

Pedro Robertt
Ana Paula F. D'Avila
(Coordenadores)

A TRAJETÓRIA DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE VISTA DESDE A SOCIOLOGIA



Max
Limonad

Conselho Editorial

Celso Fernandes Campilongo
Tailson Pires Costa
Marcos Duarte
Célia Regina Teixeira
Jonas Rodrigues de Moraes
Viviani Anaya
Emerson Malheiro
Raphael Silva Rodrigues
Rodrigo Almeida Magalhães
Thiago Penido Martins
Ricardo Henrique Carvalho Salgado
Maria José Lopes Moraes de Carvalho
Roberto Bueno
Charles Alexandre Souza Armada
Homero Chiaraba Gouveia
João Simões Cardoso Filho

Pedro Robertt
Ana Paula F. D'Avila
(Coordenadores)

**A TRAJETÓRIA DO POLO NAVAL
DE RIO GRANDE VISTA DESDE
A SOCIOLOGIA**

Max
Limonad
desde 1944

A TRAJETÓRIA DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE VISTA DESDE A SOCIOLOGIA

Copyright Pedro Robertt e Ana Paula F. D'Avila (Coordenadores)

Capa: Régis Strévis, com foto de Claudia Socoowski de Anello e Silva

R652a Robertt, Pedro. D'Avila, Ana Paula F. (Coordenadores).
A trajetória do Polo Naval de Rio Grande vista desde a sociologia
/ Pedro Robertt. Ana Paula F. D'Avila. - - São Paulo : Editora Max
Limonad, 2022.

Coordenadores.

Referências.

ISBN PDF Pesquisável: 978-65-00-51001-0

1. Sociologia. 2. Questões Sociais. 3. Polo Naval. I. Robertt, Pedro.
II. D'Avila, Ana Paula F.

CDD 301

Editora Max Limonad
www.maxlimonad.com.br
editoramaxlimonad@gmail.com

2022

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
---------------------------	----------

TRABALHADORES DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE/RS: DESENVOLVIMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	11
--	-----------

Pedro Robertt

Berenice de Lemos Silva Salvador

RELATOS SOBRE UMA ETNOGRAFIA DO TRABALHO NO POLO NAVAL DE RIO GRANDE: A POSSIBILIDADE DE UMA EXPERIÊNCIA ÉTICA E ESTÉTICA NO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DOS OBJETOS DE PESQUISA	33
--	-----------

Pedro Marchioro

TEM QUE SER “PEIXE” E “CUNHA”: AS REDES DE RELAÇÕES SOCIAIS NA INSERÇÃO NO EMPREGO DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE (RS)	49
--	-----------

Ana Paula F. D'Ávila

CONFLITOS CULTURAIS NO POLO NAVAL DE RIO GRANDE: REORGANIZAÇÃO DOS ARRANJOS SUBJETIVOS A PARTIR DA CONSTRUÇÃO DE UM INIMIGO COMUM	71
--	-----------

Pedro Marchioro

RESSIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO FEMININO EM ESPAÇOS DE HOMOSSIABIILIDADE MASCULINA: NOVAS IDENTIDADES PROFISSIONAIS DAS TRABALHADORAS DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE A PARTIR DE SUAS TRAJETÓRIAS E DISPOSIÇÕES	89
---	-----------

Marcus Vinicius Spolle

Pedro Robertt

MERCADO DE TRABALHO E RELAÇÕES DE GÊNERO EM UM CONTEXTO DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL: O CASO DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE – RS	107
---	------------

Francisco E. B. Vargas

Ana Cristina P. Fabres

**O POLO NAVAL DE RIO GRANDE E A UTILIZAÇÃO DE
TRABALHADORES ESPECIALIZADOS MIGRANTES.....141**

Marcus Vinicius Spolle

Ana Cristina Porto Fabres

**A CONSTRUÇÃO SUBJETIVA DO TRABALHO EM
TRABALHADORES BRASILEIROS DO SUL DO BRASIL, A PARTIR
DA EXPERIÊNCIA DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE161**

Pedro Robertt

**POLO NAVAL DO RIO GRANDE E SÃO JOSÉ DO NORTE: UM
ESPAÇO DE (RE)CRIAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL177**

Claudia Socoowski de Anello e Silva

SOBRE OS AUTORES191

APRESENTAÇÃO

Este livro é fruto de um esforço coletivo. É a história de professores e alunos (as), da Universidade Federal de Pelotas, que se dedicaram durante aproximadamente uma década a retratar um processo econômico e social inédito, na metade Sul do Rio Grande do Sul: a instalação do Polo Naval de Rio Grande e de São José do Norte. O megaempreendimento não foi apenas uma nova fonte de trabalho para as pessoas da região. Certamente, foi muito mais que isso. Movimentou trabalhadores de outras regiões do país e também do exterior. Mobilizou sistemas de qualificação e instituições de ensino privado e público. Afetou todas as atividades econômicas na cidade de Rio Grande, desde o setor gastronômico, de hotelaria, de transporte e mobilidade urbana até o imobiliário, entre outros. Nada na cidade de Rio Grande e nas cidades próximas ficou imune à ação avassaladora do grande projeto da indústria naval que se instalava.

