

## **ENTRE A RIGIDEZ E A FLEXIBILIDADE: A DIFERENCIAÇÃO DE TRABALHADORES EM UMA INDÚSTRIA DE BENEFICIAMENTO DE ARROZ**

FERNANDO ANTÔNIO FREITAS<sup>1</sup>; PEDRO ROBERTT<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPEL – Bolsista da CAPES – Email: [fernando.freitas.adv@gmail.com](mailto:fernando.freitas.adv@gmail.com).

<sup>2</sup> Professor do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPEL - Email: [probertt21@gmail.com](mailto:probertt21@gmail.com)

### **I – INTRODUÇÃO:**

O Brasil integra o grupo seleta dos dez maiores produtores mundiais de arroz em casca, sendo o principal país produtor do cereal fora do eixo dos países asiáticos. Pelotas abriga um importante contingente de indústrias de beneficiamento de arroz, algumas com efetivos processos de automação e de intensiva incorporação de tecnologias com base informacional.

Nesta comunicação pretendemos mostrar alguns aspectos das relações sociais travadas no chão-de-fábrica de uma empresa industrial de beneficiamento de arroz com forte inserção no mercado brasileiro e mundial. Para isso, apresentamos resultados de pesquisa realizada em uma das principais empresas de beneficiamento de arroz de Pelotas, com ênfase nos processos sociais que induzem à diferenciação dos trabalhadores no ambiente fabril.

### **II – METODOLOGIA:**

A estratégia metodológica esteve baseada em entrevistas com trabalhadores de diferentes setores operacionais da referida indústria de beneficiamento de arroz e em dados relativos à movimentação dos trabalhadores no interior da indústria, no período de 2005 até 2010, obtidos de um laudo pericial realizado para instruir uma Ação Trabalhista patrocinada pelo sindicato da categoria. No plano teórico, entre outros, utilizamos os estudos sobre mercados internos de trabalho, de Doeringer e Piore (1985), o modelo paradigmático de fluxo tenso, de Durand (2011) e a análise do processo de flexibilização dos mercados de trabalho posta por Atkinson (1994) em relação à realidade europeia do final do século passado.

### **III – RESULTADO E DISCUSSÃO:**

As questões teóricas dos mercados internos de trabalho foram amplamente discutidas na segunda metade do século passado, mais especificamente, nos anos 1970 e 1980, contribuindo na explicação do desenvolvimento do capitalismo. A presença de um mercado no interior da indústria se explicava, em grande parte, pela estabilidade das relações num

---

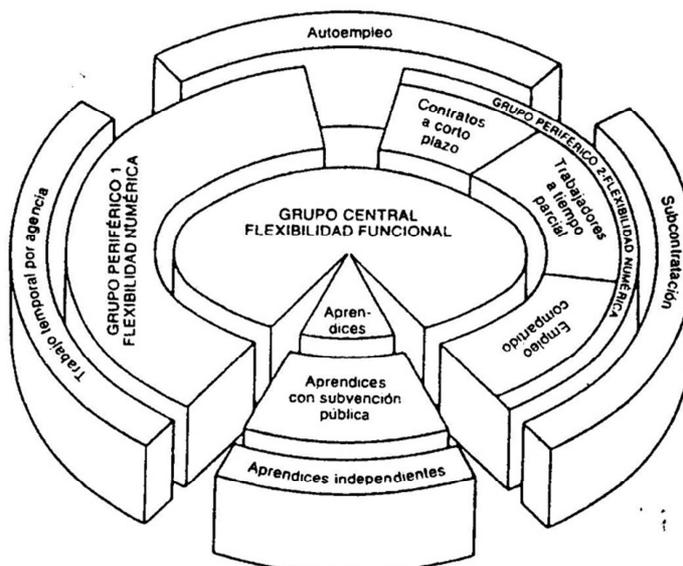
sistema baseado na rigidez como referencial típico daquele momento, aliada com um amparo social patrocinado pelo Estado. Nesse sentido, “o mercado constituía-se, assim, no mecanismo central de distribuição social e uma arena para os que se propusessem a explicar as desigualdades nas sociedades industriais” (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.

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.

Figura 1 – Modelo de empresa flexível



Fonte: Atkinson (1994)

Esse 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. 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.

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 parboilizado), passando por setores como peneiração, descascador, separador, polimento, eletrônica e empacotamento. Em todas essas fases trabalham auxiliares e operadores de máquinas.

Na indústria de beneficiamento de arroz estudada observamos a existência de um mercado interno de trabalho formado por categorias de Serviços Gerais, Auxiliar I e II, Operador I, Operador II e Operador III. O porto de entrada encontrado deu-se na função de Serviços Gerais, onde o trabalhador ingressa na indústria e se adapta (ou não) ao ambiente fabril. Além dessas categorias operacionais ainda existem as categorias de supervisão em que se situa o Líder de Equipe, o Operador de Painel e o Operador de Planta.

Detectou-se na pesquisa a diferenciação entre os trabalhadores devido às mudanças técnicas e o domínio da nova tecnologia, devido à diferença dos rendimentos salariais e devido à qualificação e o treinamento dos trabalhadores. A pesquisa sinalizou a inexistência de um plano de carreira na empresa de beneficiamento de arroz, bem como apontou para a importância do costume no chão-de-fábrica. Procuramos compreender as questões referentes ao gênero humano na alocação de mulheres nesse tipo de indústria, que se desenha predominantemente masculina. Por fim, constatamos a presença de um mercado periférico de trabalho onde estão alocados trabalhadores que exercem atividades de menor qualificação, denominados arrumadores.

## **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, que a diferenciação entre os trabalhadores ocorreria em função da ocorrência de carreiras internas vinculadas a uma estabilidade no emprego fabril. 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” 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 três linhas de trinta máquinas cada uma. Essas, por um lado, são características que remetem ao modelo pós-taylorista. Por outro lado, constatamos através de dados estatísticos que 60% dos trabalhadores do chão-de-fábrica permaneceram em seus setores e categorias no período de 2005 até 2010. Essas características apontam para um modelo híbrido de organização social e produtiva da empresa gaúcha do beneficiamento de arroz analisada

## REFERÊNCIAS:

- 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.
- DURAND, Jean-Pierre. **La cadena invisible**. Fluxo tenso y servidumbre voluntaria. México: FCE, UAM, 2011.
- GUIMARÃES, Nády 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: 12/03/2014.