

DIFERENCIAÇÃO ENTRE TRABALHADORES EM UMA EMPRESA DE BENEFICIAMENTO DO ARROZ DO RIO GRANDE DO SUL

FERNANDO ANTÔNIO FREITAS¹; PEDRO ROBERTT²

¹Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPEL – Bolsista da CAPES – Email: fernando.freitas.adv@gmail.com. ² Professor do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPEL - Email: probertt21@gmail.com

I – INTRODUÇÃO:

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

Nesta comunicação pretendemos mostrar como uma empresa deste setor, relevante para a economia sul-riograndense, estrutura-se em termos de seu mercado interno de trabalho bem como descrever quais são os processos de flexibilização que nele se constata. Para isso, apresentamos resultados de pesquisas que estão sendo feitas em uma das principais empresas de beneficiamento do setor do arroz na região. Na seção destinada à exposição de resultados e discussão apresentaremos um breve debate sobre os mercados internos de trabalho, sobre a flexibilização e os mercados de trabalho e o mercado interno de trabalho em uma empresa de beneficiamento de arroz.

II – METODOLOGIA:

A estratégia metodológica esteve baseada em entrevistas com trabalhadores da empresa em questão, onde foi possível conhecer as relações de trabalho travadas no chão de fábrica. No plano teórico utilizamos os estudos de Doeringer e Piore sobre os mercados internos de trabalho, bem como a análise de Atkinson sobre o processo de flexibilização dos mercados de trabalho ocorrido na Europa no final do século passado.

III – RESULTADOS E DISCUSSÃO

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

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).

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

O debate sobre os mercados internos de trabalho ganhou um novo vigor a partir da difusão do processo de flexibilização nos anos 80 do século passado. Atkinson (1994) aborda a realidade europeia referente à flexibilidade do emprego nos mercados internos e externos de trabalho, a partir de uma construção teórica que abrange a ação de três atores sociais: governo, empresários e sindicatos. Para isso, avalia duas perspectivas distintas: a solidariedade social e o ajuste do mercado. A partir desse referencial teórico é analisada a flexibilidade dos mercados internos de trabalho, com especial ênfase para as prioridades adotadas pela classe capitalista bem como para a dinâmica da segmentação e as condições de emprego.

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

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

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 procuram, através da terceirização, enfrentar as incertezas dos mercados. Entre outros, “o efeito principal é o da segmentação em diferentes regimes do mercado de trabalho no interior das empresas individuais” (ATKINSON, 1994, p. 462).

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

modelo de flexibilidade do mercado interno de trabalho, tem a sua composição estratificada formada por trabalhadores centrais, trabalhadores periféricos e trabalhadores externos.

Considerando as transformações que se tem processado no setor industrial do arroz, abordamos a seguir o mercado interno de trabalho numa empresa de beneficiamento, no estado do Rio Grande do Sul, com o objetivo de observar se as transformações que vem acontecendo impactam no grau de diferenciação entre os trabalhadores.

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

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

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

As categorias de operadores, na indústria de arroz, estabelecem classificações I, II e III, sendo aplicadas segundo a especificidade e o setor em que o posto de trabalho se localiza no beneficiamento. O conhecimento e a experiência são determinantes para a promoção nesse mercado interno.

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

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

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

botar um II, um operador II, que já tem cinco, dez anos, de que tu botar um que tem um ano. Aí tem que ter este cuidado ali (E3)

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

Finalmente, além dos trabalhadores do mercado interno de trabalho, constatamos na empresa industrial estudada a presença de trabalhadores secundários ou periféricos: os safristas e os avulsos. Essa prática de contratação de trabalhadores avulsos é bastante comum no setor industrial arroseiro.

IV – CONCLUSÕES:

Essa primeira aproximação com a realidade do trabalhador do chão de fábrica permitiu-nos fazer algumas considerações:

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

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

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

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

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

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

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

ROBERTT, Pedro; FREITAS, Fernando Antônio. *Transformações na indústria de beneficiamento do arroz e diferenciação social entre os trabalhadores*. In: **XXIX CONGRESO ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA**, Santiago, Chile, 2013. *Crisis y Emergencias Sociales em América Latina*. Santiago: XXIX ALAS, 2013.