

39º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS

Caxambu, 26 a 30 de Outubro de 2015

GT 41 – Trabalho e Ação Sindical na Sociedade Contemporânea

Título:

**Mercado de trabalho e relações de gênero
em um contexto de desenvolvimento regional:
O caso do pólo naval de Rio Grande - RS**

Autores:

Francisco Eduardo Beckenkamp Vargas – IFISP /UFPEl

Ana Cristina Porto Fabres – IFISP/UFPEl

Caxambu-MG, outubro de 2015.

Mercado de trabalho e relações de gênero num contexto de desenvolvimento regional: O caso do pólo naval de Rio Grande - RS

1. Introdução

Este trabalho tem como objetivo analisar as transformações do mercado de trabalho e das relações de gênero no contexto de implantação do pólo naval no município de Rio Grande-RS, identificando o modo pelo qual as mulheres são integradas às atividades desse setor produtivo.

O mercado de trabalho é aqui entendido como um espaço social no qual se estabelecem relações de compra e a venda da força de trabalho (Marx, 1983). Não se trata, porém, de um fenômeno estritamente econômico, mas de um espaço social marcado por fortes assimetrias, não apenas nas relações entre compradores e vendedores da força de trabalho, como também na distribuição dos trabalhadores na estrutura produtiva através de mecanismos mais ou menos competitivos. Como sugere Offe (1989), a força de trabalho é uma mercadoria fictícia, pois não pode ser produzida, distribuída e alocada como outra qualquer. Tanto a disponibilidade dos trabalhadores para vender sua força de trabalho no mercado como a alocação desses trabalhadores nos processos produtivos supõem um conjunto amplo de processos sociais, econômicos e culturais. Neste sentido, tanto a dinâmica de acumulação capitalista e as instituições e políticas públicas, bem como as práticas e representações dos atores sociais situados concretamente concorrem para a conformação desse mercado de trabalho. É nessa perspectiva que se pretende analisar as transformações do mercado de trabalho em Rio Grande, sobretudo em sua dimensão de gênero.

Os estudos de gênero nas ciências sociais têm mostrado que as diferenças entre homens e mulheres no mundo do trabalho ou fora dele não estão determinadas biologicamente, mas são o resultado de um conjunto de práticas e representações socialmente construídas que definem diferencialmente os papéis e responsabilidades de acordo com o sexo. Segundo Kergoat & Hirata (2008, p. 266), configura-se na sociedade e no mundo do trabalho uma divisão sexual do trabalho que atribui a homens e mulheres papéis e responsabilidades diferentes na vida social. Esses diferentes papéis podem ser notados tanto na esfera doméstica e reprodutiva como na esfera do trabalho remunerado.

Essa divisão sexual do trabalho não se apresenta apenas como uma simples divisão de tarefas, mas como processo de hierarquização que estabelece valores diferenciais para trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. Ao mesmo tempo, esses estudos têm mostrado que essa divisão sexual do trabalho é um fenômeno extremamente dinâmico, de tal forma que as bases materiais e simbólicas dessa divisão estão sempre em transformação.

O contexto histórico no qual o mercado de trabalho local se configura mostra-se bastante peculiar. Durante um longo período, a região sul do Estado do RS passou por uma grave crise econômica marcada por baixo crescimento, elevados índices de pobreza, altas taxas de desemprego e por um processo de desindustrialização de suas atividades econômicas mais tradicionais, ligadas à agroindústria. A partir de meados dos anos 2000, com um novo impulso de crescimento da economia brasileira e de um conjunto amplo de políticas públicas, esse quadro modificou-se consideravelmente, destacando-se a implantação do pólo naval de Rio Grande (Vargas, 2012b; 2014).

Este e outros investimentos, sobretudo públicos, tiveram um forte impacto sobre o mercado de trabalho local, provocando intensa mobilidade de trabalhadores locais e nacionais. Uma parte significativa dos operários da indústria naval migrou de outras regiões do país e políticas de qualificação profissional foram implantadas nos municípios de Rio Grande, Pelotas, São José do Norte e Capão do Leão para atender às demandas do setor naval. As atividades de comércio e serviços também foram fortemente impactadas a partir das demandas desse setor.

Apesar de ser um setor fortemente marcado pela presença masculina, um grande número de mulheres foram contratadas para as mais diversas atividades, inclusive aquelas consideradas mais tipicamente masculinas, como de soldadores e montadores de estruturas metálicas. Observou-se, também, uma importante mobilidade inter-setorial, muitos trabalhadores sendo atraídos pelos melhores salários desse novo segmento econômico. Mais recentemente, com a crise econômica brasileira e, particularmente, com a atual crise pela qual atravessa a Petrobras, o ritmo das atividades econômicas reduziu-se significativamente, vários projetos sendo parcialmente transferidos e as entregas de plataformas sendo atrasadas.

É a partir desse quadro que este trabalho está sendo proposto. Pretende-se atingir uma série de objetivos específicos, tais como apresentar as mudanças estruturais do mercado de trabalho local em termos setoriais, identificando-se as mudanças no perfil da classe trabalhadora, particularmente em termos de gênero. Pretende-se também traçar um perfil dos trabalhadores do pólo naval, dimensionando a presença feminina na estrutura ocupacional do setor, bem como as políticas de contratação adotadas pelas empresas em termos de gênero. Serão analisadas, ainda, outras ações do poder público no sentido de criar as condições para que a mão-de-obra local seja aproveitada nesse setor econômico. Interessa-nos, finalmente, nesse contexto, analisar algumas trajetórias de trabalhadoras mobilizadas para atuarem nessa indústria, sua mobilidade ocupacional, bem como suas diversas experiências de trabalho e expectativas em relação às incertezas no mercado local de trabalho.

A abordagem metodológica deste trabalho ancora-se tanto num conjunto de dados estatísticos que permitem reconstituir a dinâmica estrutural do mercado de trabalho local, como em análises qualitativas a partir de entrevistas, contatos pessoais e documentos. Pretende-se analisar as fontes do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS e CAGED) para identificar as mudanças estruturais desse mercado de trabalho. Através dessas fontes é possível traçar um quadro detalhado das diferenças de gênero no mercado de trabalho, cruzando a variável sexo com outras variáveis relevantes como setor da atividade econômica (IBGE/CNAE), ocupação (CBO) e rendimento. Quanto às fontes mais qualitativas, pretende-se explorar a análise de trajetórias de algumas trabalhadoras do pólo naval, uma vez que esse recurso metodológico permite apreender as práticas e representações das mesmas em seus itinerários ocupacionais, permitindo captar as escolhas realizadas e seus contextos específicos. Esse nível de abordagem é fundamental na construção deste trabalho, na medida em que se pretende apreender as construções em termos de gênero e as desigualdades delas decorrentes.

Este trabalho está organizado em três partes. Na primeira, pretende-se apresentar alguns referenciais teóricos a partir dos quais se pode interpretar mais adequadamente o processo de integração dos trabalhadores e, particularmente, das trabalhadoras no mundo do trabalho. Na segunda, pretende-se identificar e caracterizar as transformações do mercado de trabalho de Rio Grande-RS a partir da implantação do pólo naval, levando em consideração tanto as mudanças setoriais como em termos de gênero na composição do

emprego formal. Na terceira e última parte, pretende-se analisar as trajetórias de algumas trabalhadoras do pólo naval no mercado de trabalho local e nas atividades produtivas. Nas conclusões, pretende-se indicar os principais resultados, ainda que preliminares, desta pesquisa que ainda está em curso.

2. Mercado de trabalho, desenvolvimento capitalista e desigualdades de gênero

A perspectiva sociológica tem mostrado que o mercado de trabalho não é um espaço homogêneo, caracterizado pela plena liberdade, racionalidade e igualdade entre seus agentes que buscariam unicamente maximizar seus interesses individuais, conforme o modelo clássico do *homo economicus*. Trata-se, na verdade, de um espaço social no qual se articulam um conjunto complexo de relações sociais, nele se produzindo e se reproduzindo diversos níveis de desigualdade social.

Como fizeram crer as teorias clássicas da modernização ao analisarem o processo de desenvolvimento das sociedades periféricas, tais desigualdades sociais não se configuraram efetivamente como resquícios de um passado tradicional que seria superado na medida em que o desenvolvimento industrial e capitalista avançasse. Subjacente a estas visões lineares e etapistas do processo de desenvolvimento histórico estava o pressuposto de que as sociedades modernas marchariam necessariamente rumo ao progresso, este abrangendo tanto a modernização econômica como a modernização cultural. Nessa perspectiva, as sociedades foram consideradas como entidades totalizantes e abstratas, negligenciando-se a história concreta e os conflitos internos entre seus agentes.

Ao longo do século XX, no curso concreto de desenvolvimento da sociedade brasileira e latino-americana, colocou-se em xeque essa concepção evolucionista, linear e ingênua do “progresso” social. A modernização capitalista nessas regiões mostrou-se um processo marcado por profundas desigualdades sociais, o suposto “subdesenvolvimento” não podendo mais ser atribuído à ausência de modernização, de industrialização e de avanço das relações capitalistas de produção. O próprio desenvolvimento capitalista mostrava ser um elemento produtor e dinamizador dessas desigualdades sociais, a modernização não podendo mais ser pensada como engendrando, necessariamente, a emancipação humana e a ampliação dos direitos e das liberdades individuais.

É nestes termos que se torna pertinente discutir o modo pelo qual se produzem as desigualdades sociais no mercado de trabalho, particularmente as desigualdades de gênero. As desigualdades sociais são aqui entendidas como configurações complexas de relações sociais que se articulam, operando-se tanto ao nível econômico, nas relações de apropriação e distribuição desigual do produto econômico entre os agentes sociais, como no nível sócio-cultural, a partir da apropriação e distribuição desigual de bens simbólicos e de reconhecimento pelos diversos grupos em suas relações (gênero, geração, cor/etnia, etc.). Essas relações são, a um só tempo, materiais e simbólicas, nutrindo-se mutuamente na produção das desigualdades sociais, na produção de uma ordem hierárquica, desejada ou não. Apesar, pois, dos ideais igualitários da modernidade e das motivações puramente econômicas que orientariam a ação dos agentes no mercado, como se poderia explicar a persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho?

As tentativas de explicar as desigualdades e os diferentes modos de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho esbarraram, freqüentemente, em argumentos puramente econômicos. Assim, das teorias econômicas às teorias da segmentação do mercado de trabalho (Pries, 2003), passando mesmo por algumas interpretações marxistas (Brumer, 1988), esses enfoques enfatizaram seja um suposto déficit de formação e qualificação profissional das mulheres, seja sua inserção secundária na condição de reserva de trabalho em conjunturas de expansão capitalista e ampliação dos mercados. No entanto, na medida em que as mulheres consolidaram de forma estável sua posição no mercado de trabalho, na medida em que uma nítida divisão sexual do trabalho foi se estruturando no âmbito do mundo profissional e na medida, ainda, que as mulheres passaram a investir mais intensamente em sua formação escolar e profissional, essas interpretações foram sendo postas em xeque.

Nas ciências sociais, os estudos de gênero têm fornecido ferramentas teóricas importantes para compreender a produção dessas desigualdades de gênero e o processo diferencial de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho. A crítica feminista às categorias androcêntricas e supostamente neutras das ciências sociais forjaram, através do conceito de gênero, a ideia de que essas diferenças não podem ser atribuídas nem a uma simples determinação biológica, nem a uma determinação em termos puramente econômicos. Tais desigualdades são interpretadas como o resultado de uma construção social, histórica e cultural. As relações de gênero, pois, são o produto de um processo

histórico que passa tanto pela formação e transformação de papéis sexuais típicos, transmitidos e aprendidos no processo de socialização dos indivíduos segundo valores, regras e normas que diferenciam e hierarquizam os gêneros, como pelas lutas e conflitos sociais através dos quais se confrontam valores e práticas tradicionais com novas concepções e práticas em termos de gênero.

As desigualdades sociais e de gênero não podem ser explicadas, também, independentemente das transformações pelas quais passam o capitalismo contemporâneo. É no contexto recente de reestruturação produtiva, de desenvolvimento de um modelo capitalista de acumulação flexível, que essas relações e desigualdades se constituem e se transformam. Logo, é preciso indicar, em traços gerais, os impactos dessas mudanças sobre o trabalho, o mercado de trabalho e a situação da classe trabalhadora.

