



Enero 2014

EL PODER ASIMÉTRICO Y LA GESTIÓN DE PERSONAS: LA DINÁMICA DE DOMINACIÓN EN EL CULTIVO DE CAÑA DE AZÚCAR EN BRASIL

Antonio Gil da Costa Júnior

Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN

antonio.gil@gmail.com

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar las relaciones de poder y dominación en la industria de la caña de azúcar en Brasil. Como procedimiento metodológico hay seguido un estudio exploratorio descriptivo, donde se recogieron los datos a través de la búsqueda bibliográfica con libros, artículos científicos, documentos y sitios de Internet. Los resultados muestran que las características extremadamente insalubres de la profesión, además de un telón de fondo de la falta de lugar adecuado para el descanso y la alimentación, el saneamiento básico, la sustitución del PPE, vestimenta adecuada y sin respeto a los descansos; revelan que la relación asimétrica de poder y la dominación ideológica en la industria de la caña de azúcar tiene un papel esencial para fortalecer la dominación y aumentar la explotación de los trabajadores, así como enmascarar las relaciones sociales de producción.

Palabras clave: Gestión de personas. Relaciones de poder. Dominación ideológica. Recursos Humanos.

Abstract

This study aims to analyze the relations of power and domination in the cane sugar industry. The methodological approach followed a descriptive-exploratory study, where data were collected through literature searches in books, papers, documents and internet sites. The results show that the extremely unhealthy characteristics of the profession plus a backdrop of lack of proper place to rest and eat, lack of basic sanitary conditions, lack of PPE replacement, lack of appropriate dress and no respect to rest breaks; shows that the relationship of asymmetrical power and ideological dominance in the cane sugar industry has an essential role to strengthen the domination and increase the exploitation of workers, as well as mask the social relations of production.

Keywords: People management. Power relations. Ideological dominance. Human Resources.

INTRODUCCIÓN

La línea entre la organización y el poder es cíclica y acciones específicas tienden para ciertos propósitos. Los pensamientos de Aristóteles, con su capacidad de observación, la experiencia y la formulación sistemática de los resultados, así como también Maquiavelo, por su real forma de enfrentar el verdadero poder, la tiranía, e el principado; se parecen en el sentido de que las ideas no entran en la composición de los seres del mundo sensible, sino de una manera puramente extrínseca, mientras que sirve de modelo para la formación del universo.

Para Aristóteles, lo universal no se opone a lo particular, pero es posterior. Sin embargo, el análisis del mundo de la política de su tiempo, en un estudio comparativo, el filósofo sentó las bases del conocimiento científico del poder. "[...] La organización es una forma de acción colectiva y que no hay razón para considerar a priori como una forma de acción de segunda clase con respecto al sujeto" (Clegg, 1996, p.49).

Cuanto al ser, para Maquiavelo, la naturaleza humana sería esencialmente maligna y los seres humanos querrían obtener el máximo provecho de menor esfuerzo, simplemente haciendo el bien cuando se ven obligados a esto. La naturaleza humana también no se alteraría al curso de la historia por tener sus contemporáneos actuando del mismo modo que los antiguos romanos y que la historia de esa e de otras civilizaciones sirviesen como ejemplo.

Para Weber (1993), el poder representa la probabilidad de que un actor en una relación social puede sostener su propia voluntad, a pesar de la resistencia, independientemente de la base sobre la que descansa esta probabilidad. Se trata, en este caso, del poder ilegítimo con perturbaciones, lesionando así, la estructura de dominación.

En la perspectiva de las ciencias humanas y sociales, hay diferentes capacidades de los actores dentro de un sistema para asegurar las ventajas y los valiosos recursos escasos. No es necesario que el receptor del acto de poder sea dependiente o consienta para que el poder sea ejercido.

Ya en el enfoque del control, acentúa el predominio de la voluntad de unos sobre los otros, implica inevitablemente, en conflicto y resistencia, por lo que domina la voluntad del detentor del poder. Se ve como una forma de control social, donde su efectividad es mayor cuanto más se evita el conflicto y más sumisión se obtiene de los receptores del acto de poder.

Por último, el poder visto desde el punto de vista de la relación de dependencia, magnifica las tales entre los actores sociales y enfatiza los tipos y formas de cómo se obtén y mantienen las relaciones de dependencia entre el sujeto y el objeto del acto de poder, también enfatiza en por qué y cómo el objeto se somete al sujeto. Así, la racionalidad se considera constructiva en las organizaciones.

