma remuneração econômica acorde com isso.

As categorias Líder de Equipe, Operador de Painel e Operador de Planta são consideradas de supervisão, razão pela qual o número de trabalhadores nessas categorias é bem menor. A categoria Líder de Equipe por vezes se confunde com a de Operador III e pelo que se verificou na pesquisa, o Líder de Equipe atua como um trabalhador experiente que funciona como um marco referencial para os mais jovens, exerce a função de um supervisor e é um difusor dos costumes no interior da EMBAP. Já o Operador de Painel é um supervisor que gerencia programas informáticos, numa sala de comando com vários computadores controlando a produção à distância. O Operador do Painel é responsável pelas planilhas da produção diária e sua relação direta é com o Operador III ou com o Líder de Equipe.

Por fim, o Operador de Planta é o operador mais avançado na estrutura da carreira. Possui poder de mando sobre todos os trabalhadores da produção em um turno de serviço e trabalha diretamente subordinado ao gerente de produção. Na EMBAP detectamos a existência de três Operadores de Planta.

A complexidade organizacional da EMBAP mostra a adoção de modernas tecnologias de produção, que são acessadas de acordo com a posição ocupada no mercado interno de trabalho. Nesse sentido, verificou-se a diferenciação dos trabalhadores que só passam a acessar determinada categoria após o domínio pleno do manejo da máquina, ao passo que os outros trabalhadores permanecem em setores em que as tarefas são de apoio à produção sem acesso aos equipamentos.

O fato de existir um grande número de categorias dentro da EMBAP induz a uma segmentação dos trabalhadores. A existência de várias categorias, em boa medida, pode se dar pelo fato do sindicato pleitear na justiça do trabalho ações de desvio de função. Assim, com o passar do tempo a EMBAP acaba por reconhecer com o nome da categoria à função que o trabalhador realmente realiza. Isso poderia ser uma causa da não existência de um plano de cargos e salários na EMBAP e nem a sinalização de que possa vir a ocorrer. Exemplo dessas categorias são os secadoristas, operadores de empacotamento, peneiristas e dosadores. Essas categorias poderiam ser alocadas como Operadores I em um plano normal de carreira.

Observou-se na EMBAP que o treinamento é normalmente realizado no interior da empresa e que existe o costume de que o operador antigo deve “adotar” o novato e ensiná-lo. Atitudes como a de “esconder o jogo”²⁵ são condenadas pelos trabalhadores experientes. Isso remete à constatação de forte presença do costume na EMBAP. O costume, como observamos, atua como um elemento estabilizador das relações no ambiente fabril, em especial na promoção por antiguidade.

As hipóteses levantadas no início da pesquisa relativas às questões de raça e gênero, no mercado interno de trabalho, precisam ser reformuladas. A nossa hipótese indicava que as mulheres não ingressariam no mercado interno de trabalho por não terem acesso aos portos de entrada.

²⁵ O jargão “esconder o jogo” significa guardar para si e não transmitir para ninguém o conhecimento.

Em relação a essa hipótese, das mulheres não ingressarem no MIT, observamos na pesquisa que o contingente delas é muito pequeno e que há uma quase naturalização de que o trabalho no beneficiamento do arroz é para os homens, mais se parecendo com uma verdadeira “reserva de mercado”.

Quanto ao modelo organizacional, observamos que na EMBAP há uma rigidez na organização do trabalho. Os dados quantitativos da nossa pesquisa apontaram que praticamente um de cada seis trabalhadores da EMBAP não mudou de categoria entre 2005 e 2010. Ao mesmo tempo, um de cada seis trabalhadores da EMBAP permaneceu no mesmo setor de trabalho nesse período de cinco anos. Ainda assim, há outros elementos da organização do trabalho que sinalizam a adoção de um regime de mobilização da força de trabalho vinculado com os objetivos da empresa, no que os teóricos denominam fluxo tenso. Essa mesma forma de mobilização também foi encontrada em outros trabalhos como, por exemplo, um sistema híbrido na organização dos trabalhadores da indústria do leite no Uruguai e a coexistência de fluidez e rigidez na organização do trabalho na indústria autopeças em São Paulo.

Por fim, o estudo efetuado na EMBAP sinalizou a existência de um mercado de trabalho secundário composto pelos trabalhadores conhecidos como “arrumadores”, trabalhadores portuários avulsos – TPA -, que migraram para a área arrozeira por falta de movimento no porto de Pelotas. Esses são trabalhadores de menor qualificação no espaço social pesquisado. Um achado de pesquisa é o de que esse trabalho precarizado não é homogêneo, existindo arrumadores mais estáveis e arrumadores provisórios em pior situação. Ou seja, no contexto social mais precário encontramos ainda estáveis e instáveis.

Como reflexão final, enfatizamos que o capitalismo, na sua fase flexível, como alguns teóricos observaram cria diferenciação social entre os trabalhadores. Nosso estudo no setor de beneficiamento do arroz, no Rio Grande do Sul, confirma também esse diagnóstico. A diferenciação que começamos a desvendar no setor industrial arrozeiro, abrangendo mercados interno e secundário de trabalho, poderá ser mostrada com maior riqueza em trabalhos futuros nesse setor produtivo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15.ed. São Paulo: Cortez, 2008.