A constituição desse novo modelo de acumulação flexível implica, segundo Harvey (1993), não apenas um novo regime de acumulação, confrontado com a rigidez do fordismo, mas também um novo modo de regulamentação das relações sociais e de trabalho, no qual o Estado tem um papel fundamental na redução dos custos com a força de trabalho. Mais do que isso, essas transformações supõem um modo de vida peculiar que indicam transformações culturais mais profundas, com a mercantilização generalizada em escala global, a pluralidade na estética do consumo, a compressão do espaço-tempo, bem como a intensificação dos processos de inovação possibilitados pelas novas tecnologias de informação e comunicação. Na análise proposta por Harvey, torna-se fundamental considerar o caráter heterogêneo, tenso e contraditório dessas transformações. A produção de novas formas e relações de trabalho combina-se com velhas formas que são preservadas e atualizadas, como os sistemas domésticos e parernalistas de organização e controle do trabalho.

Em relação ao mercado de trabalho, o autor volta a enfatizar o processo de segmentação do mercado de trabalho que adquire novos contornos sob a acumulação flexível. Mais do que nunca, o controle sobre o processo de trabalho e a extração da mais valia continuam sendo centrais no capitalismo contemporâneo, bem como a integração dos trabalhadores a partir de diferentes lógicas. Assim, sob o comando desse novo capitalismo, um núcleo central de trabalhadores mais estáveis e bem pagos, com perspectivas de carreira, continua sendo fundamental, ainda que o mesmo diminua sob o impacto das políticas de enxugamento das empresas. Amplia-se, portanto, a parcela de trabalhadores

periféricos, tanto aqueles submetidos a uma forte instabilidade e rotatividade no trabalho (primeiro grupo periférico), como aqueles integrados ainda mais precariamente através das chamadas modalidades atípicas de contratação (temporários, tempo parcial, contratos com duração determinada, etc.) e subcontratação (segundo grupo periférico) (Harvey, 1993, p. 143). Os processos de terceirização das empresas enxutas podem significar, portanto, a constituição de uma camada de trabalhadores extremamente precários, submetidos, inclusive, a modalidades informais de contratação. A elevação dos níveis de desemprego estrutural também constituiriam um dos fundamentos desse capitalismo em suas investidas contra as formas de organização dos trabalhadores. O combate ao poder sindical estaria no centro das ações do próprio Estado e de realocização das grandes empresas capitalistas no espaço mundializado (Harvey, 1993; Antunes, 1999).

Portanto, essas transformações implicariam, ao mesmo tempo, a destruição de um conjunto de qualificações e habilidades profissionais e a criação de outras, aumentando a seletividade, a exigência de mais escolaridade e qualificação profissional, bem como um perfil de trabalhadores engajados, dispostos a participar da gestão da produção. A captura da subjetividade seria um dos traços fundamentais desse novo regime de acumulação (Alves, 2011). O novo espírito do capitalismo ou do toyotismo devem colocar a empresa em sintonia com a sociedade e o mercado (ou com a sociedade transformada em um imenso mercado), com a complexidade das demandas e do perfil dos consumidores, com os valores, as crenças e as práticas dos clientes e consumidores. Qualidade, sustentabilidade ambiental, responsabilidade social tornam-se emblemas das novas políticas de gestão empresariais. Logo, os trabalhadores não podem mais serem reduzidos a autômatas que obedecem ordens e prescrições e realizam tarefas parcelizadas, mas sujeitos dotados de polivalência, engajamento, capacidade de trabalhar em equipe, de identificar e resolver problemas, de integrar-se no universo da empresa que escapa seus próprios muros.

A transição para a acumulação flexível transforma também as relações de gênero e o papel das mulheres na produção e na sociedade, mas não em um sentido progressista, segundo Harvey. De fato, elas possibilitam um processo mais intenso de exploração da força de trabalho feminina alocada nos espaços menos valorizados da estrutura econômica, como é o caso da ampliação da contratação de mulheres em tempo parcial, mal pagas, como forma de substituir os trabalhadores centrais do sexo masculino mais bem remunerados. Neste sentido, pode-se afirmar que neste novo período de acumulação

flexível, a morfologia da classe trabalhadora, da classe-que-vive-do-trabalho, como afirma Antunes (1995; 2013), se torna cada vez mais complexa e heterogênea, o desemprego e a precariedade do trabalho se generalizando e incorporando modalidades diversas de integração e subordinação dos trabalhadores (gênero, cor/raça, geração, nacionalidade).

É importante sublinhar que se pode distinguir a integração dos trabalhadores e trabalhadoras na sociedade e no mercado de trabalho em diferentes níveis, reconhecendo que a precariedade social e do trabalho é um fenômeno complexo (Vargas, 2012a). Essa integração precária não se dá apenas no nível do estatuto do trabalho e das relações de emprego, como sustentaria Castel em sua análise sobre a crise da sociedade salarial e de constituição de um “preariado”. Além da desestabilização do emprego, a precariedade pode ser analisada, particularmente, no que diz respeito ao trabalho propriamente dito e à satisfação que o trabalhador pode obter de sua inserção no mundo profissional. É nesse sentido que Paugam (2000) vai falar nos trabalhadores da precariedade, destacado que as mudanças nas sociedades contemporâneas afetam não apenas o estatuto do emprego, mas as condições de trabalho propriamente ditas. Por essa razão, Paugam sugere a existência de diferentes níveis de integração dos trabalhadores, a partir da combinação desses dois critérios fundamentais, a estabilidade do emprego e a satisfação do trabalhador com seu trabalho: a integração estável, que articula satisfação no trabalho e estabilidade no emprego; a integração instável, que articula satisfação no trabalho e instabilidade no emprego; a integração laboriosa, que articula insatisfação no trabalho e estabilidade no emprego; e, finalmente, a integração desqualificante, que articula insatisfação no trabalho e instabilidade no emprego. É a tendência contemporânea a uma integração desqualificante que leva o autor a falar dos “assalariados da precariedade”.

Conforme vários estudos vêm mostrando, as relações de gênero constituiriam uma dimensão importante desses mecanismos de integração, as mulheres habitando mais frequentemente que os homens esse mundo da precariedade do trabalho. Algumas destas perspectivas teóricas têm sublinhado com insistência a idéia de que ao se estabelecer uma “divisão sexual do trabalho” entre homens e mulheres, as relações de gênero não se cristalizaram apenas em diferentes papéis sociais, mas em uma hierarquização entre o masculino e feminino. Kergoat & Hirata (2008) destacam que uma análise em termos de divisão sexual do trabalho deve levar em conta dois princípios organizadores: primeiramente, um princípio de separação, de distinção entre o masculino e o feminino (*há*

trabalhos de homens e trabalhos de mulheres); em segundo lugar, um princípio de hierarquização entre essas categorias, de tal forma que *um trabalho de homem vale mais que um trabalho de mulher* (Kergoat & Hirata, 2008, p. 266). Nestes termos, a divisão sexual do trabalho é considerada um processo dinâmico, em permanente transformação. Permanece, porém, a hierarquização que relega o feminino a uma condição “inferior” no espaço de relações sociais. Essas mudanças e permanências na divisão sexual do trabalho ocorrem numa dinâmica social marcada pelas lutas e tensões entre atores sociais sexuados que procuram preservar/transformar as relações sociais entre as categorias de sexo.

Segundo as autoras, as relações de gênero, ao mesmo tempo, constituem um tipo particular de determinação das relações sociais que são atravessadas por um conjunto de outras determinações, de classe, de raça/etnia, de geração, etc. Nesses termos, as relações sociais são *coextensivas ou consubstanciais*, conforme os termos cunhados por Kergoat (2001), o que implica afirmar a autonomia relativa de cada tipo de relação social em situações concretas e evitar explicar os fenômenos em termos reducionistas que remetem a um princípio único de determinação, em nível econômico, por exemplo.

Se, em sociedades patriarcais, essa divisão sexual do trabalho, a hierarquização e a desigualdade entre os sexos são elementos institucionalmente integrados ao seu sistema político e ideológico, já nas sociedades modernas, nas quais os ideais igualitários constituem importantes forças sociais e políticas, essas desigualdades e hierarquias perdem gradativamente sua legitimidade, tendo em vista o próprio processo de luta das mulheres pelo seu reconhecimento como ser social dotado de direitos iguais. O problema, pois, consiste em explicar tais desigualdades a despeito dos valores igualitários e da recusa em se afirmar a superioridade/inferioridade entre os sexos. Trata-se de reconhecer que o preconceito e a discriminação existem, mas de que esses fenômenos operam-se a partir de mecanismos mais sutis, não manifestamente discricionários. Em larga medida, a desigualdade social, neste caso, será produzida lá onde os atores sociais agem supostamente segundo motivações puramente econômicas. Isto não significa afirmar que a desigualdade baseada no preconceito e na discriminação explícita não deixe de existir. Ela existe. Assim, conforme Bourdieu (1998), a dominação masculina vai assumir uma dimensão simbólica crucial, constituindo-se num processo de *naturalização*, de *des-historicização* das diferenças de gênero. Trata-se, neste caso, de compreender os

mecanismos pelos quais o preconceito e a discriminação travestem-se num comportamento neutro e imparcial, normal e habitual.

É assim que o conceito de divisão sexual do trabalho, conforme sustentam Kergoat & Hirata (2003, 2008), tem um papel importante na explicação dessas desigualdades sociais. Em sociedades marcadas pelo desenvolvimento das forças produtivas e da acumulação econômica, essa divisão sexual do trabalho se expressa, num primeiro momento, como uma divisão entre “trabalho produtivo”, predominantemente masculino, mais valorizado, fonte de riqueza e poder, e “trabalho reprodutivo”, predominantemente feminino, menos valorizado, ligado às funções domésticas de cuidado, educação e socialização das crianças e dos demais membros do grupo familiar. Nas sociedades contemporâneas, transformam-se e rearticulam-se as relações entre essas esferas e a própria divisão sexual do trabalho. A inserção maciça das mulheres no mercado de trabalho – o que vem sendo considerado como um importante fator de autonomia e liberdade para as mulheres, de igualdade – combina-se com as tradicionais responsabilidades no âmbito doméstico. Nesse sentido, os estudos de gênero têm mostrado que, no mercado de trabalho, as mulheres ocupam, predominantemente, as ocupações e profissões ligadas ao setor de serviços e às tarefas associadas às funções reprodutivas (emprego doméstico, serviços de educação, saúde, etc.) e às habilidades consideradas tipicamente femininas, inclusive na indústria. Esses estudos indicam, ainda, que elas estão sujeitas a condições de trabalho mais precárias e a níveis de retribuição salarial inferiores aos homens, mesmo quando ocupam atividades iguais. As mulheres não só recebem salários mais baixos, como também têm menos acesso às funções de comando e chefia.

Enfim, a divisão sexual do trabalho deslocou-se profundamente nas últimas décadas, principalmente em decorrência das lutas por maior igualdade. As mulheres conquistaram mais autonomia e independência com sua inserção no mundo profissional, ocupando lugares sociais que tradicionalmente eram masculinos. No entanto, sua inserção no mundo profissional continua balizada por uma típica divisão sexual do trabalho, pela atribuição prioritária às mulheres do trabalho e das responsabilidades domésticas. Tal fato se cristaliza tanto subjetivamente pela disposição das mulheres em assumir determinadas tarefas e papéis tipicamente femininos, aprendidos no espaço doméstico e menos valorizados – o que supõe a incorporação de um *habitus* de gênero – como objetivamente pelos constrangimentos resultantes dessas responsabilidades que entram em conflito com

as exigências, as pressões e as condições acirradas de competição no trabalho profissional. O pleno investimento neste último espaço encontra-se, com frequência, limitado pelo primeiro, o que coloca as mulheres numa situação de desvantagem competitiva em relação aos homens. Os papéis sociais de mãe, esposa, dona de casa tornam-se decisivos, pois, na estruturação do processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, tanto do ponto de vista da estruturação de suas próprias escolhas, como do ponto de vista da estruturação das escolhas dos demais agentes econômicos, dos empregadores, por exemplo. É assim que, frequentemente, as mulheres são consideradas menos aptas a ocupar posições de mais responsabilidade e cuja retribuição monetária é mais elevada. Neste último caso, a discriminação de gênero manifesta-se não como afirmação de uma inferioridade social das mulheres, como em sociedades tipicamente patriarcais, mas como uma avaliação que estima a ausência de um atributo, de uma competência ou de uma disposição para o trabalho remunerado, tendo em vista os esquemas de percepção produzidos por essa divisão sexual naturalizadora do trabalho.

