

6º ENCONTRO DE ECONOMIA GAÚCHA

Área temática: Emprego e Mercado de Trabalho, Demografia Econômica

A dimensão territorial na “construção social” de um mercado de trabalho concreto: o caso de Horizontina (RS)

Guilherme G. de F. Xavier Sobrinho¹

RESUMO: Partindo da agenda de pesquisa da nova sociologia econômica, que investiga a “construção social dos mercados”, o artigo contribui para discutir a noção mesma de “mercado de trabalho”, conferindo centralidade à dimensão territorial dos processos sociais envolvidos em sua estruturação. Toma-se como suporte um caso concreto, o município de Horizontina (RS), que enfeixa especificidades analiticamente provocativas, dentre as quais o pequeno contingente populacional e a presença de uma grandiosa e moderna planta industrial que monopoliza as oportunidades de trabalho assalariado na localidade. A análise permite demonstrar, ao lado dos fatores produtivos tradicionalmente contemplados na literatura, o peso de condicionantes históricos, culturais e institucionais na configuração de um mercado de trabalho. Em contraposição à perspectiva que entende mercados como mecanismos universais, valorizam-se as singularidades dos processos sociais, cuja dimensão espacial emerge com especial nitidez no exemplo estudado, em que a articulação das escalas local, regional e global cobram inegável relevância.

PALAVRAS-CHAVE: “mercados locais de trabalho”, “sociologia econômica”, “território”

1. Introdução

Este artigo revisita um estudo que tomou como suporte o município de Horizontina (RS) para problematizar a escala espacial no estudo sociológico de mercados de trabalho, tendo por inspiração a agenda de pesquisa da ascendente (nova) sociologia econômica, reconhecida como uma “sociologia dos mercados”.

O caso realça tal perspectiva: com cerca de 20 mil habitantes, encravado em uma região caracterizada pela agricultura familiar, o município abriga uma ultramoderna unidade da John Deere, empresa norte-americana líder mundial na produção de máquinas agrícolas. Nessa planta, havia, em 2007, aproximadamente 2 mil empregados, permitindo que se considerasse a cidade “uma extensão da fábrica”, na expressão utilizada por um entrevistado – se quisermos, uma vila-operária do século XXI.

Se a grande firma tem o condão de “globalizar” o município, ela ostenta, por outro lado, forte enraizamento local. Fundada pela família que colonizou a cidade, a planta tinha décadas de existência no momento em que foi desnacionalizada. Um vínculo simbólico singular entre fábrica e cidade e uma compacta tessitura de relações

¹ Doutor em Sociologia, pesquisador da FEE. E-mail: xaviersobrinho@gmail.com

sociais e político-institucionais particularizam a dinâmica desse mercado de trabalho. Numa terceira escala espacial, a região em que se localiza Horizontina (a “Grande Santa Rosa”, no noroeste do Rio Grande do Sul) serve como reserva de mão-de-obra à firma: a flexibilidade numérica é obtida por meio de estratégias com claro conteúdo territorial.

O estudo que realizei nesse município é parte de pesquisa mais ampla a respeito da referida região. Em Xavier Sobrinho (2011) encontra-se o detalhamento da estratégia metodológica e uma discussão teórica mais extensa. Limito-me aqui a lançar à discussão um caso rico em elementos potencialmente interessantes para que se avance na tarefa teórica de “sociologizar” os estudos sobre mercados e, muito especialmente, mercados de trabalho, noção tão raramente submetida à vigilância epistemológica.

A “descrição densa” (tomando-se livremente a expressão de Clifford Geertz) de uma experiência concreta – provocativa, por contrastar com as realidades metropolitanas que monopolizam os estudos sobre o tema –, a partir de uma perspectiva teórica como a da “sociologia dos mercados”, estimula, por si mesma, o debate. Ao mesmo tempo, assumo um partido analítico que enfatiza a dimensão territorial, propondo que se pensem as “construções sociais” de mercados como, mais propriamente, “construções sócio-espaciais”. Destaco a marcante convergência teórica entre o debate sobre novas territorialidades e os pressupostos da sociologia econômica.

Divido o texto em duas seções. A primeira esboça referências do debate teórico e dos procedimentos do estudo aqui consolidado. Na segunda, expõem-se os resultados da pesquisa sobre Horizontina, buscando evidenciar o quanto a conformação desse mercado de trabalho expressa relações sociais diversas e particularizadas, que articulam territorialmente, como fenômeno local, diferentes escalas espaciais.

2. Algumas referências teóricas e a estratégia da pesquisa

2.1. “Mercados” e “mercados de trabalho” interpelados pela sociologia econômica²

Um programa de pesquisa com crescente vigor – “a sociologia econômica, conhecida sob a denominação de construção social dos mercados” (Steiner, 2004:01) –, tem esquadrihado variadas esferas da vida econômica, encontrando-se, ainda, em um estágio teoricamente incipiente (Swedberg, 2004:17-18; Fligstein, 2001b:08).

Busca-se “estudar os mercados não como mecanismos abstratos de equilíbrio, mas como construções sociais”. No artigo que deflagra este projeto, Granovetter afirma:

² Retomam-se aqui formulações de Xavier Sobrinho (2010), onde se encontra uma análise mais detida.

(...) os sociólogos furtaram-se de estudos sérios sobre qualquer tema já reivindicado pela economia neoclássica. Aceitaram, implicitamente, a presunção dos economistas de que ‘processos de mercado’ não são objetos apropriados de estudo sociológico, porque as relações sociais detêm apenas um papel friccional e disruptivo, e não um papel central, nas sociedades modernas (1985:504).

A principal oposição se dá no confronto com a “economia clássica ou neoclássica” (Boyer, 1997) e a associação que esta opera entre mercados e “concorrência perfeita”, tendo por base as pressuposições ontológicas cristalizadas na imagem do *homo economicus* - autônomo, racional e maximizador.

QUADRO 1

Aspectos metodológicos da economia neoclássica e da sociologia econômica		
	Economia neoclássica	Sociologia econômica
Concepção de economia	Alocação racional de recursos escassos para fins alternativos (<i>economizing</i>)	Atividade voltada para a busca dos meios de subsistência
Ação econômica	Atomismo e utilitarismo. Persecução racional dos interesses individuais, por indivíduos agindo independentemente uns dos outros	Ação econômica como ação social. Motivações utilitaristas e não-utilitaristas influenciadas pelas instituições
Regras (Rules)	Mercado competitivo	Mercado Instituições sociais (p.ex., reciprocidade) Instituições políticas (p.ex., redistribuição)
Método de investigação	Método dedutivo-axiomático Modelos abstratos Alto grau de generalização	Método indutivo Modelos empiricamente embasados Generalizações limitadas

Extraído de Trigilia (2002:125)

Na perspectiva da sociologia econômica, os mercados subordinam-se à ordem social mais ampla – motivações, interesses e conflitos, valores, etc. –, da qual são apenas uma instância. Granovetter (2001:01) declara: “(...) a produção e a distribuição de bens e serviços é apenas um complexo institucional de atividades, e os argumentos aplicáveis a elas devem ter alguma similaridade genérica com os argumentos que se podem desenvolver para explicar a ação política, a ciência e o conhecimento, família e parentesco e outros padrões sociais persistentes”.

Polanyi, revalorizado pela “nova” sociologia econômica, opõe-se à visão de que o ser humano teria uma “predileção inata” por “ocupações lucrativas”. Os esteios efetivos para garantir “a ordem na produção e na distribuição” estariam nos princípios de reciprocidade e de redistribuição, apoiados, respectivamente, nos padrões de simetria social e centralidade política. Fundamentalmente, “a economia do homem, como regra, está submersa em suas relações sociais” (Polanyi, 1944/1980:60-61).³

³ Neste excerto, a palavra “submersa”, grifada, é a tradução de “embedded” – metáfora retomada por Mark Granovetter no seu já referido artigo de 1985 (sobre a relevância desta obra, cfe. Swedberg, 2004).

É também Polanyi quem aponta que trabalho, terra e dinheiro *não são* mercadorias (1944/1980: 84-5). Isso não impede que a categoria “mercados de trabalho” se consagre e se naturalize. Nesse sentido aponta Mingione, ao afirmar:

O conceito de mercado de trabalho é submetido à mesma impositão crítica (...) do paradigma do mercado em geral. Não se trata de um subsistema sócio-organizativo com um equilíbrio próprio derivado da competição atomizada, mas, isso sim, de tensões que continuam a produzir formas de desorganização e de reorganização dos âmbitos sócio-organizativos (Mingione, 1997/2003:164).

Em outros textos (2009, 2011), parti das características de um mercado de “concorrência perfeita” – atomicidade, homogeneidade, etc. – para organizar uma revisão da literatura sociológica que desafia a matriz mercantil de entendimento do trabalho social. Como Streeck (2005:254) afirma, “o mercado de trabalho *não é realmente um mercado*, no sentido de um mecanismo universalista, impessoal, cego para a cor e para o gênero, que rege o encontro da oferta de e da demanda por trabalho”.