El poder reside en las normas y procedimientos que establecen relaciones de significado y asociación simbólica preparados por los miembros de la organización. Estos procedimientos implican códigos de conducta, la vestimenta y el lenguaje, determinados por las normas sociales existentes. Por lo tanto, se percibe la adherencia y la resistencia entre los miembros de la organización. Se cree que este enfoque permite el reconocimiento de los movimientos de la articulación, la formulación y reformulación de alianzas entre agentes organizacionales.

Como afirman Pagès *et al.* (1987), las organizaciones desarrollan estrategias diferenciadas y cada vez más amplias para regulación de conflictos. Bajo diferentes líneas de análisis, estrategias organizacionales han sido investigados en un intento de observar sus manifestaciones, sus contradicciones y sus impactos sobre los empleados (Segnini, 1986; Pagès *et al.*, 1987; Lima, 1995). Sin embargo, en las relaciones laborales, tanto las organizaciones como los individuos desarrollan sus propias estrategias que conducen a la regulación de los conflictos.

El choque de las fuerzas resultantes de esta interacción refleja los efectos persistentes no sólo de adhesión o resistencia ni se forma en un conjunto coherente de acciones que se opone como antagonista a la práctica dominante, que puede ser conflictos locales por autonomía de poder.

Así surge el propósito de este artículo, que es el de promover un debate de naturaleza teórica acerca de las relaciones de poder en las usinas de caña de azúcar, especialmente en las plantaciones de caña de azúcar. Con este fin, se busca profundizar en los debates sobre el

tema, tomando el concepto de poder en la gestión de personas. Se busca reconocer sus efectos en las relaciones e interacciones entre los individuos y en las prácticas y discursos organizacionales con el fin de promover y fortalecer las simetrías y asimetrías en la industria de caña de azúcar. La perspectiva adoptada admite la existencia de puntos de adherencia y resistencia al poder, capaces de justificar o negar su acción, se comprendiendo las organizaciones.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El poder se puede dividir en dos categorías, la simétrica y asimétrica. Cuando el primero enfatiza el carácter benigno y común y cree en la capacidad para el trabajo colectivo y armonioso. Ya asimétrica presupone relaciones sociales y políticas con signos de resistencia y conflicto.

La simetría de poder se refiere a la idea de "Polis" de Platón y Aristóteles cuanto a la detención del poder político. Ya la asimetría, que es la categoría más frecuentemente adoptada por los científicos sociales, se enfatiza el control, la relación de dependencia y desigualdad. Para Aristóteles, la organización social se corresponde con la naturaleza del hombre que es la polis, es decir, las ciudades-estado de la antigua Grecia. En este sentido, la ciudad (polis) es una de las realidades que existen de forma natural, y el hombre es por naturaleza un animal político. Por lo tanto, tomase un fenómeno social característico de la Grecia como un modelo natural para toda la humanidad.

Para este filósofo, los hombres no son naturalmente iguales, porque algunos nacían en la esclavitud y otros para el dominio. Su pensamiento reflejaba la realidad social que se encontraba en la antigua Grecia.

Según Aristóteles y Platón, la marca de la tiranía es la ilegalidad, es decir, la violación de las leyes y las normas pre-establecidas por la ruptura de la legitimidad del poder; una vez en el mando, el tirano deroga la legislación, superponiendo con reglas establecidas de acuerdo con las conveniencias para la perpetuación de este poder. También de acuerdo con Aristóteles y Platón, la intimidación, el terror y el desprecio por las libertades civiles son algunos de los métodos utilizados para obtener y mantener el poder (Xavier, 2008).

En la teoría de las organizaciones se puede acercarse al concepto de poder, basado en la perspectiva de Weber (Weber, 1968), la obra de Galbraith (1984), Mintzberg (1984), Krausz (1991), Chanlat (1996) y Hardy y Clegg, (1996), entre muchos otros autores que se han aventurado a percibir, definir, explicar e interpretar este tema diverso. En términos de Weber, la autoridad en las sociedades antiguas estaba en la tradición y, por tanto, en obediencia a aquellos en el poder, siendo la fuerza la forma de ejecución del poder; y la autoridad representada una forma de poder, que no sea a través de la fuerza.