3. O pólo naval e as transformações do mercado de trabalho de Rio Grande

No final da década de 1990 e início da década de 2000, o setor de construção naval brasileiro retomou seu desenvolvimento, interrompido nos anos 80 e 90, incentivado por políticas públicas de financiamento, por meio do Fundo Monetário de Marinha Mercante, e por encomendas da Petrobras, destinadas à renovação e ampliação de sua frota. Em 1999, a Petrobras anunciou o Programa de Renovação da Frota de Apoio Marítimo (PROREFAM). No final de 2000, lançou o Programa Navega Brasil, com facilidades de créditos para armadores e estaleiros brasileiros. Essas políticas estimularam a expansão e descentralização da indústria naval brasileira, até então concentrada na região sudeste. No ano de 2003, novo programa de fomento para o setor naval, o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (PROMINP), com foco no desenvolvimento tecnológico, capacitação de recursos humanos e geração de emprego e renda no setor de petróleo e gás brasileiro. Em 2004, a Lei nº 10.849 criou o Programa Nacional de Financiamento da Ampliação e Modernização da Frota Pesqueira Nacional (PROFROTA). No mesmo ano, a Petrobras lançou outro Programa de Modernização e Expansão da Frota (PROMEFA), com encomendas de embarcações nos anos de 2005 e 2008. Em 2010, a Petrobras criou o Programa de Empresa Brasileira de Navegação (EBN), com ofertas de

contratos de afretamento de embarcações, construídas no Brasil, por período de 15 anos (Fabres, 2014).

O polo naval de Rio Grande, resultado das oportunidades que surgiram com as políticas de descentralização do setor, é formado por três estaleiros: o Estaleiro Honório Bicalho; o Estaleiro Rio Grande, dividido em três áreas, ERG1, ERG2 e ERG3; e o Estaleiro Brasil (Fabres, 2014).

Em janeiro de 2006, foi inaugurado, em Rio Grande, o Estaleiro Honório Bicalho, de propriedade da empresa QUIP¹ (atualmente pertence à empresa QGI), dando início à construção do polo naval. O Estaleiro Honório Bicalho possui área de 320 mil m² e cais com mais de 700 metros de comprimento (PROMINP, 2015). A QUIP foi formada em 2005 para participar da licitação para a construção de módulos de processo e integração (montagem) da plataforma P-53. A conversão do casco e parte da montagem dessa plataforma foi realizada em Cingapura e deslocada para Rio Grande, com entrada no Estaleiro Honório Bicalho em agosto de 2007, dando início ao processo de integração. A conclusão e entrega da plataforma ocorreu em outubro de 2008. A QUIP venceu licitação para construção de módulos de painéis elétricos e de geração de energia da P-58 e seis módulos de processo e tubulações da plataforma P-63, e também para a construção do convés de dois módulos e da integração da plataforma P-55. Em parceria com a *BWOffshore*, foi também responsável pela integração e comissionamento, isto é, a montagem e certificação de operacionalidade segundo o projeto, dessas plataformas. A chegada no Estaleiro Honório Bicalho do casco da plataforma P-58 ocorreu em outubro de 2011, da P-55 em janeiro de 2012 e da P-63 em janeiro de 2013. As plataformas P-53, P-58 e P-63 são do tipo FPSO (unidade flutuante que produz, armazena e transfere petróleo) e a P-55 do tipo FPU (Floating Production Unit/Unidade de Produção Flutuante), uma plataforma semi-submersível. A QUIP executou a montagem, instalação e integração da plataforma P-55, em parceria com a empresa CQG. O pico de construção dessas plataformas ocorreu em 2013, com a saída de Rio Grande, em junho, da P-63, em outubro da P-55 e em dezembro da P-58 (Fabres, 2014).

As obras do Estaleiro Rio Grande (ERG) tiveram início no ano de 2006. Em 2010, o ERG foi inaugurado e adquirido pela empresa ECOVIX/ENGEVIX Construções

¹ A empresa QUIP foi criada através do consórcio formado pelas empresas Queiroz Galvão, Iesa Óleo e Gás e UTC Engenharia. Em 2010, as empresas Camargo Corrêa e PJMR passaram a integrar o consórcio. Em 2013, a empresa QUIP foi extinta e formada a QGI, consórcio entre as empresas Queiroz Galvão e Iesa Óleo e Gás.

Oceânicas, subsidiária da ENGEVIX Engenharia S.A., em sociedade com a Fundação dos Economiários Federais (FUNCEF), que administra o plano de previdência complementar dos empregados da Caixa Econômica Federal. O estaleiro possui uma área de 550 mil m² e em sua infraestrutura há um dique seco com 130 m de largura, 350 m de comprimento e 13,8 m de profundidade; um cais com 350 metros e outro com 42 metros de extensão; uma fábrica de cortes de chapas e montagens de blocos iniciais para a construção de cascos, com altíssimo índice de automação; e cabines para pintura dos blocos iniciais. A ECOVIX/ENGEVIX possui contrato com a Petrobras para a construção de oitos cascos para plataformas do tipo FPSO e contrato com a empresa SETE Brasil para a construção de três navios sondas (drill ships). Um consórcio japonês, liderado pela Mitsubishi Heavy Industries, adquiriu 30% da ECOVIX/ENGEVIX no final do ano de 2013.

O terceiro estaleiro do polo naval gaúcho, criado em 2012, é o Estaleiros do Brasil Ltda (EBR), sociedade com participação de 50% entre a empresa japonesa *TOYO Engineering Corporation* e a brasileira SOG Óleo e Gás. A área do EBR, localizado no município de São José do Norte, distante oito quilômetros do município de Rio Grande, é de 1.500.000 m² e está em fase de construção de sua infraestrutura. A empresa EBR venceu licitação para construção de módulos e montagem da plataforma P-74 e aguarda o casco. A conclusão da plataforma está previsto para 2016.

O pico de contratação de trabalhadores no pólo naval ocorreu em 2013, em decorrência da montagem das plataformas P-55, P-58 e P-63, executadas pela QUIP, e da construção dos cascos FPSO, executados pela ECOVIX. Além disso, as obras de infraestrutura de ampliação e adequação do ERG e o início das obras de infraestrutura do estaleiro da EBR exigiram a contratação de grande número de trabalhadores, com preferência de mulheres na atividade de eletricista industrial.² Conforme dados do Ministério Público do Trabalho (MPT), compatíveis com os dados da RAIS e CAGED que serão apresentados mais adiante, em outubro de 2012, estima-se que haviam 10.500 trabalhadores (diretos e indiretos) nos estaleiros Honório Bicalho e Rio Grande e que, em maio de 2013, haviam 15.700 trabalhadores, contabilizando trabalhadores no Estaleiro Honório Bicalho e Estaleiro Rio Grande, mais os trabalhadores ligados a cerca de 100 empresas terceirizadas (Força Tarefa, 2012; Força Tarefa, 2013).

² Segundo contatos mantidos durante visitas aos estaleiros.

Os dados acima apresentados permitem uma primeira visão do impacto que o setor naval teve no mercado de trabalho de Rio Grande. É a partir desse cenário, também, que se pretende dimensionar e analisar as transformações das relações de gênero nesse mercado de trabalho, identificando-se a evolução do emprego em sua composição setorial e por sexo. Para tanto, compara-se os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de 2006 a 2014. Esse recorte temporal permite captar as mudanças do mercado de trabalho local decorrentes da implantação da indústria naval no município que se deu a partir do ano de 2006.

É importante salientar, ainda, que se tratam, apenas, de dados do setor formal. Os empregos e formas de trabalho não registrados não são captados por essas bases de dados. A RAIS é um banco de dados com periodicidade anual, instituída pelo Decreto 76.900 de 23/12/75, com o objetivo de conhecer e controlar a atividade trabalhista no Brasil através de coleta de informações dos estabelecimentos que empregam trabalhadores. Os dados publicados pela RAIS e analisados neste trabalho referem-se aos estoques de empregos formais ativos em 31 de dezembro de cada ano. Já o CAGED é um cadastro das movimentações realizadas mensalmente pelos estabelecimentos, isto é, das admissões e desligamentos, restringindo-se apenas aos empregos celetistas. O CAGED foi criado pela lei nº 4.923/65 e, assim como a RAIS, constitui-se numa importante ferramenta para o conhecimento da realidade e para a formulação de políticas públicas.

Segundo dados da RAIS/MTE, conforme a Tabela 1, durante a fase de implantação da indústria naval de Rio Grande e de construção e montagem das primeiras plataformas petrolíferas, o estoque de empregos formais no município cresceu de 35.093, em 2006, para 56.870, em 2014. Houve um incremento absoluto de 21.777 novos vínculos empregatícios durante esse período, o que corresponde a um crescimento relativo de 62,1%, ou seja, a uma taxa média anual de 7,8%. Apesar desse alto e expressivo crescimento do emprego formal, ele esteve apenas um pouco acima das médias de crescimento nacional, estadual e do município de Pelotas, vizinho ao município de Rio Grande e um dos pólos econômicos regionais.³

³ No Brasil, a taxa de crescimento do emprego formal, nesse mesmo período, foi de 41%, o que corresponde a uma média de 5,1% ao ano. Já no Estado do Rio Grande do Sul, essa taxa foi de 34%, isto é, 4,2% ao ano.

A indústria de transformação foi o setor que apresentou o maior crescimento em termos absolutos durante esse período, o estoque de empregos formais passando de 5.423, em 2006, para 13.992, em 2014. Foram criados 8.569 novos empregos, o que corresponde a um aumento de 158%. Observa-se, igualmente, através da Tabela 1, que a participação da indústria de transformação na estrutura do emprego no município de Rio Grande cresce significativamente durante esse período. De 15,5%, em 2006, esse segmento passa a representar 24,6% do total dos empregos formais em 2014.

Vale ressaltar, ainda, no âmbito da indústria, o importante crescimento da construção civil nesse período, setor bastante impactado pela implantação do pólo naval. Os dados da Tabela 1 não mostram o alcance desse crescimento, pois 2014 foi um ano de refluxo das atividades desse setor. Até esse ano, a taxa de crescimento do emprego formal foi de 66,2%. Logo, apenas um pouco acima da média geral do período (62,1%). No entanto, se tomarmos como base o ano de 2013, observa-se um crescimento impressionante. Entre 2006 e 2013, a taxa de crescimento dos empregos formais na construção civil foi de 233,8%, atingindo um estoque de 3.765 vínculos em 2013. A participação relativa da construção civil no estoque total de empregos formais passou de 3,2%, em 2006, para 6,7%, em 2013, caindo novamente para 3,3% em 2014.

Através da Tabela 1, observa-se, ainda, que o forte crescimento do emprego industrial no período analisado deve-se, principalmente, à expansão do setor de construção de embarcações⁴ (pólo naval). Conforme os dados da RAIS, de 2006 a 2014, o estoque de empregos formais nesse segmento cresceu de 71 para 7.479, uma variação absoluta de 7.408 postos de trabalho e um aumento percentual de 10.433,8%. A participação do setor de construção de embarcações na indústria de transformação passou de 1,3%, em 2006, para 53,5%, em 2014, perfazendo mais da metade dos postos de trabalho desse setor. Já a participação do setor naval no estoque total de empregos do município de Rio Grande passou de 0,2%, em 2006, para 13,2%, em 2014.

Portanto, o conjunto das atividades industriais teve um crescimento impressionante durante o período, sua participação na estrutura do emprego passando de 20,2%, em 2006,

Em Pelotas, essa taxa de crescimento do emprego formal foi de 44,2%, o que corresponde a uma média de 5,5% ao ano.

⁴ Categoria setorial definida pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0, Grupo 301.

para 29,6%, em 2014. Registraram-se 9.736 novos vínculos empregatícios, o que corresponde a um crescimento relativo de 137,4%.

O conjunto das atividades de serviços também teve um forte crescimento durante o período, principalmente em termos absolutos, pois o volume de empregos criados supera aquele do conjunto do setor industrial. O estoque de empregos passou de 27.194, em 2006, para 39.103, em 2014. Portanto, foram criados, nesse período, 11.909 novos vínculos empregatícios. Tal performance, no entanto, é menos impactante em termos relativos, a taxa de crescimento atingindo 43,8%, bem abaixo da média geral. De fato, devido ao forte crescimento do emprego industrial, o conjunto das atividades de serviços perde participação relativa na estrutura do emprego do município, caindo de 77,5%, em 2006, para 68,8%, em 2014. Ainda assim, as taxas de participação são bastante elevadas, o que revela a enorme importância desse setor na dinâmica local do mercado de trabalho. Vale ressaltar, ainda, que muitos desses empregos têm relação direta com o setor naval, uma vez que as empresas industriais do pólo subcontratam diretamente um conjunto de atividades de serviços, tais como alimentação, limpeza, vigilância, dentre outras. A terceirização dessas atividades consideradas periféricas repercute, pois, diretamente sobre o conjunto do setor de serviços no município de Rio Grande.⁵

Tabela 1 – Evolução do estoque de empregos formais, vínculos ativos em 31/12, por setor da atividade econômica, participação relativa e variação absoluta e relativa, Rio Grande-RS, 2006-2014.