É decisivo, ademais, problematizar as formas do trabalho que não se enquadram na modalidade do assalariamento, o que faz Mingione (1997/2003) adotar o conceito de regime de trabalho – “um conjunto coerente e duradouro de regras de vida social que permite mobilizar as energias laborais em formas típicas” (p.158-162) – e privilegiar a noção de reprodução social. Este é um dos autores que recupera a problemática espacial: “A diversificação histórica e local das estratégias e dos ambientes de reprodução se torna, assim, um dos campos complexos da interface entre a organização social e o sistema econômico, para além do paradigma do mercado” (1997/2003:88).

2.2. A dimensão espacial revigorada e o estatuto do “local”

Tickamyer (2000) denuncia a negligência da tradição sociológica quanto à dimensão espacial de seus objetos. Desde os anos 1970, entretanto, tal problemática vem recuperando terreno, na medida em que avançam dois processos, numa aparente contradição (encabuladamente adjetivada de dialética⁴): de um lado, há a progressiva afirmação de agentes, relações e fluxos *transnacionais*; de outro, revitalizam-se instâncias subnacionais – regionais, *locais*. Ambos os caminhos põem em xeque o chamado “nacionalismo metodológico” (Beck, 1999:49).

A discussão sobre “novas territorialidades” toma como eixo a idéia de globalização. Fligstein (2001a) insiste que ela não representa uma “força impessoal”,

⁴ Beck, por exemplo, refere-se à globalização “como um processo (‘dialético’, diríamos na moda passada (...))” (1999: 31); também Bourdin (2001:64) classifica o adjetivo como “fora de moda”.

mas a “construção social e política de mercados, pelas firmas e Estados” (p. 221-2). Hollingsworth e Boyer (1997) atribuem ao conceito uma dependência lógica da ideia de convergência entre os “sistemas sociais de produção” – que diluiria o próprio sentido de nação, tendo como força propulsora tão-somente os mecanismos de mercado –, hipótese que consideram irrealista. Trigilia (2002: 253), por sua vez, identifica consenso sobre o estreitamento da margem de manobra dos Estados. Beck, a seu turno, sustenta que:

O Estado nacional é um estado territorial, isto é, seu poder está baseado no vínculo com um determinado espaço (...). A sociedade mundial que tomou uma nova forma no curso da globalização – e isto não apenas em sua dimensão econômica – relativiza e interfere na atuação do Estado nacional, pois uma imensa variedade de lugares conectados entre si cruza suas fronteiras territoriais, estabelecendo novos círculos sociais, redes de comunicação, relações de mercado e formas de convivência. (Beck, 1999:18).

Paralelamente ao enfoque que aponta para um mundo “stateless”, a construção teórica a respeito de um novo paradigma de produção industrial assumia forte coloração regional e local, influenciada decisivamente pela formulação de Piore e Sabel (1984).

Para Bottazzi (1996), a modernização foi “um processo de ‘desterritorialização’, no sentido em que as relações sociais são retiradas (*disembedded*) de contextos da interação (espaço local) e reestruturadas sobre dimensões espaço-temporais indefinidas”. Nesse processo, o “papel de perdedor” coube à comunidade e aos espaços locais, privados de toda a “especificidade” em favor do Estado e do mercado. No presente, a dimensão local revigora-se, em função da “crise do modelo fordista” (p.75).

Bourdin (2001) chega a identificar a emergência de uma visão “hiperlocalista” da sociedade e reage advertindo que a localidade está inapelavelmente referida a “contextos que não são necessariamente locais” (p.12).

Santos é um dos autores que concebe o espaço geográfico como “formado por um conjunto indissociável, solidário e também contraditório, de sistemas de objetos e sistemas de ações, não considerados isoladamente, mas como o quadro único no qual a história se dá” (1996/2004:63). Nessa perspectiva, “o lugar é o depositário final, obrigatório, do evento. (...) um evento é ‘um instante do tempo e um ponto do espaço’” (p.144). Esta articulação espaço-temporal tem por consequência que o “lugar” será sempre uma realidade provisória, já que: “A base mesma da geografia é que o mundo está sempre redistribuindo-se, se regeografizando. Em cada momento, a unidade do mundo produz a diversidade dos lugares” (2004, p.158).

A escala torna-se, assim, fluida e múltipla. Novas territorialidades na produção associam-se a redesenhos institucionais nos quais se articulam as intervenções de

agentes sociais com diferentes níveis de abrangência – transnacionais, nacionais e subnacionais, como apontam Hollingsworth e Boyer (1997) ou Sassen. Para esta:

(...) uma reconceitualização crítica do local nessas linhas acarreta pelo menos uma rejeição parcial da noção de que as escalas locais inevitavelmente fazem parte das hierarquias escalares que vão do local ao regional, ao nacional e ao internacional. As localidades ou práticas locais podem constituir sistemas multiescalares, atuando através de escalas e não apenas ascendendo na escala (...) (Sassen, 2007/2010: 37-8).

As especificidades *históricas* são, dessa forma, redescobertas como especificidades *espaciais*, o que é especialmente importante para uma compreensão sociológica de mercados de trabalho, como propugna Bagnasco:

A pesquisa em uma escala mais delimitada (*ravvicinata*) não aplica, simplesmente, esquemas teóricos gerais – que, usualmente, mantêm-se presentes –, mas *reconstrói estruturas e mecanismos latentes e específicos, que, de outro modo, não seriam visíveis*. O objetivo desse tipo de pesquisa consiste em colocar o mercado de trabalho no seu contexto institucional mais imediato; isso requer, em geral, que o contexto seja reconstruído com suficiente fôlego, de modo a definir um modelo interpretativo que funcione (Bagnasco, 1988: 184-5 – grifo meu).

2.3. O desenho da pesquisa

A proposição de Bagnasco ecoa nesse estudo realizado em Horizontina, parte de minha tese de doutorado (Xavier Sobrinho, 2011), a qual, discutindo o conceito de mercado de trabalho, se apoiou em uma investigação sobre a região conhecida como Grande Santa Rosa, no noroeste do Rio Grande do Sul.

A pesquisa de campo ocorreu nos anos de 2007 e 2008, mas vali-me, também de material empírico coletado em um estudo anterior (Xavier Sobrinho et alii, 2003). Nesse segundo período, visitei oito dos 20 municípios da região, concentrando-me na cidade-polo (Santa Rosa) e em Horizontina, em que divisei enorme riqueza analítica. Realizei um trabalho de inspiração etnográfica, empreendendo quatro estadas, de quatro a seis dias cada, em campo, e explorando formas de coleta de evidências e de observação complementares às entrevistas abertas, instrumento principal. Entrevistei produtores dos setores primário, secundário e terciário; integrantes dos Executivos municipais e de instituições associativas, de ensino e do Sistema Público de Emprego, entre outras; trabalhadores de diversas atividades e em distintas situações ocupacionais.

Analisei, ainda, fontes históricas, as séries estatísticas sobre o mercado de trabalho da região – notadamente a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e os Censos Demográficos do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) –, e outros indicadores econômicos e sociais.

3. Espaço e sociedade na cunha de um mercado de trabalho concreto

Horizontina não possui um semáforo sequer. Táxis há oito. Sua população total era, em 2006, de cerca de 20 mil habitantes – 16,3 mil na área urbana. Ostentava, entretanto, um produto interno *per capita* 3,5 vezes superior ao do Rio Grande do Sul⁵. No tradicional hotel da cidade, registra-se, permanentemente, intensa movimentação de pessoas comunicando-se em diversos idiomas. O fator que sobredetermina essas particularidades é a presença de uma portentosa planta industrial da John Deere, multinacional norte-americana, líder mundial na produção de equipamentos agrícolas e florestais. Em 2008, segundo o *website* da empresa, a unidade de Horizontina respondia por 60% das exportações brasileiras de colheitadeiras, suas máquinas colhiam 50% dos grãos no país, e 2,5 mil pessoas trabalhavam na planta⁶.

Rica, urbanizada, assalariada e industrial, na comparação com seu entorno, Horizontina mantém com essa empresa uma relação de enorme densidade, que faz d' "a firma" – como é lá evocada, com o artigo definido a dispensar que seja nominada – algo próximo a um "fato social total". Esse laço não é livre de ambivalências. O reconhecimento da dependência absoluta frente ao empreendimento gera apreensão, potenciada pela transferência do controle acionário à John Deere, que ocorreu entre as décadas de 1980 e 1990. Afinal, a planta não poderia ser mais "local", em seu reconhecimento simbólico: foi fundada, em 1945, pelo primeiro habitante da cidade.

O estudo evidenciou a hibridação entre duas lógicas tradicionalmente contrapostas na literatura. Tipicamente, associa-se às localidades menores a relevância de mecanismos de tipo comunitário – em que fatores como tradição, lealdades ou afetos são determinantes. A racionalidade impessoal, burocrática e hierarquizada de uma complexa multinacional, por outro lado, limita e redefine essa feição comunitária, ao mesmo tempo em que é por ela, inequivocamente, eivada.

3.1. A cidade e a empresa: uma imbricação genética

As terras onde se localiza Horizontina foram conferidas pela Diretoria de Terras e Colonização do Rio Grande do Sul à firma Rosa & Logemann, como contrapartida por serviços de infra-estrutura, em 1928. Frederico Jorge Logemann conduziu sua ocupação Nascido em 1884, na Alemanha, trabalhou para uma companhia belga que construía

⁵ Em 2004, o PIB *per capita* de Horizontina atingia R\$ 47,6 mil; o do Estado, R\$ 13,3 mil; os das demais cidades da Grande Santa Rosa oscilavam entre R\$ 6,8 mil e R\$ 18,8 mil.