Sobre la base de una dominación carismática / tradicional centrada principalmente en los propietarios de las primeras organizaciones capitalistas, las relaciones de poder pasaran a se amparar en una dominación del tipo legal, basada en la burocratización de las empresas.

Para sistematizar su enfoque en el poder, Clegg (1993) y Hardy y Clegg (1996) muestran la evolución de sus principales conceptos, comparándolos entre seguir la trayectoria de los estudios de Hobbes a Lukes, centrándose en el poder como absoluto y personificado. Las perspectivas en el pensamiento de Maquiavelo desafían la concepción causal y mecanicista del poder y defienden la idea de que se debe entender en la forma de las relaciones que está insertado, dando lugar a una consideración más contingente, ya que trata de demostrar cómo las estrategias del poder se articulan en situaciones específicas.

La naturaleza política de la estructura de dominación o sistemas de autoridad, de la ideología y de los conocimientos aplicados como fenómenos, estructuralmente sedimentados, saturados e impregnados con el poder, no es una perspectiva dominante en la literatura sobre las organizaciones, a pesar de todas las afirmaciones en contrario (Donaldson, 1995 *apud* Clegg, 1996 p.51).

Hardy y Clegg (1996) se centran en las formas en que la ideología opera a través de conceptos de hegemonía, por lo tanto, se refieren principalmente a la retención del poder. Sin embargo, el concepto de ideología también se puede analizar en un espectro que enfatiza tanto en la ideología y la hegemonía no como un estado mental, sino como un conjunto de prácticas (Foucault, 1979, 1987, Melo, 1985; Motta, 1986; Segnini, 1989, Fischer, 1989; Clegg, 1992, 1993; Pagès, *et al.*, 1993; Misoczky y Vieira, 1998; Brito *et al.*, 2000). Basándose en los principios de Maquiavelo y su intento de interpretar las estrategias de poder.

En el análisis de Foucault, el control y la dominación en las organizaciones se interpretan como un proceso de disciplinar a las personas, así como a toda la sociedad. En la estructura antigua de la primera mitad del siglo XIX, el ejercicio del poder se centraba en la figura de los dirigentes, en que los empleados eran monitoreados y controlados directamente por sus "maestros", como en una especie de feudos locales. Foucault (1979) cree que la verdad está en torno de sistemas de poder que la producen y apoyan, y efectos de poder que reproducen y son inducidos por ella. Examina cómo el castigo y el poder de castigar se materializan en las instituciones locales, regionales y materiales, pudiendo ser caracterizados como micro-poder o sub-poder. Además, indica cómo funciona este proceso de sometimiento y dominación de los individuos.

Según Bobbio (1986), el poder se concibe como la capacidad de actuar del individuo, sino también la capacidad de determinar el comportamiento de otra persona. El poder es el ejercicio del poder del hombre sobre el hombre. Por lo tanto, se refiere a la capacidad del individuo para actuar junto con la capacidad para determinar el comportamiento de cualquier individuo. Destacando el pensamiento de Bobbio, Carvalho (1998) conceptualiza diciendo que "es el ejercicio del hombre sobre el hombre." Se debe considerar el papel de los actores colectivos como el ejercicio del poder, que como un fenómeno social, puede ser abordado como ser entendido como la relación entre los hombres y entre los grupos que las componen. "El poder es un acto" (Hall, 1984, p.95). Tales actos pueden causar fenómenos que pueden generar conflictos o la obediencia.

De acuerdo con Carvalho (1998) el poder en lo enfoque de las desigualdades de los actores existe independientemente de la acción del receptor, mientras que cuando se trata de relaciones de dependencia, el concepto se reformula porque las relaciones de dependencia entre los actores pasan a ser potenciados; y por último, el control es el predominio de la voluntad de unos sobre la voluntad de los demás a través de la resistencia y conflicto. Por lo tanto, "el poder es visto como una forma de control social donde su efectividad es mayor cuanto más se evita el conflicto y más aquiescencia se obtiene de receptores del acto de poder" (Carvalho, 1998, p. 11).

El control en las organizaciones burocráticas se ejerce por los reglamentos, normas y notificación formal. La estructura donde se producen las acciones establecen las condiciones de las relaciones de poder (Hall, 1994). El análisis del control de las organizaciones está estrechamente relacionado con el análisis de la estructura organizacional.