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

BERNARDO, Márcia Hespanhol. **Riscos na usina química**: Os acidentes e a contaminação nas representações dos trabalhadores. 2001. Dissertação (Mestrado em Psicologia social e do trabalho) Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo.

BAUMGARTEN, Maíra; HOLZMANN, Lorena. Reestruturação produtiva. In: CATTANI, Antonio David (Org.); HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

BERGAMIN, Marta de Aguiar. **Qualificação do trabalho**: O que aparece nas falas femininas? Trabalho apresentado no ALAST Associação Latino Americana de sociologia do Trabalho, 2000.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**: O movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOHLE, Philip et al. **Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment**. Revista de Saúde Pública. São Paulo, 2004, p.19-25.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: A degradação do trabalho no século XX. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v.1.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: Revan, 1998.

DAU, Denise Mota (Org.); RODRIGUES, Iram Jácome (Org.); CONCEIÇÃO, Jefferson José (Org.). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume, 2009.

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

DURAND, Jean-Pierre. **La cadena invisible**. Fluxo tenso y servidumbre voluntaria. México: FCE, UAM, 2011.

EDWARDS, Richard; GORDON, David; REICH, Michael. **Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo em Estados Unidos**. Madri: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

FINKEL, Lucila. **La organización social del trabajo**. Madrid: Pirámide, 1994.

FRASSA, Juliana. **La subistencia de los mercados internos de trabajo en contextos de precarización laboral**. Reflexiones a partir de las relaciones de producción existentes em la organización. Trabalho apresentado no XXVII Congresso da ALAS – Associação Latino Americana de Sociologia, Buenos Aires, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2011.

GUIMARÃES, Nádyra Araújo. **Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo: USP, 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 23.ed. São Paulo: Loyola, 2012.

HEREDIA, Alberto Ismael Bejarano; MACHUCA, Kety Lourdes Jauregui. **Mercado interno de trabalho como fator de sucesso na carreira percebido pelo engenheiro**. Revista Brasileira de Gestão de Negócios. São Paulo, 2011, v. 13, n. 39, p.205-218.

_____. **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.

HOLZMANN, Lorena. Fordismo. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

_____, Lorena. **Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas**. Revista Sociologias. Porto Alegre: UFRGS, 2000, ano 2, n.4, p.258-273.

LIEDKE, Elida Rubini. **Diferenciação da força de trabalho na empresa:** Um estudo de caso na indústria eletrônica. Cadernos de sociologia do trabalho. Porto Alegre: UFRGS, 1989, p.5-69.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação. In: **Pesquisa e Planejamento Econômico**, vol. 10, n. 1, pp. 217-272, 1980.

LIMA, Jacob Carlos. Do assalariamento e suas variações: do trabalho típico ao atípico. In: BORSOI, Izabel Cristina Ferreira; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. **Velhos trabalhos, novos dias:** modos atuais de inserção das antigas atividades laborais. Fortaleza: Edições UFC, 2007.

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.

LUDWIG, Vanelli Salati. **A agroindústria processadora de arroz:** Um estudo das principais características organizacionais e estratégicas das empresas líderes gaúchas. Porto Alegre. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2004.

NOISEUX, Yanick; NAVA, Luzma F. **Instrumentalización y control de los trabajadores migrantes latino-americanos en los mercados periféricos del trabajo:** el caso de Quebec y Canadá. Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho. Rio de Janeiro, 2012, ano 17, n.28, p.73-110.

PEREIRA, Fernando Manuel Pacheco. **Um mercado interno de trabalho em mudança. O exercito português e o fim do serviço militar obrigatório.** 2011. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos). Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Portugal.

PINTO, Geraldo Augusto. **Gestão flexível e qualificação operária:** Sobre a rigidez e a fluidez nas relações de trabalho na indústria automotiva do Brasil. Trabalho apresentado no XXVII congresso da ALAS – Associação Latino Americana de Sociologia, Buenos Aires, 2009.

ROBERTT, Pedro. **Trabalho e reestruturação produtiva:** Entre lutas e negociações. Pelotas: Editora Universitária/UFPEL, 2009.

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

RUDUIT, Sandro Garcia. **Global e Local**: O polo automobilístico de Gravataí. São Paulo: Annablume, 2009.

SOUZA, Maria Cristina Cacciamali de. **Mercado de trabalho**: Abordagens duais. In Revista de Administração de Empresas. Rio de Janeiro, nº 18, 59-69, 1978.

SPOLLE, Marcus Vinícius. **A mobilidade social do negro no RS**: os efeitos da discriminação racial nas trajetórias de vida. 2010. Tese (Doutorado em Sociologia). Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.

SZLECHTER, Diego. **La segmentación del mercado interno de trabajo gerencial**. In: Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho, Rio de Janeiro, n. 29, 2013.

THÉUBAUD-MONY, Anniwe; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça (Org.); FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

WOOD, Stephen. **O modelo japonês em debate**: pós fordismo ou japonização do fordismo. In Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, nº 17, ano 6. 1991.

ZARIFIAN, Phlippe. **Objetivo competência**: Por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2012.