⁶ http://www.deere.com.br/pt_BR/ag/about_us/horizontina.html. Nas entrevistas, o número mencionado variou muito, o que, além de oscilações efetivas do emprego ou imprecisão das fontes, deve expressar formas heterogêneas de contabilizar vínculos diversificados (aprendizes, temporários, etc).

ferrovias, o que o levou ao noroeste do Rio Grande do Sul. Ali, em 1919, casou-se com Nelly Dahne. O irmão dela, João Dahne, chefiava a Colônia Santa Rosa, “capital” da região. Os dois cunhados estabeleceram a empresa que viria a praticar a referida barganha de terras por serviços. Logemann foi oficialmente o primeiro morador da colônia Belo Horizonte, onde instalou uma imponente residência (Christensen, 2007).

A colônia se torna distrito do município de Santa Rosa, emancipando-se, já com o nome de Horizontina, em 1954. O processo plebiscitário foi presidido por Jorge Antônio Logemann – único filho do fundador –, que se torna o primeiro prefeito. Já se consolidava, então, a fábrica, iniciada em 1945 pelo patriarca, que associou seu nome ao de Balduino Schneider, na Schneider, Logemann & Cia Ltda – a lendária SLC. Inicialmente, os sócios adquirem uma oficina mecânica que já operava. Em 1947, começa a produção de trilhadeiras estacionárias e picadores de forragem; em 1949, a SLC instala uma fundição de ferro e bronze, que impulsiona a diversificação da oferta.

Em 1951, morre o fundador da cidade e da indústria, Frederico Jorge Logemann. Seu filho assume os negócios e, como se viu, uma posição de liderança política local.

Ao final da década de 1950, a SLC inicia a industrialização de trilhadeiras automotrizes. De 1958 datam as primeiras colheitadeiras rebocadas. Em 1965, lança as primeiras colheitadeiras automotrizes do país, com índice de nacionalização de 98%. O desenvolvimento foi um processo clássico de engenharia reversa, tendo partido de um modelo da John Deere, com a qual não havia qualquer relação, o que só ocorrerá em 1979. Como relatou Eduardo Logemann, terceira geração da família:

Apesar do orgulho que sentimos de termos aqui desenvolvido a primeira colheitadeira do país, sabíamos (...) que não teríamos capacidade para concorrer nem tecnológica nem financeiramente com máquinas importadas com desempenho superior (...). Fomos à procura da empresa que, na época, já era considerada a primeira do mundo, e continua sendo até hoje (IN: Christensen, 2007:107).

A associação com a John Deere foi gradual, No final dos anos 70, esta recebeu 20% do controle em troca do aporte tecnológico.

Em 1987, a SLC transformou-se em sociedade anônima, presidida por Jorge Eduardo Logemann. Na diretoria, seu filho Eduardo, ao lado de Romeu Schneider.

Em 1995, a produção de uma nova linha de tratores faz com que a SLC transfira à John Deere novos 20% das ações. Por fim, nas palavras de Eduardo Logemann:

Finalmente, assinamos um acordo de multi-interesse. Porém, a John Deere tinha interesses que não representavam a nossa linha de ação, como, por exemplo, abrir o mercado para exportação, o que para nós não era conveniente. (...) Após 20 anos de uma convivência frutificante, em 1999 vendemos 100% do controle (Christensen, 2007:108).

Quando a transferência total se concretizou, Jorge Antônio já havia falecido, o que ocorreu em 1987. A terceira geração da família seguiu operando empreendimentos vultosos. A SLC Participações controla várias empresas; sua subsidiária SLC Agrícola possui explorações agrícolas modernas e extensas no centro-oeste e norte do Brasil. Também de propriedade da família fundadora, em 2008, Horizontina contava com uma concessionária de máquinas e o Hotel Ouro Verde, historicamente vinculado à fábrica. Nenhum dos descendentes diretos dos Logemann vive hoje em Horizontina.

3.2. A mudança patrimonial da fábrica na percepção dos atores locais

A maioria dos entrevistados costuma associar causalmente mudanças na forma de gestão da fábrica à mudança de propriedade e à nacionalidade norte-americana.

LAUDÍLIO – Ah, dos gringos, né? (...) Aqui o pessoal comenta: eles querem ver dólar na frente. Mudou, sabe, a... Antes chamava a *família* Logemann, *família* SLC, hoje não é mais... (...) É isso que o pessoal comenta. É mais cobrança, é mais e mais coisa.

P – E o senhor chegou a pegar um período em que situações particulares dos trabalhadores, as gerências, ou o próprio senhor Jorge Logemann, se envolviam, ou ajudavam – existia um pouco disso? [prática referida por outros entrevistados].

LAUDÍLIO – Não, não. Eu sei, até... Depois já não era mais tão família, porque nós tinha... uma vez foi feita uma reunião, deu uma crise, e foi feita uma reunião. O Dr. Jorge chamou todos os funcionários, “Bah, porque a SLC tem dinheiro pra pagar os funcionários cinco anos. Podemos parar cinco anos, né. E não vamos dispensar ninguém”. Foi numa quarta-feira. E na segunda-feira foi 380 pra rua [operário aposentado da JD, 50 anos].

A figura do “Dr. Jorge”, o capitão de indústria da segunda geração dos Logemann, é muito evocada. Os mais antigos exaltam sua presença cotidiana na fábrica e seu hábito de circular entre os setores e conversar com os “peões”. Mas outros episódios como esse relatado pelo Sr. Laudílio foram narrados. Foi também muito lembrada a vinculação dos Logemann a agremiações político-partidárias e a pressão que exerciam sobre os trabalhadores por apoio eleitoral. Um aposentado da empresa contou: “Existia certa pressão, sim. Tinha aquele lado: ‘Bah, eu tenho que trabalhar na SLC. Se eu não votar nele, está sujeito, amanhã ou depois, de repente, eles me botarem pra rua’”.

Um poder político e econômico de tipo “caciquista” foi assinalado com repúdio por um comerciante, que, quando o entrevistei, integrava o secretariado municipal.

EGON – Em 1988 eu já defendi uma candidatura [oposta]. E em 1992 eu me expus totalmente. Botei placa na frente da minha casa. Acho que acabei incentivando as pessoas a se libertar um pouco também desse medo, desse temor, da perseguição política, que havia. Isso havia. Porque o Schneider, na véspera de eleição ele ia passar nos setores da fábrica e dizer: “Olha, vocês têm que votar nesse candidatos, porque esses são os nossos candidatos. Se os outros ganhar, vocês podem perder o emprego”.

P – Do ponto de vista dos funcionários, é bem claro, mas... e os demais? Comerciantes são empresas à parte. Que tipo de sanção estaria esboçado para vocês?

EGON – É, mas é aquele temor, né. Pô. Porque eles detinham todo o poder econômico. (...) Então aquele medo de... “Pô, os caras vão nos boicotar, vamos ficar de fora.”

Por outro lado, a “prodigalidade” da SLC é até hoje referida, tanto em ações comunitárias quanto na gestão do pessoal. O proprietário de uma pequena metalúrgica conta que, quando trabalhava na SLC, nos anos 1990, cursou toda a faculdade de engenharia, em um município próximo a Horizontina, tendo seu salário integralmente mantido, além de várias formas de auxílio. Segundo ele, essa era uma política “mais da SLC”; a John Deere, embora preste apoio à formação superior de funcionários, o fazia de forma mais restrita. Outras entrevistas e conversas compartilharam essa visão.

Em um encontro com jovens trabalhadores da planta, foram-me enfatizadas a crescente pressão por produtividade e a revolta gerada pela implantação do DPS (*Deere Production System*). “Hoje tem gente que prefere ganhar 500 ‘pilas’ no interior [rural] a agüentar o DPS”, diz um rapaz. Quando pergunto o que significa a sigla, responde: “é as metas dos americanos”. Ao mesmo tempo, reconhecem a melhora do espaço fabril. Um deles afirma: “no tempo da SLC, cada posto tinha um radinho, para ouvir música”.

Em outro diálogo, às portas de uma assembléia do sindicato, questionei se a empresa costumava respeitar os termos negociados. Um operário mais velho diz que “eles sempre querem ganhar”, e emenda: “empresa americana, né?”. Outro, mais jovem, interrompe, contestando: “É tudo a mesma coisa. Era outra época, isso sim”.

O fato de a John Deere se *manter* no município deve ser compreendido a partir de fatores favoráveis à empresa. A localização e o porte da cidade são reconhecidos por todos como potencialmente negativos. Tudo leva a crer que a corporação identifica, nessa configuração local, vantagens que se enraízam no tecido social e institucional.