La burocracia se configura, de esta manera, como el primer modelo de organización que utiliza mecanismos de controles indirectos y menos visibles, al inscribir la regulación de las actividades, la especialización, la jerarquía y la división del trabajo en un conjunto de mecanismos estructurales objetivos e impersonales (Carvalho, 1998 p.35).

En la burocracia, el control consiste en una mayor especialización que ofrece una estandarización y niveles jerárquicos, haciendo que el subordinado tiene menos oportunidades para tomar decisiones. Estas organizaciones asumen una combinación diferente de tipos de control, dando lugar a una estrategia que se basa en el control estructural.

El poder, en cuanto control, revela su importancia para el análisis de la organización en la medida en que, en las organizaciones burocráticas, el control, a través de reglamentos, las normas y las comunicaciones formales, se perfila como un elemento clave de la estructura de poder (Carvalho, 1998, p.58).

El control de gestión se forma por la estructura y los procesos empresariales en la búsqueda de conducir sus metas y objetivos con el fin de lograr la eficiencia y la eficacia en la producción. Por lo tanto, desarrollaran y modernizaran para adaptarse a las complejas necesidades de las organizaciones modernas. La estructura de control de la organización se puede desarrollar a través de órdenes de toma de decisiones sobre el curso de las acciones futuras.

La organización implica en el control y la organización social es una disposición ordenada de las interacciones de los individuos. Procesos de control contribuyen a delimitar las conductas idiosincrásicas y mantenerlos en línea con el plan racional de la organización. La coordinación y el orden, creados a los márgenes de los distintos intereses y comportamientos potencialmente difusos de los miembros, son en gran parte una función del control que es un correlato inevitable de la organización.

El conflicto es inherente a la naturaleza de la sociedad. Ya el poder y la dominación de los gerentes sobre los empleados se basan en las relaciones interpersonales entre el detentor y el receptor de poder. En este contexto, Carvalho (1998) fundamenta las principales bases de poder utilizadas como la coacción, la recompensa, la legitimidad, la referencia, la experiencia y la información. De este modo, a través de la estructura dotada de poder coercitivo, se modela la acción, el pensamiento y el sentimiento propio de los individuos.

Hall (1994) propone las fuentes de poder como "la forma en que las partes controlan ahora las bases de poder" (Hall, 1984, p.96) , por lo tanto hace posible el ejercicio del poder en base a la tipología de Galbraith (1996) que propone fundamentación basada en la personalidad, la propiedad y la organización. Estos factores son influenciados por el autoridad formal, el control de los escasos recursos, de la estructura organizacional, el control del poder decisorio, del conocimiento e información, los límites y tecnologías y la capacidad de hacer frente a la incertidumbre.

Según Hall "las coaliciones se forman a medida que las partes tratan de promover sus propios intereses" (Hall 1994, p.102). Y Carvalho (1998) afirma que las organizaciones son coaliciones de intereses dispares, lo que implica que también les entiende como coaliciones de múltiples objetivos. Por lo tanto, los involucrados en el proceso, tratan de satisfacer los intereses, ya sean personales, de grupo o los objetivos más amplios de la coalición a la que pertenecen.

Para Bobbio "existe un interés cuando se producen ciertas actividades diseñadas para satisfacerlas" (Bobbio, 1986, p.563). Por lo tanto, los intereses están relacionados con las necesidades, sean reales o potenciales. Y "el ejercicio del poder no está en ordenar, tomar decisiones, sino para limitar el campo, de estructurar el espacio en el que se toman las decisiones" (Pagès *et al.*, 1987 p.51). Bobbio conceptualiza el conflicto como "una forma de interacción entre individuos, grupos, organizaciones y coletividad que indica perturbaciones en el acceso y la distribución de los recursos escasos" (Bobbio, 1986, p.225). Para Hall el conflicto surge "cuando hay una dependencia asimétrica o desequilibrada entre las unidades con respecto a una tarea" (Hall, 1984, p.109).

Volviendo al aspecto organizativo, Morgan (2007) considera el conflicto de acuerdo con los niveles personales, interpersonales y de grupo, así como señala sus fuentes de generación, como la estructura, las funciones organizacionales, las actitudes, los estereotipos y los escasos recursos y que ahora se denomina como "visión pluralista del conflicto", enfatizando la naturaleza pluralista de intereses, los conflictos y las fuentes de poder.