Setores IBGE	2006		2014		Var. Abs.	Var. Rel. (%)
	Emp.	Part. (%)	Emp.	Part. (%)		
Extração Mineral	56	0,2	233	0,4	177	316,1
Ind. de Transform.	5.423	15,5	13.992	24,6	8.569	158,0
Construção de Embarcações (*)	71	0,2	7.479	13,2	7.408	10.433,8
Construção Civil	1.128	3,2	1.875	3,3	747	66,2
Serv. Ind. Util. Púb.	480	1,4	723	1,3	243	50,6
Total Indústria	7.087	20,2	16.823	29,6	9.736	137,4
Comércio	7.606	21,7	11.792	20,7	4.186	55,0
Serviços	13.111	37,4	21.488	37,8	8.377	63,9
Adm. Pública	6.477	18,5	5.823	10,2	- 654	- 10,1
Total Serviços	27.194	77,5	39.103	68,8	11.909	43,8
Agropecuária	812	2,3	944	1,7	132	16,3
TOTAL	35.093	100,0	56.870	100,0	21.777	62,1

Elaborado pelos autores.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

* Segundo a CNAE 2.0 Grupos.

⁵ A esse propósito, é importante observar que a participação do conjunto das atividades de serviços (aí incluído o comércio) no estoque total de empregos formais mostra-se bastante alta no Brasil, segundo a RAIS. Ela atinge 73,4% em 2014. Nesse mesmo ano, no Rio Grande do Sul, essa participação é de 68,1% e em Pelotas de 79,7%.

Através dos dados acima apresentados e analisados, constata-se, pois, que a indústria naval teve um forte impacto sobre o mercado local de trabalho, provocando um forte crescimento da participação absoluta e relativa do emprego industrial no estoque total de empregos e um importante deslocamento na estrutura setorial do emprego. Nem por isso, as atividades de serviços deixaram de ter um papel fundamental no mercado de trabalho, uma vez que quase 70% dos empregados estão vinculados a esse setor. Essa constatação tem importantes conseqüências quando se analisa o perfil da classe trabalhadora, suas condições ocupacionais e sua relação subjetiva com o trabalho. Nesse caso, as peculiaridades das atividades de serviços devem ser diretamente levadas em consideração.

Analisando-se as transformações do mercado local de trabalho em termos de gênero, conforme a Tabela 2, observa-se uma série de traços marcantes. Em termos globais, a participação feminina no emprego formal cresceu pouco nesse período, passando de 38,7% para 40,1%. Trata-se de uma participação baixa considerando-se as médias nacional e estadual.⁶

Tabela 2 – Evolução da participação feminina, absoluta e relativa, no total do emprego formal, vínculos ativos em 31/12, por setor da atividade econômica, variação absoluta e relativa, Rio Grande-RS, 2006-2014.

Setores IBGE	2006		2014		Var. Abs.	Var. Rel. (%)
	Nº	%	Nº	%		
Extração Mineral	7	12,5	20	8,6	13	185,7
Ind. de Transform.	2.060	38,0	2.833	20,2	773	37,5
Construção de Embarcações (*)	19	26,8	1.268	17,0	1.249	6.573,7
Construção Civil	22	2,0	136	7,3	114	518,2
Serv. Ind. Util. Púb.	54	11,3	138	19,1	84	155,6
Total Indústria	2.143	30,2	3.127	18,6	984	45,9
Comércio	3.340	43,9	6.406	54,3	3.066	91,8
Serviços	4.875	37,2	9.709	45,2	4.834	99,2
Adm. Pública	3.179	49,1	3.415	58,6	236	7,4
Total Serviços	11.394	41,9	19.530	49,9	8.136	71,4
Agropecuária	51	6,3	130	13,8	79	154,9
TOTAL	13.588	38,7	22.787	40,1	9.199	67,7

Elaborado pelos autores.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

* Segundo a CNAE 2.0 Grupos.

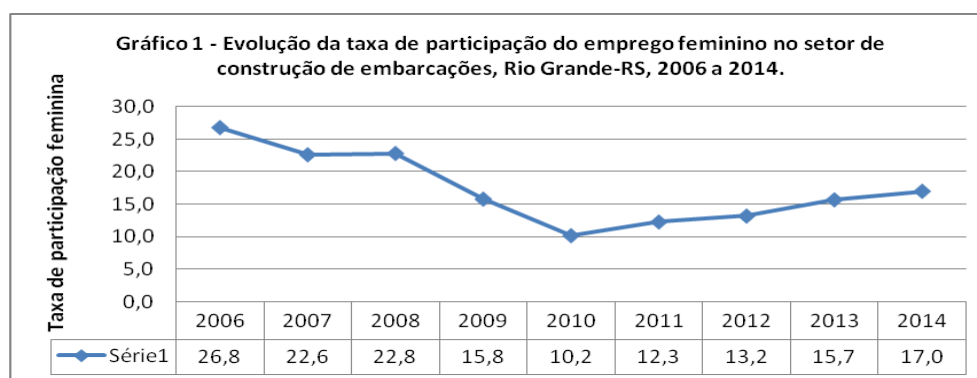
No setor industrial, que apresentou uma fortíssima expansão absoluta e relativa do estoque de empregos formais no período analisado, a participação relativa das mulheres diminuiu significativamente, passando de 30,2%, em 2006, para 18,6%, em 2014. No

⁶ Segundo a RAIS 2014, no Brasil, as mulheres tinham uma participação de 43,2% do total de vínculos de empregos formais. No Rio Grande do Sul, essa participação era de 45,9% e em Pelotas-RS, 46,6%.

conjunto da indústria de transformação, esse quadro não é diferente, a redução sendo ainda mais acentuada. Ou seja, trata-se de um setor tipicamente masculino no qual se acentuou a participação dos homens neste período de fortes transformações do mercado de trabalho e de deslocamento da estrutura setorial do emprego. No entanto, é preciso sublinhar que a participação das mulheres em termos absolutos mostra-se importante. Eram mais de três mil mulheres vinculadas à indústria de Rio Grande em dezembro de 2014, conforme a Tabela 2.

Na construção civil, a situação não é muito diferente. Trata-se, porém, de um setor ainda mais marcadamente masculino no qual se observa, em contrapartida, um pequeno aumento da participação relativa das mulheres que passou de 2%, em 2006, para 7,3%, em 2014. Em termos absolutos, porém, esse aumento não é muito significativo tendo em vista que o peso da construção civil na estrutura do emprego é baixa (3,3%). Em 2014, a RAIS registra apenas 136 mulheres trabalhando na construção civil em Rio Grande.

Examinando-se, mais particularmente, a evolução da participação feminina no setor de construção de embarcações, observa-se, conforme o Gráfico 1, abaixo, que a participação das mulheres nesse setor caiu no período analisado, de 26,8%, em 2006, para 17%, em 2014. Porém, é preciso considerar que os dados de 2006 até 2009, aproximadamente, são pouco representativos, na medida em que número de trabalhadores nesse setor era muito baixo.

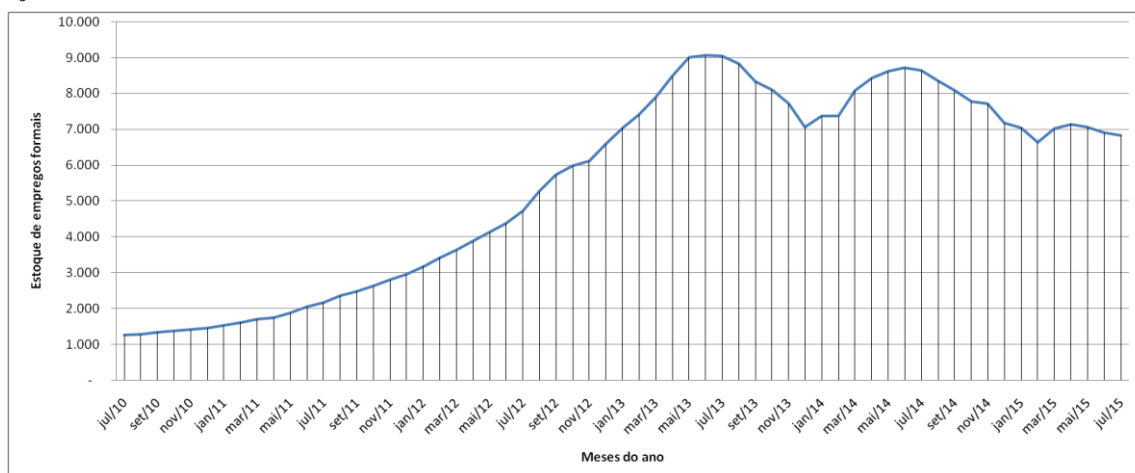


Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

É a partir de 2010 que se pode observar um forte crescimento do emprego nesse setor, conforme mostra o Gráfico 2, logo a seguir. Durante esse período, de 2010 a 2014, a participação feminina aumenta. Mesmo que em termos relativos ela ainda seja baixa, em termos absolutos essa participação não é pequena. Em 2014, a RAIS registra um estoque

de 1.268 empregos femininos vinculados ao setor de construção de embarcações. O crescimento relativo da participação das mulheres no setor expressa certa preocupação das empresas em darem oportunidades à força de trabalho feminina, como examinaremos mais adiante. Se compararmos a participação das mulheres em Rio Grande com o conjunto da indústria naval brasileira, constata-se que nesse pólo ela é mais elevada. Dados da RAIS revelam que a participação das mulheres no conjunto do setor era de apenas 10%, em 2014, contra 17% em Rio Grande.

Gráfico 2 - Evolução do estoque de empregos formais no setor de construção de embarcações, Rio Grande - RS, julho de 2010 a julho de 2015.



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Através do Gráfico 2, observa-se que esse forte crescimento do emprego formal no setor de construção de embarcações atinge seu ápice em meados de 2013. Após uma redução dos estoques no segundo semestre de 2013, devido à finalização de várias plataformas, conforme relatado anteriormente, observa-se uma retomada do crescimento dos empregos no primeiro semestre de 2014, seguido novamente de uma redução dos estoques desde então, quando o setor passa a viver um quadro de grave crise.⁷

Nos dados da RAIS, que apresenta estoques anuais em 31 de dezembro, esse crescimento aparece de modo linear, sem que seja possível captar as oscilações mensais, como é o caso do CAGED, expressas no Gráfico acima. Assim, segundo a RAIS, o estoque de empregos formais no setor de construção de embarcações atinge um total de 571

⁷ Essa crise deve tanto às investigações da operação Lava a Jato que denunciaram o envolvimento de empresários do setor naval nos escândalos de corrupção da Petrobrás, como à crise da economia brasileira que se evidenciou a partir do segundo semestre de 2014 e que se intensifica em 2015.

vínculos em dezembro de 2010, 2.310 em 2011, 6.494 em 2012, 7.226 em 2013 e, finalmente, 7.479 em 2014.

As oscilações mensais nos estoques de empregos formais revelam claramente o caráter cíclico do processo produtivo no setor naval até o presente momento, marcado por períodos de expansão e períodos de retração da produção face às encomendas que vão sendo terminadas e contratadas ao longo do tempo. Tal variação exige uma importante flexibilidade numérica da força de trabalho que tem nas mulheres uma importante fonte de oferta local de trabalho. Dispor de um exército industrial de reserva é uma preocupação importante das empresas do setor, uma vez que foi preciso mobilizar um grande contingente de trabalhadores vindos de fora da cidade e do Estado do Rio Grande do Sul para preencher os novos postos de trabalho criados e para os quais não havia força de trabalho local qualificada.

Ou seja, se, por um lado, a expansão das atividades industriais no setor naval propiciou um forte crescimento do emprego masculino, as mulheres também tiveram um aumento de suas oportunidades ocupacionais – ainda que quantitativamente inferiores em relação aos homens – por conta da necessidade de mão-de-obra qualificada para este setor. Muitas dessas mulheres passaram por cursos de qualificação oferecidos pelo SENAI e pelas próprias empresas. A produção de uma força de trabalho disponível tem estado no centro das atenções tanto dos empresários locais como do Estado e das instituições voltadas para qualificação profissional. O Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (PROMINP) foi uma dessas políticas instituídas para dar conta dessas necessidades pontuais do setor. O PROMINP classifica doze categorias profissionais para o setor de petróleo e gás. Na categoria metal-mecânica estão inseridas as ocupações mais demandadas da indústria naval (soldador, montador de andaimes, caldeireiro). O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), criado em 2011, embora não focado em qualificação para o setor de petróleo e gás, também promoveu a formação de mão de obra para a indústria naval, principalmente através de cursos para a atividade de soldador (Fabres, 2014).