3.3 A grande empresa e seu entorno produtivo e institucional

Em 2007, noticiou-se a decisão da John Deere de transferir de Horizontina para Montenegro (RS), numa nova unidade produtiva, a produção de tratores. Questionei o gerente industrial sobre as reações que esse anúncio, então recentíssimo, havia produzido na cidade, e ele verbalizou o que eu já havia percebido: encontrava-se em estado agudo o temor de uma desativação da unidade local. O gerente insistia que tal apreensão era infundada. Mencionei, então, que, em 2002, um entrevistado havia me declarado que a empresa realizava pesquisas de opinião sobre sua imagem, no município. O gerente industrial afirmou desconhecer isso e, com certa ironia, declarou:

MÁRIO - Aqui é uma comunidade pequena. Como a cidade é uma extensão da ... [interrompe-se e retifica] A fábrica é uma extensão da cidade... [reafirma] ou a cidade é uma extensão da fábrica – como tu quiser olhar –, as conversas lá fora e aqui dentro são muito integradas. Então a percepção do que está acontecendo na cidade é muito fácil de se ter. Na própria família da gente, a gente sabe o que a mulher fala, o que que não fala. Então não há a necessidade de uma pesquisa, assim,...

Essa idéia, auto-censurada e a seguir assumida, de que Horizontina é *uma extensão* da John Deere toma ares de evidência em diversos planos institucionais. A empresa é responsável por 80% da arrecadação tributária do município. No final dos anos 1970, a prefeitura implantou um distrito industrial no exato momento em que a SLC inaugurava sua “Fábrica 2” - a qual, evidentemente, o nucleou. O prefeito da época declarou-me que a SLC se beneficiou de isenção fiscal, energia elétrica, terraplenagem, etc. Na firma, a versão foi outra: a localização do distrito teria visado a aproximar da SLC outras empresas, mas ela não teria se valido de incentivos. Seja como for, é corrente que, durante o regime militar, os prefeitos eram designados a partir de indicação do líder partidário governista local – no caso de Horizontina, o Sr. Logemann.

Se algumas dessas relações se transformaram bastante, reproduzem-se mecanismos de interpenetração entre a vida da empresa e o tecido institucional local. Isso é marcante do ponto de vista da formação profissional, por exemplo. Há uma vinculação plena entre o SENAI do município e a demanda da firma por mão-de-obra.

Na verdade, o Senai, preparava o pessoal pra trabalhar na SLC, ou John Deere. (...) Era só ali. Já vinha... Já era preparado desde o início, desde... praticamente da adolescência, 14, 15 anos. Vamos dizer, já era preparado pra pensar a empresa nas 24 horas por dia. Que a gente até, de certo modo, não concordava muito, porque o Senai podia ser pra... outras empresas também (Antônio, 53 anos, operário aposentado, ex-dirigente sindical)

O programa de Aprendizagem Industrial do SENAI, iniciado no município nos anos 1970, admite jovens de 14 anos para uma formação de dois anos em mecânica. Quase todos os alunos realizam a prática na John Deere e, por determinação desta, cursam, simultaneamente, o Ensino Médio (Curso Técnico em Mecânica) em uma escola particular, chamada, não surpreendentemente, Frederico Jorge Logemann, mantida por uma instituição de confissão evangélica (religião da família).

Com base na estrutura do Colégio, foi criada em 2001 a Faculdade Horizontina (FAHOR), em cujo *campus* uma área foi cedida ao SENAI. Escola Técnica, FAHOR e SENAI compartilham instalações, bem como o maquinário, o qual, originalmente oferecido em comodato pela SLC, continua a ser reposto pela John Deere.

Segundo o coordenador do SENAI,

MELO – Quando é cursos mais ou menos fechados com a John Deere, para a Aprendizagem, ela pode fazer a seleção, ela faz a seleção e ela monta turma fechada –

fechada, que eu digo, é 30. E daí nós aproveitamos para fechar 40: nós selecionamos mais dez e fechamos a turma. Daí, digamos, a John Deere vai financiar esses cotistas, né, pela lei, esses 30, 40 cotistas; e o Senai vai arcar com as despesas dos outros dez. (...) Porque o normal é o Senai bancar toda a Aprendizagem. Nenhuma empresa paga a Aprendizagem, isso é o Senai que paga (...) Aqui é um acordo diferente, né.
 P – Porque só uma empresa vai se apropriar?
 MELO – Exato. Mas isso não quer dizer que outras empresas não podem...

Não ficou claro esse “acordo diferente”. Aparentemente, o custo que a John Deere assume é a manutenção desses cotistas. Declarou uma funcionária da John Deere, em 2002: “Os de primeiro ano têm seguro de vida, têm colégio 100% pago. E os de segundo são considerados nossos funcionários, um contrato por prazo determinado”.

A FAHOR, por sua vez, representa a progressão na demanda por especialização da mão-de-obra, declarou seu diretor. Surgiu em 2002, oferecendo uma turma anual de Engenharia Mecânica. Em 2005, lançou Engenharia de Produção e Economia. O Diretor estimou que 80% dos alunos de Mecânica e 60% dos professores dos três cursos fossem empregados da John Deere. Quanto à deflagração dessa iniciativa, declarou:

CÉSAR - Um primeiro movimento aconteceu no final do século [XX], pela mão da prefeitura, que sentiu a necessidade e mobilizou, naquela época, para formar um curso – mas não teve êxito. Aí, depois de dois, três anos, (...) o colégio encampou o processo. E como ele é da comunidade evangélica, encampou motivado também por pessoas ligadas à John Deere. Motivaram esse caldeirão aí que foi a FAHOR. Mas ela surgiu, vamos dizer, da indústria (...). Não dá pra dizer *John Deere* - assim, a empresa -, mas *pessoas*, vamos dizer, da John Deere (...), junto com a comunidade evangélica da qual faz parte o Colégio e também a Prefeitura, que incentivou no início.

A demanda da empresa eclipsa-se, assim, na “percepção” que a prefeitura tem de uma “necessidade”. A ligação histórica entre a empresa, a comunidade evangélica e a Escola é outro caminho pelo qual se tece o vínculo entre John Deere e FAHOR. O mais interessante, por fim, é a forma como a atuação da empresa é personalizada: “não dá para dizer a John Deere”, mas, sim “*pessoas* da John Deere em postos de comando”.

3.4. A pessoalização das relações sociais

O depoimento acima sublinha a força que as relações interpessoais exercem na operação do mercado de trabalho. Vale dar continuidade à fala do referido professor:

PROF. CÉSAR – Então a diretoria local [da empresa] sempre foi muito ligada à Escola. O próprio [nome 1], no início, era o [cargo], e está aqui todo dia, enchendo o saco. O [nome 2] também. O [nome 3] hoje contribui com um aluno, paga todo mês do bolso dele, o diretor industrial. É: praticamente toda a diretoria está no dia-a-dia. (...) Hoje, a figura de maior poder, vamos dizer, hoje aqui, é o [nome 4] – aqui na fábrica (...) é o “gerente-geral”. E que também é da casa. Então, vamos dizer, o canal está fortemente centrado nas relações com as pessoas. (...) Eles dão as idéias, mas não interferem.

Essa relação não diz respeito apenas à cúpula da companhia. Quando perguntei sobre a adequação dos currículos aos processos industriais da John Deere, o “canal” apontado foram os alunos-funcionários que aportam cotidianamente suas vivências.

Tampouco nos Conselhos de administração da FAHOR a John Deere tem assento institucional: “*peessoas* da empresa” participam. Tal fluidez se percebe em vários níveis da vida local e permite que laços sociais e familiares, vínculos de lealdade ou reciprocidade, desloquem ou se associem a critérios burocráticos e impessoais.

Para a obtenção de trabalho, as relações pessoais são decisivas. Dos sete funcionários e ex-funcionários da John Deere que entrevistei em profundidade, todos tinham parentes que haviam trabalhado na fábrica. Quatro mencionaram intermediação de familiares para ingressar – sendo que um trabalhador declarou ter sido admitido “na vaga que era do pai”. Prossegue, na fase multinacional da planta, a prática de chefias imediatas pedirem a empregados bem avaliados indicações de pessoas a contratar.

SILVANA – Aqui em Horizontina, existe aquela coisa... o pai trabalhou e se aposentou, o avô trabalhou, fundou a empresa. Então eu também quero trabalhar. Tem empresas que têm essa política de não colocar pessoas da família. E aqui na John Deere não existe isso. Até é um referencial, né, positivo (...). Então existe essa cultura de que é um lugar muito bom de se trabalhar, em que o funcionário é bem... é valorizado [Psicóloga da empresa de RH subcontratada pela John Deere para o recrutamento de mão-de-obra].

A associação feita entre a valorização do funcionário e a oferta de emprego para sua família é corrente nas falas dos operários. O reconhecimento é explicitado prontamente, sobretudo quando filhos têm uma inserção com *status* superior à do pai.

Essa psicóloga e sua colega da empresa de recrutamento afirmam ainda lançar mão de canais pessoais, quando precisam de um profissional “mais específico”.

Fundamental, todavia, para a admissão na empresa, é a oferta regular dos aprendizes do SENAI, que costumam suprir as necessidades – salvo em conjunturas de excepcional expansão, como a que presenciei em 2007. Assim, a primeira e decisiva “peneira” é o ingresso na aprendizagem, e a disputa pelos empregos “recua” para essa etapa. No passado, a preferência dada a filhos de funcionários da John Deere incidia já na seleção para a aprendizagem no SENAI, admitiu o diretor desse serviço.