Pagès, *et al.*, (1987) señalan que la organización promueve y desarrolla la mayor parte del proceso de abstracción, mientras que

Traduce y reduce el conjunto de relaciones existentes en su esfera de influencia a un código central, el dinero, que depende, como 'cinturones de transmisión', el control sobre los propósitos, valores y motivaciones. Este código molda las personas, las producciones, las lenguajes y las ideas (Pagès *et al.*, 1987, p. 106-107).

A juicio de Morgan (2007), el poder influencia quién obtiene qué, cuándo y cómo. Por lo tanto, el debate sobre el modelo de gestión basado en los intereses, el conflicto y el poder,

ofrece una manera práctica y sistemática de entender la dimensión política, así como el juego de poder y conflicto.

METODOLOGÍA

Este artículo está dirigido a un enfoque complementario al estudio de Pagès *et al.* (1987) en relación con el modelo de organización analizado por los autores. Se trata de un estudio descriptivo-exploratorio, tratando de capturar no sólo la aparición del fenómeno, sino también su esencia. Según Selltiz (1987) esta investigación se considera descriptiva porque tiene la intención de conocer la naturaleza, la composición y los procesos que conforman el problema de investigación, o que se lleva a cabo, permitiendo así la descripción de sus características.

Se trata de un trabajo exploratorio que se caracteriza por el análisis de datos, en el supuesto de que su investigación fomenta una comprensión de la generalidad de los mismos o el establecimiento de bases para una mayor investigación sistemática y precisa. El propósito de la investigación es proporcionar una visión general del problema e identificar los posibles factores que influyen o son influidos por él (Gil, 2000).

Se trata de una investigación cualitativa, donde las ciencias sociales adaptado este tipo de análisis con el fin de tratar de llegar a una comprensión global del objeto enfocado; y también para desarrollar planteamientos teóricos más generales sobre las regularidades del proceso y la estructura social. En términos de análisis y la interpretación de los datos es importante indicar la variedad de problemas que se encuentran típicamente en el análisis del material de investigación y los medios por los que pueden ser resueltos (Becker 1999). La recopilación, el análisis y la interpretación de los datos se realizó mediante la búsqueda en libros, artículos científicos, documentos y el acceso a sitios de Internet. Se presentan de manera descriptiva.

DISCUSIÓN

Las plantas de caña de azúcar aumentan la producción mediante la explotación de la fuerza de trabajo porque los salarios de los trabajadores son bajos y el pago se calcula sobre la base de la producción. No hay una norma o ley para la medición de de la producción hasta el punto de que los trabajadores ni siquiera saben al cierto cuántas toneladas cortan por día.

El corte manual de caña es un trabajo duro y que da empleo a muchas personas en áreas donde hay escasez de empleo. Es importante destacar que de acuerdo con estudios ergonómicos cualquier actividad de trabajo con ciclo de repetición inferior a 30 segundos, tiene un gran riesgo de desarrollar lesiones. Para la gran mayoría de los trabajadores en el cultivo de la caña de azúcar, el extenuante día de trabajo es tolerado por aquellos que quieren, a cualquier costo, asegurar la supervivencia de sus familias.

Los trabajadores son manos de obra que tienen múltiples identidades sociales pudiendo ser características interconectadas tales como género, edad, etnia, entre otros que pueden determinar su papel. Esta relación, desde el punto de vista del empleado-patrón en las plantas no siempre es tan organizada, ya que el factor de producción es la causa principal de la organización, a través de complejas políticas de control que desfavorecen la aplicación de gestión de recursos humanos.

Por lo tanto cuando se trata de accidentes, las plantas prefieren no comunicar a los órganos competentes la verdadera razón del alejamiento por razones económicas, de lo contrario tienen que cumplir cabalmente el salario del trabajador durante el tiempo de la recuperación. Así, prefieren transferir el problema al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para que paguen el subsidio de enfermedad, que se basa en los trabajadores de salario mínimo.

El Ministerio de Trabajo está requiriendo a las plantas la profundización de los exámenes de admisión. Para esto, es indispensable hacer un seguimiento para ver si los trabajadores están perdiendo mucho peso para que puedan investigar las causas. Como ejemplo de este problema, en 2007, cinco trabajadores del cultivo de caña murieron por exceso de trabajo sólo en el estado de São Paulo (Mendonça y Melo, 2008). El MTE también defiende la reducción de la jornada laboral de ocho a seis horas debido a las características extremadamente insalubres de la profesión.