No entanto, esse crescimento quantitativo de postos de trabalho femininos no setor naval não impediu que houvesse uma redução da participação das mulheres na indústria e o conseqüente aumento de sua participação nas atividades de serviços. Aliás, o perfil da participação feminina na estrutura ocupacional, conforme a Tabela 3, mostra que mais de

80% das mulheres estão trabalhando nas atividades de comércio e serviços. Essa participação, inclusive, aumentou no período analisado, passando de 83,9%, em 2006, para 85,7%, em 2014. Isto se deve à expansão mais intensa da participação masculina no setor industrial que fez reduzir a participação relativa das mulheres nesse setor de 15,8%, em 2006, para 13,7%, em 2014. Neste sentido, as transformações no mercado de trabalho local provocaram uma concentração ainda maior das mulheres no setor de serviços e dos homens no setor industrial. De um pouco mais de 11 mil mulheres no setor de serviços, em 2006, elas passaram a ser quase 20 mil, em 2014, um crescimento relativo de 71,4%. Na indústria, o crescimento relativo da participação das mulheres foi de 45,9%, abaixo do crescimento médio de participação das mulheres no período (67,7%). Em termos absolutos, esse crescimento da participação feminina foi de apenas 984 novos vínculos empregatícios, menor inclusive que o crescimento isolado do setor de construção de embarcações, cujo saldo no período foi de 1.249 vínculos. Isto se deve à forte redução da participação das mulheres na indústria de alimentação, um importante segmento da economia local. Entre 2006 e 2014, o número de mulheres vinculadas a esse setor diminuiu de 1.793 para 876 trabalhadoras.⁸

Tabela 3 – Evolução da estrutura setorial do emprego feminino, Rio Grande-RS, 2006-2014.

Setores IBGE	2006	2014
Extração Mineral	0,1	0,1
Ind. de Transform.	15,2	12,4
Construção de Embarcações (*)	0,1	5,6
Construção Civil	0,2	0,6
Serv. Ind. Util. Púb.	0,4	0,6
Total Indústria	15,8	13,7
Comércio	24,6	28,1
Serviços	35,9	42,6
Adm. Pública	23,4	15,0
Total Serviços	83,9	85,7
Agropecuária	0,4	0,6
TOTAL	100,0	100,0

Elaborado pelos autores.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

* Segundo a CNAE 2.0 Grupos.

⁸ Esses dados, extremamente interessantes, sugerem a hipótese de que talvez tenha havido uma importante mobilidade da força de trabalho feminina desse setor industrial tradicional para a indústria naval. Os dados aqui apresentados, no entanto, não permitem examinar mais a fundo essa hipótese, até porque, com base em vários depoimentos pessoais, uma importante mobilidade ocupacional tem sido constatada também dos setores de comércio e serviços, que cresceram em termos absolutos e relativos, para o setor naval.

A fim de captar o impacto das transformações do mercado de trabalho sobre as desigualdades de rendimento dos trabalhadores em termos setoriais e de gênero, analisou-se, também, com base na RAIS, a evolução das médias salariais (em número de salários mínimos) nos diversos setores segundo o sexo (conforme a Tabela 4). Uma série de importantes conclusões podem ser tiradas a partir da análise desses dados.

Tabela 4 - Evolução da remuneração média em salários mínimos, em dezembro, dos empregos formais, por setor e sexo, Rio Grande-RS, 2006 a 2014.

IBGE Gr Setor	Sexo	Valor Remun. Dezembro (SM)		
		2006 (**)	2014	Var.
1 - Indústria	Total	2,81	5,01	78,0
	Masculino	3,77	5,53	46,5
	Feminino	1,07	2,91	171,9
	(F/M) %	28,4	52,7	85,6
Indústria de transformação	Total	2,67	5,07	90,2
	Masculino	3,70	5,62	52,0
	Feminino	0,98	2,89	195,6
	(F/M) %	26,5	51,5	94,4
Construção de embarcações	Total	6,68	6,45	-3,4
	Masculino	6,74	7,00	3,9
	Feminino	6,17	3,78	-38,8
	(F/M) %	91,6	54,0	-41,1
2 - Construção Civil	Total	2,91	3,28	12,8
	Masculino	2,91	3,34	14,5
	Feminino	2,70	2,60	-3,8
	(F/M) %	92,8	78,0	-16,0
3 - Comércio	Total	1,88	1,91	1,5
	Masculino	2,05	2,16	5,3
	Feminino	1,65	1,69	2,4
	(F/M) %	80,4	78,2	-2,7
4 - Serviços	Total	4,38	4,13	-5,9
	Masculino	5,22	4,86	-6,9
	Feminino	3,19	3,33	4,5
	(F/M) %	61,1	68,5	12,2
5 - Agropecuária	Total	2,36	2,28	-3,3
	Masculino	2,41	2,37	-1,6
	Feminino	1,57	1,70	8,3
	(F/M) %	65,1	71,7	10,1
Total	Total	3,48	3,84	10,3
	Masculino	4,12	4,53	10,1
	Feminino	2,47	2,80	13,3
	(F/M) %	60,1	61,8	2,9

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

(*) Segundo a CNAE 2.0 Grupos.

(**) Para o setor de construção de embarcações, o ano inicial da comparação é 2010 e não 2006, uma vez que até 2009 o número de vínculos ligados a esse setor é ainda bastante baixo.

Primeiramente, quando se analisa a evolução dos rendimentos no período de 2006 a 2014, constata-se que houve um pequeno crescimento dos rendimentos, de 10,3%, tanto entre homens (10,1%) como entre mulheres (13,3%), entre estas, inclusive, em níveis um

pouco mais elevados. Em 2014, a média salarial global no mercado de trabalho de Rio Grande era de 3,84 salários mínimos (sm). Comparando-se a média masculina, de 4,53 sm, com a feminina, de 2,80 sm, observa-se uma elevada desigualdade de rendimento que não mudou significativamente no período analisado. Em 2014, as mulheres ganhavam, em média, 61,8% do salário dos homens, uma pequena melhoria em relação a 2006. Isto é, as desigualdades de gênero em termos de rendimento eram e continuam elevadas no mercado de trabalho local.

Em 2014, as desigualdades setoriais são significativas, os setores agropecuário (2,28sm), comércio (1,91sm) e construção civil (3,28sm) pagando abaixo da média geral (3,84sm). Os demais setores, indústria (5,01sm) e serviços (4,13sm), pagam acima da média. Tais diferenças não se modificaram significativamente durante o período analisado, à exceção da indústria. Nesse setor, as médias salariais cresceram significativamente no período, o que se deve ao crescimento do setor de construção de embarcações. Na medida em que cresce a participação deste segmento nas atividades industriais, suas médias salariais se elevam, pois elas estão entre as mais altas dentre os setores apresentados, conforme se observa na Tabela 4: 6,68sm, em 2006 e 6,45sm, em 2014.

O que permanece constante é que as mulheres recebem quase sempre menos que os homens, o nível de desigualdade variando de setor para setor. No setor de serviços, essas desigualdades reduziram-se no período, as médias salariais femininas passando de 61,1%, em 2006, para 68,5%, em 2014, em relação às médias masculinas. Já no comércio elas aumentaram ligeiramente, as médias salariais femininas passando de 80,4%, em 2006, para 78,2%, em 2014, das masculinas. Observa-se que as menores desigualdades de gênero no comércio coincidem com o pagamento de salários médios menores. Nos serviços, ao contrário, que paga salários médios mais elevados, as desigualdades salariais de gênero são maiores.

Na indústria se observa um quadro bastante peculiar e comportamentos discrepantes. Nela se observa níveis salariais médios mais elevados, desigualdades de gênero igualmente mais elevadas e mudanças significativas durante o período analisado. Tanto no conjunto do setor industrial como na indústria de transformação em particular, observa-se que os salários médios femininos eram, em 2006, inferiores a 30% dos salários médios masculinos. Durante o período, essa desigualdade extrema diminuiu, mas continua elevada. Em 2014, as mulheres ganham em média, apenas 52,7% dos salários médios dos

homens no conjunto do setor industrial. Na indústria de transformação esse quadro não é diferente, com taxa aproximada (51,5%).

É no setor de construção de embarcações que se observa um movimento inverso. As desigualdades salariais entre homens e mulheres tendem a aumentar e não a diminuir, como ocorre no conjunto da indústria. Em 2010, os salários médios femininos representavam 91,6% dos salários médios masculinos. Em 2014, essa desigualdade aumenta, as mulheres passando a receber, em média, apenas 54% dos salários médios masculinos.

Se, globalmente, para o conjunto do mercado de trabalho de Rio Grande, as desigualdades de rendimento em termos de gênero permanecem estáveis, elas se acentuam no setor que está na ponta das transformações observadas, o setor naval. O crescimento desse setor, portanto, acarreta um duplo efeito em termos de desigualdades sociais. Primeiramente, acentua as desigualdades setoriais, elevando os níveis salariais da indústria em relação aos demais setores, e, em segundo lugar, acentua as desigualdades de gênero, pois globalmente os homens são mais beneficiados que as mulheres pelos níveis salariais mais elevados desse segmento industrial. Os dados da Tabela 4 mostram, por exemplo, que enquanto as médias salariais masculinas crescem 3,9% no período analisado (2010 a 2014), as médias salariais femininas diminuem em níveis bastante elevados, em 38,8%. As médias salariais femininas passam de 6,17 sm, em 2010, para 3,78 sm, em 2014. As masculinas passam de 6,74 sm, em 2010, para 7,00 sm, em 2014.

A divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero também podem ser observadas dentro dos diversos grupos ocupacionais do setor de construção de embarcações. A análise a seguir será realizada com base nos grandes grupos (GG) da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) 2002.⁹ Segundo a RAIS 2014, conforme a

⁹ A CBO 2002 classifica as ocupações em dez grandes grupos (GG). Trata-se do nível de classificação mais agregado. Neste trabalho, o GG 0 não se aplica, por se tratar de atividades ligadas às forças armadas, policiais e bombeiros militares. Os GG 1 (Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes), o GG 2 (Profissionais das ciências e das artes), o GG 3 (Técnicos de nível médio) e o GG 9 (Trabalhadores de manutenção e reparação) foram mantidos, com alterações apenas na nomenclatura, a fim de melhor adaptá-la ao setor que está sendo analisado. O GG 4 (Trabalhadores de serviços administrativos) e o GG 5 (Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados) foram fundidos em um mesmo grupo denominado “Trabalhadores de serviços administrativos e outros serviços”. O GG 6 (Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca), o GG 7 (Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais) e o GG 8 (Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais) foram fundidos em um mesmo grupo. O número de trabalhadores classificados no GG 6 é pouco significativo (cinco trabalhadores) e as diferenças entre os grupos 7 e 8 são pequenas, referindo-se, segundo a

Tabela 5, abaixo, dos 7.479 vínculos ativos em 31 de dezembro, 4.914 (65,7%) estavam classificados na categoria de trabalhadores da produção de bens e serviços industriais. Apenas 13,7% destes trabalhadores eram mulheres, o que fica abaixo da média de participação das mulheres no conjunto do setor, no ano de 2014, que é de 17%. Na categoria de trabalhadores em serviços de reparação e manutenção, a participação masculina é ainda mais alta. Dos 305 vínculos identificados nessa categoria, que representam apenas 4,1% do total do setor, as mulheres têm uma participação de apenas 2%, isto é, de seis trabalhadoras.

Tabela 5 - Número de vínculos de emprego segundo a estrutura ocupacional (Grande Grupo CBO 2.002), por sexo, setor de construção de embarcações, Rio Grande-RS, 2014.

Grupos Ocupacionais (*)	Sexo				Total	
	Masculino		Feminino			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Diretores e gerentes	194	91,1	19	8,9	213	2,8
Profissionais de nível superior	233	73,3	85	26,7	318	4,3
Técnicos de nível médio	436	90,5	46	9,5	482	6,4
Trabalhadores de serviços administrativos e outros serviços	809	64,9	438	35,1	1.247	16,7
Trabalhadores da produção	4.240	86,3	674	13,7	4.914	65,7
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	299	98,0	6	2,0	305	4,1
Total	6.211	83,0	1.268	17,0	7.479	100,0

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

(*) Grupos ocupacionais elaborados a partir dos Grandes Grupos da CBO 2002. Elaboração dos autores.