Quanto à unidade local do SINE (Serviço Nacional de Emprego), ela não tem quase conexão com o recrutamento para a John Deere. Os maiores volumes de postos intermediados pela agência envolvem emprego doméstico, assalariados rurais que saem do Estado contratados por empresas, firmas que prestam serviços à John Deere e, mais recentemente, um conjunto de pequenas metalúrgicas.

No SINE, fui brindado com um “achado” fortuito e eloqüente. Perguntada sobre o sistema de cadastramento do SINE, a coordenadora (única funcionária, auxiliada por estagiárias) se queixou de que sua unidade ainda não se encontrava informatizada. Avistei, todavia, um moderno computador, ligado, em uma das mesas. Quando a entrevistada quis indicar potenciais interlocutores, no interesse de minha pesquisa, abriu um caderno, escrito a mão, em que lhe custava considerável tempo localizar o que buscava. Próxima à mesa da coordenadora, percebi, então, uma série de lembretes colados, trazendo nomes e telefones. Num desses, pude ler a observação “Filha do [nome próprio]” e um telefone. Perguntei-lhe o que eram esses bilhetes.

MARLENE – Ah, esse aqui? Sabe por que eu coloco aqui, rapidinho? Porque daí assim, (...). Por exemplo, eu preciso de uma babá urgente, ou preciso de alguém que vá fazer uma faxina... até que eu vou [vá] procurar... Eu só olho aqui: “A fulana”. Aí já pego o telefone e já ligo. Então boto nome dela aqui. (...)

P – E se eu venho aqui e eu estou procurando trabalho, também... Não dá ciueira isso?

MARLENE – Não, não dá porque é assim, muito (...). Por exemplo, essa aqui, até ela... provavelmente vai sair [o lembrete], porque ela, na sexta-feira, ela foi encaminhada. (...) Então são as pessoas, assim, como é que eu vou te dizer... “Bah, Marlene, eu vim aqui. Mas tu me arruma, eu preciso, pá, pá, pá”. Tá, coloco aqui. Se não, às vezes, tem um recadinho – colo. Então são as pessoas que... Mas nunca ninguém, assim, que se queixou. Porque às vezes eu preciso de alguém pra fazer uma faxina – me ligam, ó.

P – Mas deve ter várias faxineiras inscritas.

MARLENE – Tem, bastante, né.

P – Aí, se alguém chamar, a senhora vai indicar esta [do bilhete]?

MARLENE – É, a primeira ali, que eu preciso rapidinho. Então... eu olho ali, tá.

É flagrante a dificuldade da coordenadora do SINE para explicar seu método. Vários elementos chamam a atenção: em primeiro lugar, a alegação de urgência é surpreendente, numa agência pública de intermediação de mão-de-obra. O mesmo vale para a hierarquização (impressionista) de “necessidades”. Outro aspecto interessante é a alusão que a funcionária faz, teatralizando o diálogo, ao ato pessoal de quem “lhe” pede uma colocação. O recurso aos bilhetes foi ainda justificado com a dificuldade que a funcionária sente de interromper (*sic*) seu trabalho para consultar os fichários. Pedi então para conhecer o cadastro: os currículos são armazenados em pastas suspensas, com dois critérios de organização: a separação entre homens e mulheres, e, a seguir, ordem alfabética – filtros de adequação duvidosa para um serviço de intermediação.

Não apenas para o trabalho doméstico opera esse “método” de seleção. Em nosso diálogo, D. Marlene incorre em outro exemplo, relativo a uma vaga de secretária:

Então eu sou uma só. Daí surge a vaga. Quem que eu vou procurar? Foi o que aconteceu sexta. Chegou um empresário, sentou ali: “Ah, Marlene, eu quero uma secretária” (...). Eu, na hora, me veio na mente a menina. Porque a menina está *presente sempre*.

P – E ela aparece e... vem dar um “oi”?

MARLENE – Sim. Então o que eu teria que fazer? Ele pediu. Então se eu não tenho... Daí eu vou ter que ir lá, no banco de dados, tem que deixar tudo que eu estou fazendo aqui e sentar lá. (...) Então o que eu faço? “Liguem”, digo [para os inscritos]; “Fiquem em contato”. [E eles:] “Ah, mas aí a gente fica enchendo”. [Ela novamente] “Não, a gente está aí pra isso”.

Esse excerto abre espaço para abordar outro elemento significativo do modo de operar da funcionária e, por extensão, da agência. Essa senhora não perdeu oportunidade de frisar sua dedicação ao trabalho. A atividade que realiza é, no mesmo movimento, subordinada ao seu crivo pessoal e à sua avaliação do grau de “interesse” dos desempregados que se inscrevem no SINE. E a mensagem é clara: os indivíduos que não visitam a agência (ou sua coordenadora?) regularmente não serão “imediatamente lembrados”. Durante alguns dos dias que permaneci em Horizontina, a coordenadora encontrava-se ausente, em férias. Era, então, raro ver algum trabalhador na (habitualmente repleta) agência, situada ao lado do hotel em que me hospedava.

Também no SINE, outra face dessa pessoalização emergiu. Em 2002, quando a entrevistei uma primeira vez, a coordenadora declarou que, ao me ver num restaurante, logo concluiu que se tratava do pesquisador que agendara um encontro para aquela tarde: “como a gente é natural daqui, é automático que você conhece todos os rostos (...). Então o mesmo acontece aqui no SINE. Isso é todos os dias [pessoas de fora]”.

Nem em 2002 nem em 2007 foi possível obter um relato claro do procedimento que é tomado com esses trabalhadores de outras localidades, imediatamente “detectados”. A primeira providência, segundo me foi dito, é obter deles as informações sobre onde estão “parando”, se têm parentes na cidade, etc. Presumivelmente, trata-se de filtros para sinalizar-lhes a dificuldade de permanecer na cidade. Um pouco mais transparente, nesse mesmo sentido, foi a posição do coordenador do SENAI:

Nós temos alunos aqui de Tucunduva, Três de Maio, tem – mas tem que ser muito bom, ter onde morar, ter tudo isso, porque isso vai gerar uma parte social também. Pegar um aluno de Três de Maio, que ele vai ter que pagar pensão, sair de casa, tudo, aqui, ele não vai ter como sobreviver.

P – Aí vocês já não selecionam?

MELO – Daí, então... é, já se vê isso aí. Então vamos pegar um outro daqui, que é nosso, daqui da cidade, né, vamos dar preferência (...) Mas temos alunos dessas regiões.

P – Desta região. Mais para longe não chega?

MELO – Não, mas não, não chega, não tem como. Porque ele tem que trazer... onde está estudando, tudo. Então tu já sabe, de outra região, daí...

P – Não é para aceitar porque...?

MELO – Não é [inaudível] a empresa fazer a parte social para outro município longe.

O entrevistado externa uma percepção que constatei em vários interlocutores, na cidade. Perguntado sobre eventuais pontos negativos de viver em Horizontina, respondeu: “Ah... hoje tem bastante gente de fora. Tu não pode já deixar mais... se tiver

um filho pequeno, sair de noite, tem que ter um cuidado”. Na percepção dos habitantes “locais”, problemas sociais chegam à cidade por uma “contaminação” desde fora.

O fato de coibir a migração não significa que a cidade e a empresa não se beneficiem do trabalho de indivíduos residentes em municípios próximos. O mecanismo utilizado pela empresa tem sido o de estabelecer rotas de ônibus que buscam, no início do turno, e levam, ao final, trabalhadores de municípios vizinhos, que assim não transferem seu domicílio. Os testemunhos apontam que, nas conjunturas em que é necessário demitir, os operários “de fora” são o primeiro contingente a ser dispensado.

Um último aspecto da pessoalização das relações sociais me foi destacado numa conversa com trabalhadores da John Deere. Um dos operários elogiou a alteração nos critérios de escolha das chefias: “hoje tem que ter estudo – não é assim!”. Anteriormente, segundo ele, o “cara que ia pra zona com o chefe, virava chefe”. Ele diz ter tido chefe “analfabeto”, porque era “amigo do gerente”. Conclui: “isso melhorou”. Outro colega, no entanto, salienta que ainda tem muito “puxa-saquismo”. No setor dele, recentemente, “veio” (de fora da cidade) um chefe que tinha como *hobby* fazer trilhas de motocicleta. Sete subordinados compraram motos, para compartilhar o tempo de lazer com o superior. Este, agora, foi transferido – “e as motos estão lá, paradas”.

Esse ponto nos traz de volta à John Deere e à sua realidade “interna”, que de interna tem pouco, uma vez que transborda e condiciona as perspectivas ocupacionais de toda a localidade, bem como as representações em torno do mundo do trabalho.

3.5. O trabalho na (ou para a) John Deere: sonhos, “quebras”

Nesse pequeno município, em uma região marcada pela agricultura familiar, a gradativa pujança da planta industrial consagrou uma referência incontornável para todos os projetos (masculinos, notadamente) no mercado de trabalho. A caracterização do ingresso na empresa como um “sonho” repetiu-se incontáveis vezes.

SILVANA - Tem pessoas, assim, que entram como soldador e dizem para nós assim: “Eu quero me aposentar aqui dentro, sabe, é o meu sonho é me aposentar aqui dentro”. (...) Além de toda essa questão do dinheiro, dos benefícios, é o amor pela empresa, sabe, é o respeito, a valorização (...) por isso que a empresa significa aqui para cidade.