Las plantas se pueden configurar en esta investigación como los lugares de tensión y de poder, lo que permite la comprensión de los flujos de la exclusión de los trabajadores agrícolas de sus actividades diarias en los campos de caña de azúcar, lo que indica una reflexión sobre el binomio trabajo / exclusión, que combina en tramas de poder. Este proceso de exclusión se ve confirmado al observar que las plantas, en cuanto instituciones de producción y de gestión de puestos de trabajo, amenazan sustituir la mano de obra de los trabajadores del campo por la mecanización.

Los puestos de trabajo en el sector sucroalcoholero se han mantenido estables en los últimos años, principalmente en la fabricación de azúcar y producción de alcohol (Tabla 1). Ya el puestos de trabajo en el cultivo de caña sufren variaciones debido principalmente a dos factores. El primero es el de la zafra. Los problemas como la sequía elevada o las precipitaciones en exceso pueden afectar la medida de la superficie plantada. El segundo factor es la introducción de la mecanización de la cosecha que viene comprometiendo la generación de empleo e ingresos en los campos de caña, alcanzando especialmente los trabajadores no calificados.

Tabla 1 – Empleos en el sector sucroalcoholero

Ano	Cultivo da Cana-de-açúcar	Fabricação de açúcar	Produção de álcool	Total
2000	356.986	217.724	68.138	642.848
2001	400.326	268.437	67.127	735.890
2002	367.620	301.873	95.100	764.890
2003	382.668	346.814	101.580	831.062
2004	388.121	405.490	107.157	900.768
2005	414.668	439.573	128.363	982.604
2006	459.710	477.435	176.949	1.114.094
2007	497.670	572.289	190.894	1.260.853
2008	481.662	575.200	226.513	1.283.375
2009	425.027	574.048	213.317	1.212.392
2010	420.060	548.678	213.108	1.181.846
2011	356.241	575.307	213.412	1.153.960

Fuente: Secretaría General de la Presidencia de la República (2013)

El sol y sus efectos es otro factor preocupante. De acuerdo con la Norma (NR) 15 del Ministerio de Trabajo y Empleo, toda la actividad de trabajo pesado realizado en lugares con altas temperaturas ambientales requieren descansos de 30 minutos por cada 30 minutos de trabajo. Esta situación es prácticamente ignorada en las plantaciones de caña de todo Brasil. Junto a esto, es la deficiencia nutricional que se agrava por el esfuerzo excesivo, el aumento de los accidentes y la adquisición de enfermedades de las vías respiratorias, dolores en la columna, tendinitis y calambres producidas por la pérdida de potasio.

La caña trajo como consecuencia una sociedad y un estilo de vida de tendencias más o menos aristocráticas y esclavista. Según Mendonça y Melo (2008) los trabajadores gastan cerca de la mitad de sus salarios para sobrevivir en el campo. El salario mínimo es, en promedio, R\$ 413,00 por mes, siendo que los trabajadores gastan hasta R\$ 250,00 por mes para cubrir los gastos de comida, agua y abrigo en condiciones extremadamente precarias. Así, en los campos de caña de azúcar, el "más o menos" dio paso a un paroxismo. En este escenario, el empleador no ofrece sitio adecuado para el descanso y la comida, condiciones sanitarias básicas adecuadas, no repone el equipo de protección personal (EPP), no cumple con los descansos previstos en las normas reguladoras 15 y 31; y no proporciona vestimenta adecuada para el trabajo agotador (Mendonça y Melo, 2008).

La idea de la producción y el lucro del cultivo de la caña de azúcar se convierten en otra incógnita en esta trama, donde se funden los intereses, lo que provoca preguntas sobre el presente y el futuro de los trabajadores rurales. En este contexto, las relaciones de interés son establecidas por las relaciones de poder que aumenta de acuerdo con la autoridad delegada a él.

Los cortadores de caña cumplen un día medio de 8 horas con un día de descanso después de cinco trabajados y son pagos solamente si cumplen con los objetivos diarios de

corte, calculados en toneladas. Por lo tanto, el ritmo de trabajo es acelerado, causando numerosos problemas musculoesqueléticos, deficiencias respiratorias y otros accidentes.

El polvo y el hollín de la quema de caña causan alergias e infecciones respiratorias, a menudo crónicas. Los accidentes más comunes incluyen cortes con el machete en sus manos, antebrazos, pies y piernas. También de ataques de animales venenosos, especialmente serpientes.