Essa participação feminina sobe na categoria de serviços administrativos e outros serviços. Do total de 1.247 trabalhadores/as classificados neste grupo ocupacional, as mulheres representam 35,1%, perfazendo um total de 438 trabalhadoras. Nos demais grupos ocupacionais, a participação das mulheres é mais baixa, sendo significativa, ainda, sua participação entre os profissionais de nível superior, de 26,7%, acima da participação média das mulheres no conjunto do setor. Neste grupo, são contabilizados 85 mulheres e 233 homens.

Uma análise mais detalhada desses profissionais de nível superior revela que as mulheres estão mais presentes em profissões consideradas tipicamente femininas, como nutricionistas, orientadores de ensino, psicólogas, assistentes sociais, secretárias executivas e jornalistas. As mulheres têm uma baixa participação nas profissões ligadas às engenharias, onde os homens estão em ampla maioria.

CBO 2002, seja aos “sistemas de produção que tendem a ser discretos e que lidam mais com a forma do produto do que com o seu conteúdo físico-químico” (GG 7), seja aos “sistemas de produção que são ou tendem a ser contínuos (química, siderurgia, entre outros)”. Esses três grandes grupos foram unificados na categoria de “Trabalhadores da produção”.

Dentre os técnicos de nível médio, a participação das mulheres também diminui, representando apenas 9,5% desse grupo. Isto é, são 46 mulheres e 436 homens. O mesmo ocorre no grupo superior da estrutura ocupacional, de diretores e gerentes, onde a participação das mulheres é muito baixa, de apenas 8,9%. São apenas 19 mulheres e 194 homens situados no topo da hierarquia do trabalho no setor de construção de embarcações de Rio Grande.

Examinando-se as médias salariais dentro desses grupos ocupacionais, constata-se as mesmas tendências observadas na análise setorial do conjunto do mercado de trabalho de Rio Grande: as mulheres ganham muito menos que os homens, essas desigualdades são bastante acentuadas e se intensificam nos estratos mais elevados da estrutura ocupacional.

Tabela 6 - Rendimento médio em dezembro, em número de salários mínimos, dos trabalhadores segundo o grupo ocupacional e sexo, setor de construção de embarcações, Rio Grande-RS, 2014.

Grupos Ocupacionais	Sexo		Total	F/M (%)
	Masculino	Feminino		
Diretores e gerentes	30,14	13,50	28,66	44,8
Profissionais de nível superior	15,26	9,23	13,64	60,5
Técnicos de nível médio	13,96	9,11	13,50	65,3
Trabalhadores de serviços administrativos e outros serviços	5,47	2,79	4,53	51,1
Trabalhadores da produção	5,08	3,01	4,79	59,3
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	6,83	12,55	6,94	183,8
Total	7,00	3,78	6,45	54,0

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Vale salientar, primeiramente, que as médias salariais de homens e mulheres, de 7,0 e 3,8 sm, respectivamente, conforme a Tabela 6, são bastante discrepantes, a média geral feminina representando apenas 54% da média geral masculina.¹⁰ Em outros termos, a média feminina é sempre inferior à média geral, total ou por grupo ocupacional. A única exceção é do grupo de trabalhadores em serviços de reparação e manutenção. Isto se deve ao fato de que existem apenas seis mulheres neste grupo (contra 299 homens) e de que os subgrupos aos quais pertencem essas mulheres, assim como os homens, apresentam médias salariais elevadas.¹¹ Se, por um lado, tal fato relativiza a superioridade da média salarial

¹⁰ Nos grupos ocupacionais agrupados, as médias salariais foram ponderadas segundo o peso de cada grupo na estrutura ocupacional dos grandes grupos CBO 2002.

¹¹ No subgrupo de “Supervisores de manutenção eletroeletrônica industrial, comercial e residencial” estão registrados 31 homens e duas mulheres. A média salarial desse subgrupo é bastante elevada, de 21,91 salários mínimos. A média feminina, de 22,90 sm, é levemente superior à média masculina de 21,85 sm. No subgrupo de “Mecânicos de manutenção de máquinas industriais” estão registrados 222 homens e quatro mulheres. A média salarial desse subgrupo é de 4,40 salários mínimos. A média masculina, de 4,34 sm, é bem inferior à média feminina, de 7,37 sm. Uma série de outros subgrupos compõem esse grupo ocupacional, com médias

feminina, por outro, ele mostra que as mulheres também têm acesso a ocupações bem pagas, ainda que menos frequentemente que os homens.

No grupo ocupacional de “Diretores e gerentes”, que apresenta as médias salariais mais elevadas e ocupam as posições de maior poder dentro das organizações, as médias salariais femininas correspondem apenas a 44,8% das masculinas. Essa tendência se repete nas demais categorias ocupacionais, conforme a Tabela 6, sendo que as desigualdades salariais vão se reduzindo, na seguinte ordem, conforme a proporção das médias salariais femininas vão aumentando em relação às masculinas: “Trabalhadores de serviços administrativos e outros serviços” (51,1%), Trabalhadores da produção (59,3%), “Profissionais de nível superior” (60,5%) e de “Técnicos de nível médio” (65,3%).

4. Trajetórias e experiências de trabalho: as relações de gênero no pólo naval

Desde sua instalação no município de Rio Grande, uma das preocupações fundamentais das empresas do pólo naval foi de garantir a disponibilidade de uma força de trabalho qualificada para a natureza específica de suas atividades produtivas. Como se trata de um segmento novo na região, não havia força de trabalho compatível com as exigências do setor, o que resultou em uma forte mobilidade geográfica de trabalhadores vindos de outros Estados do país (Rio de Janeiro, Bahia, Pernambuco, etc.). Não existem dados precisos e confiáveis a esse respeito, identificando o volume exato dessa força de trabalho “estrangeira”, mas ela impactou fortemente não só o mercado de trabalho local, mas o conjunto da economia e da vida urbana do município de Rio Grande. A partir do crescimento das atividades do pólo, observou-se um grande crescimento da demanda no mercado imobiliário e, conseqüentemente, uma forte alta nos preços dos aluguéis. As atividades de serviços, como bares e restaurantes, também foram fortemente impactadas, assim como outros serviços demandados por essa população vinda de fora. Um sem número de alojamentos coletivos, inclusive irregulares e precários, surgiram durante esse período e tomaram os jornais e noticiários televisivos locais. Muitos trabalhadores das cidades vizinhas também foram contratados pelas empresas do pólo, o que resultou na

salariais acima ou abaixo destas apresentadas acima. Enfim, a média feminina eleva-se em função de que as seis mulheres do grupo estão em subgrupos com médias salariais elevadas.

intensificação do fluxo de transporte coletivo regional, principalmente de ônibus vindos do município de Pelotas.

Várias estimativas indicavam que cerca de 60 a 70% da mão-de-obra do setor era ocupada por trabalhadores de fora, havendo uma forte preocupação das autoridades locais para que esses empregos beneficiassem os moradores da cidade e região.

A preocupação com a contratação de mulheres também sempre esteve presente, tanto no âmbito das próprias empresas, como da sociedade como um todo. Como indicado anteriormente, muitas atividades de formação profissional foram direcionadas para as necessidades do pólo naval. Vários desses cursos de qualificação foram preferencialmente dirigidos pelas instituições formadoras às mulheres.

Tem-se observado, ao mesmo tempo, por parte de representantes das empresas, uma preocupação no sentido de aproveitar a força de trabalho feminina não apenas em atividades administrativas, mas também no chão de fábrica. Muitas dessas atividades, ainda que tipicamente masculinas – pois envolvem situações de risco, uso de equipamentos pesados e realizadas em situações insalubres (calor, confinamento, etc.) – são consideradas adequadas para as mulheres, como aquela relativa à atividade de soldador. Segundo vários depoimentos, as mulheres são melhores soldadoras que os homens, pois são mais minuciosas, precisas e caprichosas em seus movimentos. Tais construções corroboram os achados de vários estudos que mostram o quanto os empregadores destacam essas habilidades tipicamente femininas, como a minúcia, a disciplina e a dedicação ao trabalho, sem que, no entanto, impliquem em vantagens em termos de remuneração e carreira. No entanto, é preciso levar em consideração que a contratação de mulheres na indústria naval tem relação direta com a carência de trabalhadores qualificados para as atividades do setor e com a necessidade de dispor de uma força de trabalho apta qualitativa e quantitativamente. Neste caso, a carência de trabalhadores do sexo masculino também parece ser um fator que influencia as práticas em termos de gênero, favorecendo o recrutamento de mulheres.

Vale destacar, ainda, que Pelotas e Rio Grande são dois importantes pólos universitários regionais, abrigando várias universidades e institutos federais de educação técnica. Tendo ocorrido em concomitância com a implantação do pólo naval, a expansão da rede de educação superior pública, através do Programa de Apoio a Planos de

Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), bem como de faculdades particulares e cursos de pós-graduação, resultou em uma ampliação da oferta de vagas em áreas técnicas, principalmente aquelas ligadas às engenharias e áreas de gestão. As demandas do pólo também impactaram esse sistema de qualificação profissional de nível superior.

O término dos primeiros contratos de montagem das primeiras plataformas petrolíferas também foi objeto de debate público e preocupação das autoridades locais e do sindicato dos trabalhadores metalúrgicos que representa a maior parte dos trabalhadores do pólo. A saída do porto de Rio Grande das plataformas total ou parcialmente construídas e/ou montadas no pólo recebeu ampla cobertura da imprensa local e os primeiros sinais de desemprego começaram a se esboçar a partir de 2013. No segundo semestre daquele ano, mas, principalmente, no segundo semestre de 2014, essa preocupação dominou o cenário local, mobilizando o sindicato, lideranças políticas e empresariais, instituições de formação e agências de emprego. Um grande número de rescisões contratuais foram feitas durante esse período, trazendo os primeiros sinais de uma crise que se agravaria ainda mais meses depois. Com a emergência da operação lava a jato e as denúncias de corrupção envolvendo a Petrobrás, vários contratos que haviam sido assinados e não implementados ficaram suspensos. A entrega de algumas plataformas atrasou e algumas atividades foram parcial ou completamente transferidas para outros países.¹² Pagamentos de vários contratos com fornecedores não foram cumpridos tendo em vista a retenção de recursos pela Petrobras, o que provocou um forte clima de insegurança econômica na região.

As questões envolvendo o trabalho feminino no pólo também sempre tiveram uma importante visibilidade na região, uma vez que denúncias de assédio moral surgiam com frequência. Uma parlamentar da região bem como o próprio sindicato dos metalúrgicos desenvolveram ações nesse sentido, constituindo uma comissão para acompanhar os problemas surgidos e desenvolvendo campanhas, no caso do sindicato, sobre os direitos das mulheres. Uma cartilha foi elaborada e distribuída pelos sindicalistas, mostrando a preocupação do movimento sindical com essa questão de gênero.

¹² O término da construção da plataforma P-67, de tipo FPSO, foi transferida para a China. O casco dessa plataforma, com um ano de atraso em seu cronograma de construção, saiu no final mês de setembro passado do porto de Rio Grande. Os contratos para a construção de três navios sondas foram suspensos, bem como a construção de módulos e montagem de três plataformas, duas pela QGI e uma pela EBR.

É nesse contexto de fortes transformações do mercado de trabalho local, de intensa mobilidade ocupacional, de instabilidade em relação ao futuro do setor na região e de uma forte presença masculina que se pretende, a seguir, analisar algumas entrevistas realizadas com mulheres que trabalham ou trabalharam no pólo naval. Trata-se de identificar o modo como elas vivenciam seu trabalho nesse novo setor, identificando suas trajetórias e percepções de suas condições de trabalho e de vida. Trata-se, em última análise, de identificar em que medida essas mulheres se sentem integradas às atividades do mundo profissional, identificando o papel das relações de gênero na constituição da precariedade do trabalho.

A apresentação a seguir, de um conjunto de oito entrevistas, constituem uma primeira abordagem exploratória de um campo de investigação ainda em curso. De fato, elas foram realizadas no marco de outros projetos de pesquisa, de abrangência mais ampla, que pretendiam e pretendem investigar seja a trajetória de trabalhadores no mercado de trabalho regional, independentemente do setor e da sua condição de gênero¹³, seja, mais especificamente, a trajetória de mulheres no mundo do trabalho, tendo em vista a intenção de subsidiar o desenvolvimento de políticas públicas e de ações afirmativas no que diz respeito aos direitos das mulheres.¹⁴ As mulheres entrevistadas estavam vinculadas a dois estaleiros diferentes. Três dessas entrevistas foram realizadas em 2013, no ápice das atividades do setor, por ocasião de uma visita dos pesquisadores a uma das empresas do pólo. Na ocasião, a empresa disponibilizou espaço físico e autorizou algumas mulheres que trabalhavam em atividades administrativas a concederem as entrevistas. As demais foram realizadas fora das empresas, em 2014, com mulheres que trabalhavam na produção e foram selecionadas a partir de contatos pessoais e de novas indicações das próprias entrevistadas. Todas as entrevistas foram gravadas. As entrevistadas foram identificadas por nomes fictícios.