MARCIANE – Com quem tu conversar aqui, com o pessoal do município, o sonho dos pais é os filhos trabalhando dentro da empresa, todo mundo tem que entrar [funcionárias da empresa terceirizada pela John Deere para recrutamento de mão-de-obra].

Esse “sonho”, por certo, é fortemente condicionado por um realismo de “mercado”, pela visualização das escassas oportunidades ocupacionais que se abrem para os indivíduos que habitam e desejam permanecer em Horizontina.

RAFAEL – O **sonho** de todo mundo até hoje, né, o pessoal que vem de fora aí, é ingressar dentro da John Deere.

P – Tu já tinha te proposto a isso, quando tu eras mais moço?

RAFAEL – Sim, porque em Horizontina a alternativa que tem é essa.

P – E vocês já tinham conversado alguma vez, antes do teu pai te indicar?(...)

RAFAEL – Ah, o pai sempre falava, porque o pai se aposentou, né, como soldador. Dizia: “Ah, eu queria que vocês seguissem como soldador”, e coisa assim – que é um pensamento pequeno também, né? Só que...(ri) [Desempregado, 28 anos, com duas passagens pela empresa].

A outro ex-funcionário da John Deere, que fez o caminho “padrão” de Aprendizagem combinada com Escola Técnica, perguntei se, quando chegava a idade, todos os meninos de 14 anos se dispunham a concorrer a uma vaga no SENAI. Ele foi enfático: “Todo mundo! Quem não fizer é burro”, pois “se aprende muito no SENAI”. Questionei-o, então, sobre o *gosto*, a vocação, que, presumivelmente, nem todos teriam. Ele concordou, mas insistiu: alguns colegas seus não queriam fazer, mas acabaram entrando e “aprenderam a gostar”. Um, especialmente, tinha aversão à idéia, por considerar seu pai estagnado “na graxa”. Foi admitido na empresa; “cresceu, está bem”. O entrevistado credita a má situação do pai do colega à incapacidade de “fazer por si”.

Problemas decorrentes da falta de pendor, ao longo da formação, foram relatados pelo coordenador do SENAI e pelo diretor da FAHOR. Da mesma forma, um operário aposentado cujos dois únicos filhos trabalham na John Deere, relatou: “O meu mais novo não se interessou tanto. (...) Depois, quando ele fez, era dos 14 aos 16. E daí não tinha outra opção. Daí ele pegou e disse: ‘Olha, eu vou fazer, né’. Fez e ficou”.

Com vocação, contra ela ou sem se propor a questão, os trabalhadores ingressam e, muitas vezes, desenvolvem com a empresa um vínculo marcado pelo *fascínio*:

PAULO – Ah, na verdade, você cria uma imagem na tua mente. Nunca aquilo que você vê é a expectativa que você tinha. E, pra mim, surpreendeu – a expectativa ela foi menor do que aconteceu, do que... todos os fatos que cercaram o trabalho, e tudo o mais.

P – Fala um pouco desses fatos. O que te marcou?

PAULO – Ah, por exemplo, a estrutura da época, da fábrica. Claro, hoje a gente sabe que é antiquada, mas só que na época eu era uma pessoa diferenciada, assim, no sentido de que eu já tinha um contato maior com pessoas, e tal, não fui bem oriundo de uma agricultura. (...) Questão de estrutura, né, me trouxe surpresas. E coleguismo, e pessoal, e tudo era diferente, tudo era novidade. E a questão de você andar uniformizado dentro da empresa. Regras de seguranças – tudo era novidade [Paulo, 35 anos, ex-operário, atualmente caminhoneiro].

Como esse depoimento indica, espera-se dos trabalhadores provenientes do meio rural um estranhamento – positivo ou negativo – mais acentuado quando do ingresso no

ambiente fabril. Vários deles, quando os entrevistei, mencionaram dificuldade de adaptação, sobretudo à hierarquia. Mas o reconhecimento à empresa é imediato:

Mas eu penso assim: como eu vim do interior, lá, na época, com uma mão na frente e outra atrás, né. Eu conquistei bastante coisa. Claro, com o meu trabalho, né, mas foi através da empresa. Caprichando, indo lá, consegui... poupando. (...) Claro que o sindicato também teve as suas lutas, foi lá, né, e conseguiu bastante coisa que a gente não tinha na época, quando entrou na empresa. Depois foi criado o sindicato. (...) De repente, se tivesse ficado na colônia, não sabia como é que estava hoje. [Laudílio – operário aposentado da JD, 50 anos].

Em 2002, ouvi, na John Deere, que a empresa tentava “estabilizar” o quadro de empregados efetivos e responder a oscilações conjunturais apenas com trabalhadores temporários. Esses contratos tinham, pela legislação (então recente), duração máxima de 6 meses. Perguntei à funcionária dos Recursos Humanos se era comum que os mesmos indivíduos reingressassem repetidamente; ela respondeu afirmativamente. Questionei, então, como eles sobreviviam entre uma saída da fábrica e um novo ingresso, e ela declarou: “Ah, eles trabalham na construção civil, trabalham por cesta básica...”.

A sistemática foi revertida, justamente em função da repercussão que causou sobre o contingente da força de trabalho potencialmente envolvido nesse fluxo de “aproveitamento” intermitente. Quando voltei, em 2007, a mesma funcionária declarou:

MARLISE – Foi a nossa primeira experiência [a de 2002]. E a nossa relação com nosso funcionário é pra ser uma relação duradoura, né. Nós contratamos o nosso funcionário e ela é pra ser a mais duradoura possível. E aí essa imagem se quebrou um pouco.

P – E se quebrou não só com os temporários, mas com os efetivos?

MARLISE – Sim, porque neste momento [2007], quando a gente está recontratando, ou aumentando o quadro, a nossa idéia é trazer – dentro, lógico, do perfil e das condições de performance –, o maior número possível de ex-funcionários. E, em função disso, a gente foi atrás de alguns funcionários. (...) E algumas pessoas, a primeira pergunta que faziam é: “Qual é o tipo de contrato?” Porque, por mais simples, ou por menor que seja a empresa onde eles estão, eles não querem largar uma coisa certa por, daqui a pouco, uma coisa incerta ou não tão certa assim. Então a gente deixou, inclusive, de ter de volta alguns bons funcionários.

P – Mesmo já oferecendo o contrato efetivo?

MARLISE – Mesmo. Porque... “Ah, mas daqui a pouco dá uma crise de novo...”.

Entre a entrevista de 2002 e a de 2007, ocorreu uma conjuntura de intensa retração das vendas de máquinas agrícolas em todo o Brasil. Entre o final de 2004 e o início de 2007, houve muitas demissões no setor. A John Deere declarou-me ter dispensado 580 pessoas; segundo o presidente do sindicato dos trabalhadores, foram 1.300. Somente em 2007 começa a haver novas contratações. Segundo muitos entrevistados, uma parte preponderante dos trabalhadores dispensados deixou a região:

ALCINDO – Do que foi demitido naquele período, aproximadamente 90% foi embora. Foram para a região de Santa Catarina e Paraná. (...) Tanto é verdade, que eles [a John Deere] acabaram, né – só que isso eles não deixam transparecer porque, às vezes, eles têm um certo orgulho, que eu acho que é bobagem. (...) Tem grande parte dos

profissionais soldadores que foram embora, e eles foram atrás deles – através de contato telefônico, cartas e etc. Não houve o retorno [presidente do sindicato dos trabalhadores].

Uma atitude oposta é relatada pelas funcionárias da empresa responsável pelo recrutamento – o que não configura necessariamente uma contradição, mas talvez reações diferentes de ex-trabalhadores, ante a possibilidade de recontração, condicionadas pela reinserção já obtida no (ou *noutro*) mercado de trabalho.

SILVANA – Um aspecto engraçado, que a gente comentava: pessoas que, quando sabiam que a John Deere estava fazendo esse processo de buscar os profissionais – estavam trabalhando em Caxias, em... – largavam os empregos e vinham, achando que iam ter emprego certo. (...) Então a gente aconselhava: “Ó, está trabalhando? Continua trabalhando. A gente ainda não sabe quem vai ser selecionado. Então calma, né”.

P – Isso é desespero de voltar ou é gosto pela John Deere?

MARCIANE – Acho que os dois. O que é... O que...

P – Os salários aqui não são mais altos do que nas outras regiões.

SILVANA – É.

MARCIANE – Só que o pessoal saiu da empresa e passou assim, foi contratado sem carteira, sem benefícios, sem nada. Eles voltam, se tu liga: “Está trabalhando?” “Estou, mas eu largo isso aqui para voltar para John Deere. Eu não quero nem saber por quanto, nada. Eu quero voltar para John Deere”. Porque tu sabe tu tem uma estabilidade, tem um plano de benefícios para ti e para tua família, o teu salário certinho, né.

É consensual, de qualquer modo, esse fenômeno de grande impacto sobre um mercado local de trabalho: a migração dos contingentes operários dispensados é um destino praticamente “natural”, em resposta ao ciclo de negócios de uma única empresa.