O Núcleo de Estudos do Polo Naval foi criado em 2015, reunindo pesquisadores do Programa de Pós-graduação em Sociologia, que tinham como objetivo juntar esforços para realizar estudos sobre o Polo Naval. Na sua origem contávamos com os mestrandos Cláudia Soccoowski Anello e Silva e Pedro Francisco Marchioro, realizando suas dissertações sobre o Polo Naval; a mestra Ana Cristina Porto Fabres e a mestranda Berenice Salvador que tinham feito o seus trabalhos de conclusão de curso sobre o Polo Naval (elas foram as pioneiras!); e Ana Paula D'Ávila que, na época, cursava seu doutorado em sociologia na Universidade Federal de Paraná (ex-mestranda do nosso PPGS), pesquisando o desenvolvimento regional, a partir do Polo. Também participavam do NEPN, nessa etapa inicial, o Professor Pedro Robertt e a bolsista PNPD Renata Ferreira Brauner. O NEPN permitiu a socialização das pesquisas de cada um de seus membros, a visitação do Polo Naval de Rio Grande (graças aos esforços incansáveis de negociação de Ana Cristina Fabres) e promoveu o trabalho de divulgação dos trabalhos de cada um de seus membros. Um dos momentos mais importantes de atuação do Núcleo foi a aplicação de um questionário a trabalhadores do Polo Naval, incluindo questões elaboradas por todos seus membros, que contemplavam as diferentes pesquisas que se estavam levando adiante. O formulário estava dividido em um conjunto de blocos temáticos que incluíam as seguintes questões: perfil social, trajetória, condições contratuais, formação escolar, origem geográfica, sociabilidade no Polo, relação com o sindicato, organização do trabalho, relação entre tra-

balhadores de Rio Grande e cidades próximas com os originários de outras regiões do Brasil. Foi aplicado a trabalhadores que realizavam cursos de ensino superior na Faculdade Anhanguera de Rio Grande (na sua maioria) e de Pelotas, principalmente, nas áreas de engenharia. Muitos dos trabalhos que foram produzidos, incluindo alguns dos artigos presentes neste livro, se beneficiaram da aplicação daquele questionário.

Em 2017, iniciamos uma nova etapa, a partir de uma etnografia sociológica do Polo Naval. O megaempreendimento já estava nos seus últimos dias de funcionamento, o que nos levou a realizar um conjunto de entrevistas etnográficas já com trabalhadores que não pertenciam mais ao Polo. Só um dos entrevistados permanecia trabalhando, na época, cuidando da parte de manutenção, com um conjunto mínimo de operários, para que as instalações não virassem sucata. Nesta segunda etapa, o NEPN sofreu reestruturações na sua composição. Continuando, à frente do mesmo, o professor Pedro Robertt. Incorporou-se o professor Marcus Vinicius Spolle, pesquisador do PPGS/UFPeL, interessado nas relações de gênero no Polo. Ingressaram também Henrique Jeske, Natália Azevedo e André Vidazinha, bolsistas de iniciação científica com financiamento de Fapergs; e Alexandre Moraes, bolsista voluntário, estudante, como os anteriores do Curso de Ciências Sociais da UFPeL. Também se reincorporaram, Ana Paula D'Avila, agora como pós-doutoranda do PPGS/UFPeL, culminado já seu doutorado na UFPR; e Cláudia Socoowski Anello e Silva, que já tinha terminado seu mestrado no PPGS, no seu caso colaborando pontualmente com a realização de algumas entrevistas. Por sua vez, os outros membros da equipe original seguiram seus próprios rumos acadêmicos. Tivemos, também, durante todo esse tempo, um diálogo e intercâmbio permanente, com o professor Francisco Beckenkamp Vargas, coordenador do Observatório Social do Trabalho da UFPeL.

No artigo “Trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS: desenvolvimento e organização do trabalho”, Pedro Robertt e Berenice de Lemos Silva Salvador partem de indicadores quantitativos para a realização de uma análise sobre a organização do trabalho no Polo, estabelecendo um perfil dos trabalhadores, e explorando a percepção dos entrevistados sobre as relações de trabalho estabelecidas.