Los cortadores manuales de caña son en su mayoría migrantes del noreste que viven en casas con pésimas condiciones de higiene. Los problemas de salud se tratan sólo en los puestos de salud y los hospitales públicos en las ciudades cercanas. Mientras que algunos sean trabajadores registrados, es difícil recibir ayudas por la discapacidad.

Ya en el corte mecanizado, los trabajadores han completado la escuela secundaria, tienen licencia de conducir y reciben un salario fijo. Sin embargo, las máquinas trabajan 24 horas / día, con cambios de diez horas por operador. El esfuerzo físico provoca problemas psicológicos como la tensión mental, la fatiga y el estrés. Los accidentes más comunes son los vuelcos, colisiones e incendios causados por el sobrecalentamiento de las máquinas.

Los trabajadores manuales cortan de seis a doce toneladas / día de caña de azúcar en una área de 200 metros de largo por 8,5 de ancho. Aproximadamente el equivalente a decir que el trabajador camina 4.400 metros y se gasta 50 golpes de machete para cada haz de caña, lo que corresponde a 183.150 golpes / día. Necesitan de bajarse y se torcer para sostener y golpear la caña, llevando paquetes equivalentes a 15 kilos por un radio de 1,5 a 3 metros, además de la necesidad de afilar el instrumento de corte varias veces al día.

A partir de los años 90, con la creciente disponibilidad de mano de obra debido a la introducción de la mecanización del corte, los trabajadores aumentaron su productividad / día para hasta 12 toneladas, como una manera de asegurar sus puestos de trabajo, así la productividad llegó duplicar sin que existiese incremento salarial a clase. Con todo este esfuerzo físico, un trabajador llega a perder 8 litros de agua / día.

El Ministerio Público ha luchado en dos frentes principales. La primera consiste en investigar los impactos de las condiciones ambientales (exposición a un sol intenso, el calor, el polvo y la ceniza), y el uso de plaguicidas en la salud de los trabajadores. Otra área de investigación es en el cálculo de "pagamiento por la producción", porque los trabajadores no tienen control del pesaje de la caña que cortan (Mendonça e Melo, 2008).

También de acuerdo con la fuente citada, una de las principales dificultades para castigar las plantas es el hecho de las contrataciones sean realizadas por intermediarios o "gatos", cuya función es atraer principalmente a los trabajadores migrantes, que a menudo no tienen ni el conocimiento de quiénes son sus empleadores.

CONCLUSIONES

El pago del cortador de caña permanece por producción, situación denunciada por Adam Smith (XVIII) y Karl Marx (XIX) como una de las formas más inhumanas y perversas de pago, porque el empleado tiene su salario condicionado a la fuerza de trabajo dedicado / día. En el corte de caña los trabajadores no saben referencia la ganancia recibida en proporción al trabajo realizado.

Por lo tanto, se percibe en pleno siglo XXI un distanciamiento entre el salario y el proceso de trabajo que es completamente controlado por las propias plantas. La forma de pago es arcaica y perversa al cortador de caña, porque además el agravante de tener que alcanzar el objetivo de producción, no significa la adquisición del valor estimado como su pago, pues, para eso, depende de otros factores externos, como se citó en la discusión.

El sector presenta una aguda dicotomía, por un lado, utiliza lo último en tecnología agrícola, y de otro lado, mantienen la gestión de las personas de las plantas utilizándose el poder como dominación, que ya debería haber sido prohibido en el universo organizacional.

En general, se percibe que las leyes se están mejorando hacia el empleado, pero aún carecen de una supervisión efectiva y más rígida sobre el cumplimiento por los propietarios de las plantas. Además, la mecanización excluye a los profesionales de sus puestos de trabajo sin dar condiciones de (re) integración en otros sectores y profesiones, por lo que carece de políticas públicas paralelas orientadas al entorno social para absorberlos en nuevas actividades productivas.

La conclusión es que las características extremadamente insalubres de la profesión más un telón de fondo de falta de local adecuado de descanso y la nutrición, condiciones sanitarias básicas, la substitución del PPE, vestimenta adecuada, y sin respeto a los descansos muestran que la relación de poder asimétrico y la dominación ideológica en la industria de la caña de azúcar tiene un papel esencial para fortalecer la dominación y aumentar la explotación de los trabajadores, así como enmascarar las relaciones sociales de producción.