Embora não componha um contingente elevado, também ocorreu a absorção local de uma parcela desses demitidos em um pequeno conjunto de empresas, cuja constituição merece menção. Há alguns anos, a John Deere tem procurado externalizar alguns processos, bem como a fabricação de componentes de seus produtos. Passou a manter, em um de seus prédios, uma empresa subcontratada, com atuação internacional, especializada em logística, a Ceva. Separação, embalagem e armazenamento de materiais para as diferentes seções da fábrica são realizados por ela. Tem-se, assim, a constituição de novas e complexas configurações das relações de trabalho. A Ceva, por exemplo, repassa a seleção de estagiários e temporários para um escritório privado da cidade, que, por sua vez, faz as contratações por intermédio de uma empresa da Região Metropolitana, especializada em vínculos por tempo determinado. Assim, é possível encontrar dentro da John Deere um empregado da Ceva, escolhido pela Pró-Ativa, com vínculo registrado com a AST.

Impacto maior na estrutura produtiva da cidade teve o estímulo – pela John Deere, Associação Comercial, Industrial e Agropecuária (ACIAP), Prefeitura Municipal e SEBRAE –, para que fossem instaladas pequenas empresas dedicadas a fornecer à planta da multinacional. Eram, em 2008, oito, cinco das quais formadas por ex-

funcionários da John Deere. Esse conjunto tentou estabelecer uma associação de “sistemistas” – conceito por eles usado, um pouco livremente –, a qual não prosperou.

O testemunho de um desses empresários reforça a já referida personalização das relações. Entre outras “cortêsias” da John Deere, ele ganhou o projeto e teve direcionada para sua firma a demanda por um equipamento que a multinacional deixava de fabricar. Ele tem claro o desafio de, gradativamente, desprender-se da vinculação umbilical com a John Deere e relata a dificuldade das negociações com clientes de outras regiões: “com a John Deere, às vezes algum atraso, alguma não-conformidade, o pessoal era mais tolerante. Os outros clientes não! E tu já leva um baque, sabe?”.

Tal “empreendedorismo” pode ainda mostrar impulso, na realidade local, contribuindo para superar um traço cultural apontado negativamente por entrevistados: a restrição dos projetos de vida e trabalho dos moradores de Horizontina à condição de assalariamento “n’a fábrica”. Em 2002, o então presidente da ACIAP respondeu-me, quando perguntei se Horizontina tinha imagem de “prima rica”, na região:

Não acredito que seja isso aí (...). Nós éramos uma cidade de empregados, enquanto nas outras cidades já existia mais empreendedorismo. E inclusive isso trazia um sentido pejorativo. E hoje já está mudando isso aí (...). Isso já faz com que o pessoal seja mais considerado em Horizontina, né, como pessoal empreendedor e não mais um pessoal simplesmente preparado – como de fato era preparado por todos os colégios – para ser um bom empregado na firma... [Franck, proprietário de um panifício].

3.6. Mecanismos de controle da oferta e da demanda de trabalho

Como apontei, a segunda conjuntura “d’a empresa” que presenciei era considerada inusitada: uma rodada de contratação de mão-de-obra não chegou a termo, por falta de candidatos habilitados. A fala de um operário aposentado foi lapidar: “Uma época eles chamavam, tipo assim, dá uma chacoalhada num galho e saltavam mil. Hoje não. (...) Lá pra cima tem serviço à vontade. Tenho três irmãos morando em Joinville”.

Estratégias de flexibilização do uso da força de trabalho ganham especial clareza no contraste entre as diferentes conjunturas desse *match* entre oferta e demanda de mão-de-obra nessa configuração local, sob a regência dessa firma em particular. Em primeiro lugar, relaxava-se, ante à insuficiência de “braços”, a exigência de Ensino Médio. Abrindo mão, ainda, da preferência pelos alunos da Aprendizagem, a empresa encomendou ao SENAI um curso de solda de (apenas) 120 horas, aberto a interessados “independente de sexo e idade”, segundo o presidente do sindicato dos trabalhadores.

Em segundo lugar, a companhia volta a “valorizar” – termo de uma psicóloga do recrutamentos – as mulheres. Em 2007, até o momento da entrevista, teriam sido contratadas cerca de 20 mulheres para o chão-de-fábrica, o que não ocorria havia tempo.

Em 2002, havia-me sido relatada pelo setor de RH da John Deere uma experiência, então recente, de emprego de mulheres na produção, com resultado considerado insatisfatório. Não obtive uma versão precisa dos problemas identificados.

À época, era-me apontada, na cidade, a ausência de oportunidades de trabalho feminino – tomando-se como um dado que a John Deere não era lugar para elas. Um entrevistado destacava o desafio de criar ocupações para as “esposas e filhas”:

Fundamental para nós desenvolver mais o município é partir para a ocupação de esposas e filhas. Eu me refiro a uma mão-de-obra mais simples, mais leve, por isso eu penso em linha de calçados, confecções – porque normalmente o esposo trabalha na John Deere, ganha relativamente bem. Mas a mulher, nós não temos onde botar esse pessoal. E até em termos de salário não precisa ser tão alto, porque vai agregar uma renda ao esposo. [Presidente da Comissão Municipal de Emprego, funcionário da prefeitura – 2002].

A mulher é, assim, “localizada” nessa problemática antes pela condição familiar (pressuposta) do que por sua condição de trabalhadora. Até por isso, o entrevistado aventa a possibilidade de sub-remunerá-la, como uma vantagem para as empresas, além de reiterar a tradicional associação entre mão-de-obra feminina e trabalhos “simples”. Também nesta época, o presidente do sindicato dos trabalhadores declarou:

[a empresa] tinha mulheres no setor produtivo. E numa época que deu uma crise, preferiram demitir a mão-de-obra feminina ao invés da masculina. E depois não voltaram a ter mais, diretamente. Porque o Senai oferece também vagas pra mulheres. Mas nós sabemos de antemão... dá pra dizer que 98% é rapaz que vai pro Senai.

Em 2007, perguntei, no SENAI, se a política para o ingresso nos cursos não reproduzia os critérios da John Deere – aceitando ou deixando de aceitar mulheres para capacitá-las, conforme a disposição, sinalizada pela empresa, de contratá-las ou não.

MELO – Nunca foi proibido. Mas só que o seguinte...

P – A dona Marlise me disse em 2002: “Não trabalhamos com mulheres na produção”.

MELO – Exato. Por quê? Lógico, eles até podem dizer, mas assim... porque cria uma discriminação, e não é isso que eles queriam. Só que daí dentro... “não vamos perder essa aplicação de estudo e tudo, porque nós não vamos aproveitar”. Porque na época, eles não tinham estrutura física para manter as mulheres: não tinham vestiário, toda essa parte física. E mesmo trabalhar em lugares... trabalhar em solda, na época não podia e tal – e ainda não pode. Então tem lugares que as mulheres...

P – Mas elas estão trabalhando.

MELO – Mas não é na solda.

Trabalhadores que ouvi deixaram no ar sugestões maliciosas, quando falaram dos supostos problemas que a presença de mulheres na produção teria causado, no passado. Com um operário, procurei induzir uma explicitação da versão.

P – Que tipo de problema? Tu que vivenciou ali...

RAFAEL – Eu... o cara ver, nunca vi nada. Só que o comentário tu sabe que corre solto.

P – Sim, claro. Mas seria... pode abrir o jogo.

RAFAEL – Mulher com... tipo, com os chefes, supervisores, esse negócio assim.

Ao contrário da declaração do coordenador do SENAI, há mulheres na solda. Entrevistei uma delas. Menciona que sempre gostou da idéia de trabalhar “no chão-de-fábrica”, pois não gosta da atividade de doméstica que realizou desde os doze anos de idade. Pode-se esperar que mais mulheres saiam da penumbra do emprego doméstico, ou da desocupação, se a unidade horizontinense honrar a política de “*diversity*” da John Deere, aludida – assim mesmo, em inglês – pela funcionária dos Recursos Humanos, a mesma que, cinco anos antes, declarava que a experiência de empregar mulheres não havia dado certo e, perguntada pela razão, respondia, apenas: “Isso é cultural”.

A oferta de trabalho feminino em Horizontina demonstra-se, assim, unilateralmente condicionada às decisões da unidade fabril local. Os cursos do SENAI já apresentam significativa procura das mulheres, que, é lícito supor, saem de uma condição próxima à do “desemprego oculto pelo desalento”, na qual a procura por trabalho não emerge, embotada por fatores percebidos como limitadores do êxito.

Outro grupo utilizado como “variável de ajuste” pela John Deere é o dos trabalhadores que se aposentaram na empresa. Muitos operários retiram-se com cerca de 40 anos, valendo-se de tempo de trabalho agrícola e de diferenciais como insalubridade. Em 2007, os aposentados eram assediados para retornar ao chão-de-fábrica, ao passo que, em conjunturas recessivas passadas, era oferecido pela John Deere um Plano de Demissão Voluntária para aposentados cujos vínculos com a firma não tivessem sido rescindidos. Essa política merecia a simpatia do presidente do sindicato dos trabalhadores, em 2002: “Então é lógico, se eu tenho... se eu tenho um PDV e eu tenho um conjunto de aposentados, que eu posso demitir primeiro os aposentados”.