¹³ Projeto desenvolvido pelo Observatório Social do Trabalho que é um projeto de ensino, pesquisa e extensão ligado ao Instituto de Filosofia, Sociologia e Política – IFISP da Universidade Federal de Pelotas – UFPel.

¹⁴ Várias dessas entrevistas foram realizadas no âmbito do projeto “O Trabalho Feminino na Aglomeração Urbana do Sul (AUSUL): diagnóstico e propostas de ações afirmativas no contexto de um mercado de trabalho emergente”, coordenado pela Prof^a Susana Maria Veleza da Silva (Núcleo de Análises Urbanas – NAU da Fundação Universidade de Rio Grande - FURG), com auxílio financeiro da Chamada MCTI/CNPq/SPM-PR/MDA Nº 32/2012.

A maioria das entrevistadas eram jovens, com menos de 30 anos, o pólo naval representando um novo e promissor espaço de inserção no mundo profissional. Duas delas, apenas, tinham mais de 30 anos. A maioria também era solteira ou casada, mas sem filhos. As mulheres que possuíam filhos, não tinham maiores dificuldades em conciliar suas atividades profissionais com as exigências do trabalho doméstico, seja porque os filhos já estavam crescidos, seja porque dispunham de um membro do grupo familiar para ajudar a dar conta dessa tarefa. A maioria era de Rio Grande, uma apenas de fora do Estado e outra de fora da região, mas do Rio Grande do Sul.

Todas as entrevistadas tinham, no mínimo, ensino médio completo, mesmo aquelas que tinham uma trajetória profissional mais precária e que trabalhavam em atividades manuais na produção. As entrevistadas ligadas às atividades administrativas tinham nível superior completo ou estavam cursando o ensino superior. As entrevistadas que trabalhavam na produção tinham realizado cursos técnicos seja para ingressarem no pólo seja para alcançarem promoções. Essas atividades de qualificação profissional, em geral curtas, durando algumas semanas ou meses, foram fundamentais em suas trajetórias nas empresas.

Dentre as mulheres que possuíam trajetórias profissionais anteriores, constatou-se que eram, em geral, instáveis e precárias, em alguns casos também descontínuas, alternando período de inatividade, sobretudo em razão da necessidade de cuidar dos filhos pequenos, e períodos de retomada do trabalho remunerado. Em todos os casos, o emprego no pólo se apresentou como uma atividade melhor remunerada do que os empregos anteriores, mesmo no caso de uma entrevistada com nível superior e que trabalhava como professora na rede pública estadual. Segundo esta entrevistada, a preferência em trabalhar no pólo devia-se tanto à remuneração como às condições de trabalho, pois como professora possuía uma jornada de trabalho mais extensa, levando, frequentemente, trabalho para casa. Exercendo uma atividade de auxiliar administrativa, essa entrevistada tinha sido contratada havia apenas quatro meses, gostava do que fazia e tinha expectativa de crescer profissionalmente em sua empresa. Afirmou, ainda, que pretendia investir na sua formação, fazer um curso de pós-graduação para ter maiores chances de ascensão profissional. Apesar dessa esperança, ela manifestava certa insegurança em relação ao seu emprego, tendo em vista sua percepção de que as atividades do setor são instáveis, organizadas em função do fluxo de projetos específicos (no caso as plataformas, navios

sondas ou construção e montagem de módulos). Esta mesma entrevistada afirmava não ter sentido ou percebido nenhum tipo de discriminação em relação às mulheres. Enfim, tratava-se de uma curta trajetória na empresa nutrida pela esperança de que uma carreira pudesse ser estruturada.

Essa mobilidade profissional de outros setores em direção às empresas do pólo é freqüente entre as entrevistadas. A maioria daquelas que tinham experiências anteriores de emprego vinham de atividades dos setores de comércio e serviços (atendentes, vendedoras, auxiliares administrativas, etc.). Todas afirmaram que os salários pagos no setor naval eram muito mais vantajosos. Uma dessas entrevistadas, vinda de outro Estado, acompanhava o marido e também recebeu uma oportunidade de emprego no pólo. Suas experiências anteriores de trabalho não foram muito significativas, trabalhando em atividades de recrutamento e seleção de pessoas no comércio. Afirmou que era freqüente a existência de casais trabalhando no pólo e que as empresas estimulavam tal prática. Também trabalhava em uma atividade administrativa auxiliar e gostava do que fazia. Estava na empresa havia dois anos. Com formação superior e tendo feito um curso de pós-graduação em gestão de projetos, também tinha a expectativa de ascender na empresa, vendo no pólo um lugar promissor em termos de oportunidades e reconhecimento.

Essas expectativas relatadas anteriormente vinham se concretizando efetivamente no caso de uma outra entrevistada, ainda muito jovem. Ela já tinha recebido algumas oportunidades de ascensão profissional, trabalhando na empresa havia três anos. Tendo ingressado como telefonista, essa jovem recebera duas vezes, exercendo, na ocasião da entrevista, a função de assistente de engenharia. Além de trabalhar, fazia um curso superior e tinha, como as demais entrevistadas, perspectivas de crescimento profissional na empresa. Sua relação com o trabalho, no entanto, não era muito tranquila, pois mantinha um rotina muito intensa, já tendo identificado, segundo seu relato, sinais de estresse em função das responsabilidades e da carga de trabalho assumidas. Diferentemente dos relatos anteriores, esta jovem tinha uma forte percepção de que as mulheres eram discriminadas, não tinham as mesmas oportunidades que os homens – de que eram preteridas em relação a eles - e de que elas, mulheres, tinham que fazer muito mais esforço para provar sua competência. Reclamava também dos colegas que “desconfiavam” e não reconheciam seu mérito, frequentemente atribuindo sua ascensão a favorecimentos pessoais. Enfim, no caso dessa entrevistada, as oportunidades de crescimento profissionais tiveram como

contrapartida o preço do estresse e o risco do adoecimento, além da desconfiança dos colegas. Ela mostrava-se, porém, muito atenta, disposta a lutar pelo seu espaço, acreditando que conseguiria vencer esses obstáculos. Trata-se, pois, de uma trajetória feminina relativamente estável, em ascensão, mas sujeita a tensões específicas vividas pelas mulheres, pois o mundo profissional parece se apresentar como um espaço competitivo e individualista, no qual o reconhecimento vem apenas com muita dificuldade. Para a entrevistada, as mulheres precisam saber lidar com essas dificuldades, precisam “saber se portar” nesse mundo que as desfavorece. Essa parece ser, pois, uma habilidade tipicamente feminina que predispõe essas mulheres a resistirem a esses obstáculos, discriminações e barreiras. Essa parece ser uma “qualidade”, no sentido proposto por Kergoat e Hirata, altamente vantajosa para a empresa que dispõe de trabalhadoras atentas, engajadas e minuciosas na administração das relações pessoais no interior do espaço profissional.

Se, nos relatos anteriores, as experiências profissionais se apresentavam, fundamentalmente, como experiências vividas positivamente, marcada por expectativas de crescimento e ascensão na empresa, mesmo com as tensões peculiares que sofrem as mulheres em ambientes nos quais o reconhecimento de suas competências não é natural e espontâneo, nem sempre esse tipo de vivência predomina na trajetória das mulheres. Para algumas delas, ter chegado a essas empresas significa já ter atingido o objetivo fundamental que é de ter um emprego relativamente estável e bem remunerado, pelo menos em relação aos trabalhos anteriores. Nesse caso, na relação com o trabalho, prevalece a valorização do estatuto da condição salarial, a possibilidade de ter acesso a uma renda estável e a um conjunto de direitos e proteções. Tal condição representa, para boa parte dos trabalhadores inseridos em atividades instáveis e incertas, um crescimento profissional, uma melhoria de suas condições de vida e de trabalho.

Esse era o caso de algumas entrevistadas desta amostra. Uma delas, com mais de 30 anos, separada, morava com os pais, tinha um filho adolescente do qual sua mãe ajudava a cuidar. A entrevistada trabalhava em sua empresa em uma função manual típica do pólo, uma atividade árdua, que exigia esforço físico e apresentava muitos riscos. Ela possuía uma trajetória anterior bastante instável, exercendo bicos e atividades diversas como animadora de festas, recepcionista e realizando faxinas. Ingressou no mercado formal havia alguns anos, vindo a trabalhar no comércio. Foi demitida desse emprego e voltou a

fazer bicos como faxineira, quando, há cerca de três anos, por indicação do seu ex-marido, então companheiro, foi admitida no pólo. No momento da entrevista, ela trabalhava na empresa havia um ano e meio, bem como outros membros da família, além de seu ex-marido. Seu ingresso ocorreu porque havia feito um curso de duas semanas, em uma escola privada, em sua especialidade. Escolheu esse curso porque podia pagá-lo, seus recursos eram limitados. Na empresa, trabalhava em uma equipe de doze pessoas, entre as quais quatro mulheres. O salário atraente era a principal motivação para permanecer no emprego, uma forte motivação, aliás, pois suas condições de trabalho mostravam-se bastante árduas.

Esta entrevistada queixava-se de algumas dores no corpo decorrentes de seu trabalho. Reconhecia que os riscos à saúde eram muitos, tais como artrose, artrite, problemas pulmonares. Segundo ela, um dia, todos terão dores nos braços. As condições de trabalho eram marcadas pelo ruído intenso e por muita poeira. Em sua fala, atribuía principalmente aos trabalhadores a responsabilidade por manter sua saúde e integridade física. Nesse sentido, sua visão era fortemente individualizadora na vivência desses riscos no ambiente de trabalho. Os trabalhadores deveriam utilizar os Equipamentos de Proteção Individual, monitorar o ambiente e suas condições de saúde. Caso apresentassem quaisquer sintomas, como problemas respiratórios ou dores deveriam procurar a orientação médica da empresa. Segundo a entrevistada, os trabalhadores deveriam também ter o máximo cuidado com o ambiente de trabalho para não correr o risco de sofrer acidentes. Ao relatar acidentes ocorridos, ela reforçou a idéia de que é o trabalhador o maior responsável por sua segurança, pois, na sua opinião, alguns trabalhadores não se cuidam e citou o caso de um homem que perdeu a visão por não estar usando o EPI. Esse trabalhador, segundo relata, foi transferido de setor. Apesar das dores, a entrevistada afirmava que pretendia continuar trabalhando. Outros casos de riscos à saúde também foram relatados pela entrevistada, como o de uma trabalhadora que apresentava problemas de audição. Apesar desses problemas, ela considerava bom o ambiente de trabalho e as relações com os colegas, um ambiente colaborativo, destacando a solidariedade dos “baianos” em detrimento dos “gaúchos” que, segundo ela, eram menos colaborativos, considerando que se as mulheres querem igualdade, deveriam se virar sozinhas. Na sua opinião, os baianos mostravam-se mais solidários quando as mulheres precisavam realizar serviços mais pesados, o que não ocorria com os gaúchos. Essas classificações dos trabalhadores em termos de origem revelam o peso cultural da dimensão geográfica na construção das representações e

práticas dos trabalhadores no processo produtivo. Do mesmo modo, evidencia-se nessa fala a diferenciação dos papéis sexuais e a idéia de “serviço pesado” como um atributo tipicamente masculino.

Esta mesma entrevistada relatou também situações de assédio sexual em seu ambiente de trabalho, sofrido por ela mesma em várias ocasiões. Atribuiu às mulheres a responsabilidade de impor limites a esse tipo de situação. Ela relata que são freqüentes os “gracejos ofensivos”, as piadas, bem como os boatos de envolvimento sexual entre colegas. Ela mesma já revidara, segundo afirmou, alguns atos de assédio usando xingamentos. Em outras ocasiões não revidou, fingiu que não ouviu ou que não era com ela. Disse também que é possível fazer denúncias junto à empresa ou à ouvidoria de Petrobras e que já ocorreram casos de demissão de homens por assédio. Ao atribuir às mulheres a responsabilidade de lidar com tais situações, a entrevistada traz à tona, novamente, a questão das habilidades e competências necessárias para trabalhar em ambientes nos quais a presença masculina e uma cultura machista são muito fortes. Esses parecem ser atributos fundamentais para as mulheres que querem trabalhar em ambientes e formas de trabalho tipicamente masculinos. Porém, os casos de demissão e as possibilidades de denúncia revelam um importante contrapeso das relações de gênero no interior desse ambientes.