REFERENCIAS

BECKER, H. S. *Métodos de pesquisa em Ciências Sociais*. - 4.ed. - São Paulo: HUCITEC, 1999. p.178.

BOBBIO, Norberto, MATTEUCI, N. PASQUINO, G. (org.). *Dicionário de Política*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1986.

BRITO, M. J.; BRITO, V. G. P.; CAPPELLE, M. C. A. A prática da avaliação de desempenho por resultados: a liturgia do poder disciplinar. In: *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*, 24, 2000, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: ENANPAD, 2000. CD-ROM.

CARVALHO, Cristina Amélia. *Poder, conflito e controle nas organizações modernas*. Maceió: EDUFAL, 1998.

CHANLAT, J.F. Conflicts and politics. In: WARNER, M. (org). *International Encyclopedia of Business and Management*. London: N. York/Routledge, 1996.

CLEGG. S. Poder, linguagem e ação nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. *O indivíduo na organização*. - 3.ed. – São Paulo: Atlas, 1996.

_____. Tecnologia, instrumentalidade e poder nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.32, n.5, p.69-95, nov./dez. 1992.

_____. *Frameworks of power*. London: Sage Publications, 1993. p.297. FISCHER, R. M. O círculo do poder: as práticas invisíveis de sujeição nas organizações complexas. In: FLEURY, M.T.L. et al. *Cultura e poder nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1989. p.65-87.

FOUCAULT. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979. p.295.

GALBRAITH, J. Kenneth. *Anatomia do poder*. - 2.ed. - São Paulo: Pioneira, 1996.

GIL, A. C. *Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias*. São Paulo: Atlas, 2000. p.217.

HALL. R. *Organizações, Estruturas e Processos*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1984.

HARDY, C.; CLEGG, S. Some dare call it power. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Ed.). *Handbook of organization studies*. London: Sage, 1996. p.622-641.

KRAUSZ, R. *Compartilhando o poder nas organizações*. São Paulo: Nobel, 1991. p.108.

LIMA, M. E. A. *Os Equívocos da Excelência: as novas formas de sedução na empresa*. Petrópolis: Vozes, 1995.

MENDONÇA, Maria Luisa; MELO, Marluce. Monocultura da cana-de-açúcar cresce, e exploração dos trabalhadores aumenta. Disponível em http://www.social.org.br/artigos/BDF_3_Agrocombustiveis-20081.pdf>. Acesso: 29 nov 2013.

MELO, M. C. O. L. Participação como meio não institucionalizado de regulação de conflitos. In: FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. F. (Orgs). *Processo e relações do trabalho no Brasil: movimento sindical, comissão de fábrica, gestão e participação, o modelo japonês de organização da produção no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1985. p.161-178.

MINTZBERG, H. Power and organization life cycles. In: *Strategic Management Journal*, Sussex, v.9, n.2, p. 207-224, 1984.

MORGAN, Gareth. *Imagens das organizações*. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. (organizadores). *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. Fernando C. Prestes. *Organização e poder: empresa, estado e escola*. São Paulo: Atlas, 1990. p.143.

PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vincent; DESCENDRE, Daniel. *O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. São Paulo: Atlas, 1987.

SECRETARIA GERAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Disponível em <http://www.secretariageral.gov.br/compromissocana/publicacoes-e-documentos/copy_of_dados-de-emprego> . Acesso: 29 nov 2013.

SEGNINI, L.R.P. Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho. In: FLEURY, M. T. L. et al.. *Cultura e poder nas organizações*, São Paulo: Atlas, 1989. p.89-112.

SELLTIZ, Claire; WRIGHTSMAN, Lawrence Samuel; COOK, Stuart Wellford. *Métodos de Pesquisa nas Ciências Sociais*. v.2 – Medidas na Pesquisa Social. São Paulo: EPU, 1987.

VIEIRA, M. M. F.; MISOCZKY, M. C. Instituições e poder: explorando a possibilidade de transferências conceituais. In: *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*, 22, 1998, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ENANPAD, 1998. CD-ROM.

WEBER, Max. *Economia e Sociedad*. Madrid: Fundo de Cultura Económica, 1993.

XAVIER, Alexandre de Souza. *Platão, Aristóteles e Maquiavel: Tendências, Paralelos E Divergências*. Breves críticas sobre concepções que fundamentam o mundo atual, 2008.