Se a escassez de força de trabalho para o chão-de-fábrica é fenômeno atípico na história de Horizontina, o mesmo não pode ser dito dos cargos de nível superior. Muitos filhos das famílias com melhores condições econômicas deixam a cidade, pela falta de oportunidades ligadas às suas escolhas vocacionais (que, nesse estrato, não se limitam à Engenharia Mecânica!). Mais do que ofertar uma capacitação mais elevada, a FAHOR tenta fixar no município uma mão-de-obra que dê conta de uma demanda premente. O diretor da instituição descreveu assim o perfil dos alunos: “De famílias humildes, por incrível que pareça”. Na entrevista junto à empresa de recrutamento, a retenção de profissionais mais “gabaritados” demonstrou-se um problema candente:

MARCIANE – Mas mesmo assim, com as especificações que a gente busca para a John Deere, é bem complicado a gente conseguir – a maioria do pessoal vem de fora.

P – E aí não gera muita rotatividade? Porque às vezes vem um pessoal que já chega querendo voltar para o seu lugar, já sai com uma idéia de... “bom, vou ficar um tempo”?

MARCIANE – Dificilmente. Isso a gente questiona bastante durante a entrevista individual. A gente pesquisa bem a fundo, aplica testagem.

SILVANA – É, e a gente procura ver também a questão da família. Às vezes a mulher está bem colocada profissionalmente, vai vir para cá e não vai conseguir se colocar.

A formulação do diretor da FAHOR aponta no mesmo sentido: “sempre falta o convívio, quem está acostumado num grande centro, sente falta de algumas coisas que aqui não tem”. O que os dois depoimentos parecem destacar é que a problemática da oferta de trabalho em um mercado de trabalho local não se reduz aos elementos “mercado” e “trabalho”: ela é, ainda e necessariamente, local, o que envolve aspectos relativos à satisfação pessoal, que condicionarão as decisões dos indivíduos que dispuserem de alguma margem para deliberar sobre suas estratégias de inserção.

4. Considerações finais

Pequena e repleta de signos facilmente associáveis ao mundo do “arcaico”, Horizontina é atravessada pelas ultramodernas práticas de gestão de uma grande empresa multinacional, e a formulação segundo a qual cidade e empresa são extensão uma da outra adquire concretude nos mais diferentes níveis da vida social.

O emprego na John Deere, como sonho ou como sina, domina tanto o plano subjetivo em que os jovens concebem projetos profissionais e de vida – sacrificando, muitas vezes, a própria idéia de vocação –, quanto o quadro objetivo de oportunidades, em um mercado no qual o poder de determinação de um único agente (“a” empresa) atinge um grau extremo. Essa dominância é, inquestionavelmente, econômica, mas boa parte da riqueza analítica do caso se perderia se não fosse considerado o significado histórico e simbólico da SLC na construção identitária da localidade – bastando destacar que território e firma são “fundados” pelo mesmo personagem.

As instituições locais, historicamente, gravitam em torno dos interesses da fábrica, que o conjunto da população tende a perceber como seus – mesmo após o processo de alienação da planta, com sua incorporação pelo conglomerado norte-americano, que trouxe algumas tensões inéditas à vida local.

Em uma análise típica de mercados de trabalho, raramente as relações entre os atores se mostram tão fortemente enraizadas territorialmente. Horizontina surge, assim, não como um “recorte” no espaço, ou mera unidade administrativa, mas como uma referência – e um resultado – das condutas, negociações e iniciativas dos diferentes

grupos sociais. Em conjunto, as instituições locais exercem, permanentemente, um fino monitoramento da “permeabilidade” do mercado de trabalho à mão-de-obra dos municípios vizinhos, a qual fornece à grande planta industrial o suporte para uma política de flexibilidade numérica. Impressas no território, identificam-se práticas empresariais que evocam a teoria dos mercados duais de trabalho: aos habitantes de Horizontina cabe o papel de “setor primário”; aos do entorno resta a inserção em um “setor secundário”, instável e menos protegido.

Se a construção social desse mercado de trabalho mostra com nitidez a força das particularidades, parte da riqueza analítica está no estatuto que contemporaneamente se atribui à noção de “*local*”: essa configuração territorial só adquire seu significado a partir da multiplicidade das conexões entre as diferentes escalas espaciais que a conformam. Ao lado do caráter *regional* do recrutamento de força de trabalho para a John Deere – que depende da Grande Santa Rosa, ainda que de forma hierarquizada –, é preciso recorrer a centros urbanos maiores e mais distantes, para preencher determinados postos de trabalho. Paralelamente, o intenso intercâmbio técnico e produtivo dessa planta com outras unidades do grupo, bem como com fornecedores, compradores e prestadores de serviços de inúmeros países, torna volumosa e cotidiana a presença de estrangeiros na pequena cidade, o que atualiza permanentemente a natureza *global* dos circuitos econômicos em que ela se insere. Não menos imediatos, para a população da pequena cidade, são os impactos das decisões tomadas na sede norte-americana da multinacional, digam elas respeito à alocação de investimentos entre as plantas espalhadas pelo planeta ou à valorização da “diversity” da força de trabalho.

Desafiando interpretações dualistas ou evolucionistas, relações de estilo “comunitário”, altamente pessoalizadas – marca de um espaço local em que “todos se conhecem” –, harmonizam-se e servem aos imperativos da racionalidade de um *player* como essa portentosa empresa multinacional, que se (con)funde com a localidade.

Bibliografia citada

- BECK, Ulrich. O que é Globalização? Equívocos do Globalismo, Respostas à Globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- BOURDIN, Alain. A Questão Local. Rio de Janeiro, DP&A, 2001.
- BOTTAZZI, Gianfranco. On est toujours le ‘local’ de quelque ‘global’. Pour une (re)définition de l’espace local. Espaces et Sociétés. Paris: L’harmattan. n. 82-83: Les échelles de l’espace social. P.69-92. 1996.
- BOYER, Robert. The Variety and Unequal Performance of Really Existing Markets: farewell to Doctor Pangloss? . IN: HOLLINGSWORTH, J. Rogers, BOYER, Robert (org). Contemporary

Capitalism – The embeddedness of institutions. Cambridge: Cambridge University Press, p.55 a 93, 1997.

CHRISTENSEN, Teresa N. de Sousa. Horizontina – História e Memória. Horizontina: Graficasa, 2007.

FLIGSTEIN, Neil. Social Skill and the Theory of Fields. Mimeo, 2001(b).

FLIGSTEIN, Neil. The Architecture of Markets – an Economic Sociology of Twenty-First Century Capitalist Societies. Princeton/ Oxford: Princeton University Press, 2001(a).

GRANOVETTER, Mark, SWEDBERG, Richard (org). The Sociology of Economic Life. Boulder, Westview Press, 2001.

HOLLINGSWORTH, J. Rogers, BOYER, Robert. From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness. IN: HOLLINGSWORTH, J. Rogers, BOYER, Robert (org). Contemporary Capitalism – The embeddedness of institutions. Cambridge: Cambridge University Press, p. 433-484, 1997.

MARSDEN, David. Sistemas de emprego: estratégias de gestão de recursos humanos no local de trabalho e instituições do trabalho. Tempo Social. São Paulo: USP, v. 16, n.2, p. 225-255, nov. 2004.

MINGIONE, Enzo. Sociologia della vita economica. Roma: Carocci Editore, (1997), 2003.

PIORE, M.; SABEL, C. The Second Industrial Divide. New York: Basic Books, 1984.

POLANYI, Karl. A Grande Transformação: as origens da nossa época. Rio de Janeiro: Campus, (1944) 1980.

SASSEN, Sociologia da Globalização. Porto Alegre: Artmed (2007), 2010.

STEINER, Philippe. Le marché vu par la sociologie économique. Mimeo, 2004.

STREECK, Wolfgang. The Sociology of Labor Markets and Trade Unions. In SMELSER, Neil J., SWEDBERG, Richard (orgs). Handbook of Economic Sociology – 2a. Edição. Princeton University Press, 2005.

SWEDBERG, Richard. Economic Sociology: Today and Tomorrow. Mimeo, 2004.

TICKAMYER, Ann R. Space Matters! Spatial Inequality in Future Sociology. Contemporary Sociology, vol. 29, n. 06, p. 805-813, nov. 2000.

TRIGILIA, Carlo. Economic Sociology: State, market and society in a modern capitalism. Oxford: Blackwell Publishers, 2002.

XAVIER SOBRINHO, Guilherme G. de F. et alii. Mercados de Trabalho Não-metropolitanos - apontamentos sobre quatro experiências regionais no Rio Grande do Sul (Brasil). Anais do 4º Congresso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. ALAST (Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo) – Cd-Rom (ISBN 959-032-X). La Habana, Cuba, 9 a 12 setembro de 2003.

XAVIER SOBRINHO, Guilherme G. de F. A categoria "mercado de trabalho": inspirações da sociologia econômica para um necessário reexame Ensaio. FEE, Porto Alegre, v. 30, n. 2, p. 695-726, dez. 2009

XAVIER SOBRINHO, Guilherme G. de F. Mercado de trabalho e região: a articulação de duas problemáticas na perspectiva de um estudo de caso. Porto Alegre: FEE, 2011.