Outra entrevistada, com mais de 40 anos, quatro filhos, separada, também relatou problemas de assédio na empresa em que trabalhava havia cerca de sete meses em outra atividade típica do setor naval. Em sua uma longa, instável e precária trajetória no mercado de trabalho, ela alternou períodos de inatividade com períodos de trabalho remunerado. Suas interrupções decorreram da necessidade de cuidar dos filhos quando ainda pequenos. Por duas ocasiões teve que interromper suas atividades profissionais, ficando longos períodos sem trabalhar. Esta entrevistada teve vários trabalhos diferentes, atuou no comércio por muitos anos, trabalhou em escola infantil e mantinha, em parceria com outros dois sócios, um pequeno empreendimento na área de construção civil. Também foi para o pólo porque valorizava muito as condições de remuneração do setor, tendo feito um curso especializado na sua atividade com duração de seis meses.

Sobre o assédio, relata que sofreu violência sexual dentro da empresa e que procurou auxílio, denunciou o fato e não obteve apoio. Acabou sendo demitida e sentiu-se muito injustiçada pelo ocorrido. O assediador teria continuado na empresa.

Outra jovem que também trabalhava na produção, casada, sem filhos, relatou, igualmente, situações frequentes de assédio na empresa. Tais situações, afirmou ela, fez com que a empresa colocasse catracas de acesso exclusivas para as mulheres. Sua maior queixa, no entanto, dizia respeito à dificuldade de reconhecimento de suas competências técnicas, bem como do tratamento ríspido e ofensivo que às vezes recebia de alguns encarregados (assédio moral). Apesar de ter boas relações e de haver cooperação por parte dos colegas, a entrevistada reclamava de certo descrédito em relação ao serviço que fazia, pois tinha sempre que provar sua competência. Ela atribuía isso, em parte, à sua juventude, o que fazia com que seu aprendizado e formação não fossem devidamente reconhecidos.

Todas essas dificuldades, o fato de as mulheres receberem menos oportunidades e de terem que enfrentar a desconfiança e a rispidez de alguns homens, levavam essa entrevistada a afirmar que as mulheres precisavam lidar com todas essas situações, de que elas são mais “jeitosas” em suas relações profissionais. Na sua visão, mesmo quando tem mérito, as mulheres precisam provar sua competência, ao passo que outras mulheres recebem privilégios sem merecimento. Deste modo, sua percepção das relações de gênero, de suas desigualdades, passam pela desconfiança das próprias mulheres que usariam recursos ilegítimos para obter melhor posição na atividade profissional.

Esta mesma entrevistada também é um caso interessante de ascensão profissional, particularmente no setor produtivo (operacional, como dizem as trabalhadoras), trabalhando, na ocasião da entrevista, como assistente de qualidade. Com ensino médio completo, também fez curso de desenho técnico durante sua trajetória na empresa, bem como curso de inspeção dimensional de caldeiraria e tubulação em uma escola especializada na certificação de inspetores. Trabalhando dentro das plataformas, ela estava completando dois anos de experiência nas atividades de inspeção e tinha perspectiva de, em breve, receber uma promoção. Basicamente, seu trabalho era de inspecionar os serviços de montagem dos blocos das plataformas. Apesar de sua ascensão e qualificação para o trabalho, a entrevistada reconhecia que seu trabalho era árduo e reclamava de dores nas pernas, problemas de varizes, por trabalhar muito tempo em pé. Fez referência também ao controle disciplinar, pois trabalhadores que faltavam não tinham, por exemplo, possibilidade de promoção. As mulheres que engravidavam, eram demitidas após a licença maternidade e o período de estabilidade, pois elas não podem trabalhar em certas áreas devido aos riscos inerentes à gravidez. Do mesmo modo, mães que precisam cuidar dos

filhos doentes não têm suas faltas abonadas. Na sua percepção, essas são dificuldades enfrentadas pelas mulheres no trabalho.

Enfim, o caso desta entrevistada também reforça a idéia de que as mulheres precisam desenvolver certas habilidades relacionais e mesmo uma considerável tolerância – ou “disciplina” – para enfrentar essas condições relacionais de trabalho tipicamente femininas. As relações de gênero no trabalho assumem, portanto, formas específicas segundo a idade, a qualificação e as condições de trabalho das mulheres, revelando que o controle, a gestão e a integração das mulheres no processo de trabalho se dá segundo uma lógica de gênero não necessariamente explícita nos procedimentos de gestão e na própria percepção das mulheres.

A integração das mulheres nas empresas, nesses casos apresentados, ainda que em proporções bem menores que a dos homens, é um fato evidente, seja uma integração mais periférica, em atividades manuais e rotineiras que não apresentam chances de mobilidade ascendente, seja uma integração mais estável, baseada em oportunidades de qualificação e melhoria salarial. O modo como as mulheres vivenciam essas formas de integração depende largamente de suas experiências anteriores, o que se tentou explorar, ainda que sumariamente, neste trabalho.

5. Conclusões

As observações realizadas até o presente momento, tanto a partir de dados estatísticos como a partir de entrevistas, documentos e contatos diretos com os atores sociais envolvidos, mostram que há uma forte determinação em termos de gênero nas práticas e representações dos atores sociais no mercado local de trabalho.

Primeiramente, vale sublinhar que a implantação do pólo naval provocou um importante deslocamento da composição do emprego tanto em termos setoriais como em termos de gênero. Tal deslocamento provoca um aumento das desigualdades sociais em termos de rendimento dos trabalhadores, na medida em que expansão do setor naval apresenta médias salariais mais elevadas que os demais segmentos econômicos locais. Como se trata de um setor tipicamente masculino, os homens são mais beneficiados e as desigualdades de rendimento entre os sexos persiste durante o período analisado. Tais desigualdades são observáveis igualmente no interior do setor de construção de

embarcações, as mulheres recebendo médias salariais mais baixas em todas as categorias ocupacionais, especialmente naquela que está no topo da estrutura hierárquica.

Sendo um setor tipicamente masculino, marcado por formas de trabalho que apresentam risco elevado, condições insalubres e perigosas, exigindo força e resistência física, a indústria naval apresenta uma esmagadora maioria de homens (87%, em 2014), mas nem por isso deixa de integrar as mulheres ao processo produtivo. Essa integração obedece fortemente a uma lógica de gênero, na medida em que elas estão mais presentes em categorias ocupacionais administrativas e menos presentes tanto no acesso aos cargos superiores em termos de poder, prestígio e rendimento, como às atividades mais técnicas e manuais no chão de fábrica. Apesar disso, tem havido uma importante preocupação das empresas e das instituições de formação em incorporar as mulheres às atividades do setor, mesmo as mais técnicas ou exigindo atributos manuais e riscos elevados. Tal integração pode ser explicada pela necessidade das empresas de dispor de uma força de trabalho local mais numerosa e disponível. A forte mobilidade de trabalhadores de outros Estados do país mostra a elevada carência de força de trabalho qualificada segundo as especificidades do setor. Neste sentido, as mulheres foram estimuladas a fazerem cursos técnicos para realizarem atividades que normalmente são ocupadas pelos homens. Nesse processo, justificou-se tal estratégia a partir de um argumento tipicamente construído em termos de gênero, evocando-se a habilidade, a minúcia e a qualidade do trabalho feminino para certas atividades típicas do setor. As empresas foram amplamente beneficiadas por tal estratégia que desloca a divisão sexual do trabalho, na medida em que não apenas permite ampliar a força de trabalho disponível (as mulheres também podendo se tornarem reserva de trabalho), mas alocá-la com mais eficiência (as mulheres mostram-se mais habilidosas que os homens para atividades como de soldadores) e com custos mais baixos (as mulheres recebem salários mais baixos que os homens).

Em última análise, a integração das mulheres ocorre em condições mais precárias que a dos homens, reproduzindo-se e mesmo aprofundando-se as desigualdades de gênero a partir do mundo do trabalho. Tal processo não impede, porém, que as mulheres também sejam beneficiadas com o aumento de oportunidades ocupacionais mais qualificadas e com níveis salariais mais elevados, tendo em vista que as pressões sociais, exteriores ao mundo empresarial, mostram-se fortemente presentes em nível local. Tais ambigüidades constituem o coração da dinâmica da acumulação capitalista flexível que se apropria dos

atributos em termos de gênero para elevar a rentabilidade econômica. Tal processo mostra-se marcado por fortes tensões, pois a utilização das mulheres no chão de fábrica traz à tona outras dimensões das relações de gênero que se manifestam através das práticas e atitudes culturais machistas, que se manifestam, por exemplo, através do assédio moral e/ou sexual contra as mulheres, e que precisam ser administradas pelas empresas. De fato, a integração das mulheres no mundo do trabalho enfrenta obstáculos que passam não apenas pela discriminação do acesso às atividades mais bem pagas e de maior prestígio, mas pelo enfrentamento da violência moral e sexual, explícita ou implícitas nas relações cotidianas. Mais do que nunca, a apropriação quase que invisível de habilidades relacionais das mulheres no enfrentamento dessas condições de violência parece ter se tornado uma rotina em setores marcados pela massiva presença masculina e pelo predomínio de práticas e representações alicerçadas na virilidade. Mas esta afirmação é ainda uma hipótese que precisa ser melhor fundamentada com a continuação da pesquisa apresentada neste trabalho.

6. Referências

- ALVES, Giovanni. *Trabalho e Subjetividade. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed.Unicamp, 1995.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo, Boitempo, 2013.
- BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine*. Paris: Seuil, 1998.
- BRUMER, Anita. O sexo da ocupação – considerações teóricas sobre a inserção da mão-de-obra feminina na força de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, ANPOCS, nº 8, vol. 3, outubro de 1988.
- FABRES, Ana Cristina Porto. Indústria naval de Rio Grande: modelo de trabalhadores da base produtiva. (TCC) Graduação em Ciências Sociais. Instituto de Filosofia, Sociologia e Política. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2014.
- FORÇA-TAREFA nacional investiga estaleiros a serviço da Petrobrás no pólo naval. **MPT. Revista do Trabalho**. Rio Grande do Sul – Outubro / Dezembro de 2012 - Ano 12 - nº 42. p. 6 e 7.

FORÇA-TAREFA identifica ilegalidades em estaleiros a serviço da Petrobras no Polo Naval. **MPT. Revista do Trabalho**. Rio Grande do Sul – Abril / Junho de 2013 - Ano 13 - nº 44. p. 10 e 11.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 1993.

KERGOAT, Danièle. Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. In: *Actuel Marx*. Paris, nº 30, PUF, p. 85-100, 2001.

KERGOAT, D. & HIRATA, H. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: MARUANI, M. & HIRATA, H. (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac, 2003.

KERGOAT, D. & HIRATA, H. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: Costa, A. et alii (Org.). *Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

MARX, Karl. *O Capital. Crítica da Economia Política. Vol. I e II*. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

OBSERVATÓRIO SOCIAL DO TRABALHO. Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da UFPel. Portal na Internet: <http://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/>

OFFE, Claus. *Trabalho & Sociedade. Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Vol. I – A Crise. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

PAUGAM, Serge. *Le salaridé de la précarité*. Paris: PUF, 2000.

PRIES, Ludger. Teoría sociológica del mercado de trabajo. De la Garza, Enrique (Coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: El Colégio de México, 2003.

PROMINP. Estaleiro Honório Bicalho. Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural. 2015. Disponível em: http://www.prominp.com.br/prominp/pt_br/mapa-dos-empresendimentos/estaleiro-honorio-bicalho-4.htm Acessado em 26 de agosto de 2015.

VARGAS, Francisco. Emprego, trabalho e precariedade: os contornos incertos de um objeto de investigação. III Encontro Internacional de Ciências Sociais. Pelotas, 8 a 11 de novembro de 2012a. Disponível em: <http://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2011/10/Artigo-FEBVargas-EICS-III-2012.pdf>

VARGAS, Francisco. Emprego e desenvolvimento regional: contornos de uma questão social. *Revista de ABET*, v. IX, nº 02, jul/dez 2012b. Disponível em: <http://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2011/10/Artigo-Emprego-e-Desenvolvimento-ABET-2012.pdf>

VARGAS, Francisco. Desenvolvimento e desigualdades de gênero: As transformações no mercado de trabalho em Pelotas e Rio Grande. In: Dal Molin, N. & Figueiredo, C. *Políticas Públicas e Desenvolvimento nos municípios gaúchos de Pelotas e Rio Grande*. Porto Alegre: Cirkula, 2014.