Em “Relatos sobre uma etnografia do trabalho no Polo Naval de Rio Grande: a possibilidade de uma experiência ética e estética no processo de construção dos objetos de pesquisa”, Pedro Marchioro reflete sobre a adoção da etnografia como método de pesquisa, apontando para os bastidores da realização da pesquisa propriamente dita. Nesse texto, o autor nos apresenta valiosas reflexões que permitem compreender a conduta do pesquisador engendrada não só em uma epistemologia do fazer, mas também como parte de uma ética de pesquisa. Ao fazê-lo contribui para desnaturalizar uma perspectiva positivista e fornece inspiração para outras empreitadas do gênero.

No texto “Tem que ser “peixe” e “cunha”: as redes de relações sociais na inserção no emprego do Polo Naval de Rio Grande (RS)”, Ana Paula F. D’Ávila estuda como os contatos se constituíram numa importante forma de entrada no trabalho no Polo. Essa perspectiva se orienta para um mercado de trabalho que é socialmente construído, compreendendo, portanto, um aspecto qualitativo desse mercado. A autora argumenta que a procura por emprego no Polo, envolvia uma rede de contatos que incluía familiares, amigos e vizinhos. A mobilização dessa rede possui uma lógica própria ancorada em princípios não mercantis como, por exemplo, a boa reputação desenvolvida no desempenho do trabalho.

Em “Conflitos culturais no Polo Naval de Rio Grande: reorganização dos arranjos subjetivos a partir da construção de um inimigo comum”, Pedro Marchioro reconstrói o processo de representação do “baiano” como termo pejorativo utilizado como estratégia de conservação da realidade dos rio-grandinos. A instalação do Polo acarretou uma série de mudanças no cotidiano do município, incluindo, principalmente, um grande influxo de trabalhadores migrantes. Diante do impacto das regras que estruturavam as relações sociais, o autor analisa como a população local construiu, principalmente através das redes sociais da internet, a figura do “baiano” como bode expiatório, o qual expressava tanto os conflitos entre os trabalhadores locais como a forma em que o abalo da sensação de ordem das coisas era organizado subjetivamente e projetado objetivamente.

No artigo “Ressignificação do trabalho feminino em espaços de homossociabilidade masculina: novas identidades profissionais das trabalhadoras do Polo Naval de Rio Grande a partir de suas trajetórias e disposições”, Marcus Vinicius Spolle e Pedro Robertt analisam a construção de identidade feminina ocorrida a partir do enfoque na trajetória de trabalhadoras que ingressaram no Polo e ocuparam profissões, até então, consideradas masculinas. Os autores enfatizam o processo de criação de identificação relacional com profissões, através da qualificação dessas trabalhadoras que ativaram novas disposições e criaram uma identidade profissional inédita.

No texto “Mercado de trabalho e relações de gênero em um contexto de desenvolvimento regional: O caso do polo naval de Rio Grande – RS”, Francisco E. B. Vargas e Ana Cristina P. Fabres problematizam a contratação de mulheres num contexto de carência de força de trabalho apta e qualificada, aspecto que foi importante no favorecimento na contratação de trabalhadoras. O artigo caracteriza o mercado de trabalho na região, se valendo de dados quantitativos para, posteriormente, se dedicar a análise de dados qualitativos envolvendo entrevistas com trabalhadoras do Polo Naval, a partir das quais foi possível entender a trajetória de trabalho, as condições de trabalho e de vida e os desafios enfrentados. Por mais que tenha havido uma diversificação do perfil do emprego nos setores e o incremento de força de trabalho feminina, os autores demonstram que as

desigualdades, por exemplo, de rendimento se mantiveram em benefício dos homens. O texto explora a ambiguidade da integração da força de trabalho feminina estabelecendo um panorama profícuo para o caso do Polo Naval.

Em “O Polo Naval de Rio Grande e a utilização de trabalhadores especializados migrantes”, Marcus Vinicius Spolle e Ana Cristina Porto Fabres investigam a migração por trabalho de especialistas, se contrapondo à perspectiva analítica que trata a migração como fenômeno espacial resultante do desenvolvimento econômico de determinados lugares. Os autores enfatizam que a migração além de ser uma modalidade mais afinada com a acumulação flexível, faz parte do cotidiano e é encarada como uma “viagem de trabalho” pelos trabalhadores.

No texto “A construção subjetiva do trabalho em trabalhadores brasileiros do Sul do Brasil, a partir da experiência do Polo Naval de Rio Grande”, Pedro Robertt a partir do conceito de “carreiras subjetivas”, originário em Everett Hughes, avalia como o Polo foi constituído enquanto experiência subjetiva como parte de uma nova carreira. Para o autor essa construção variou conforme a idade e o sexo, principalmente quando se observa a forma como os (as) trabalhadores (as) lidaram com a derrocada do Polo, no momento de demissão.

No artigo “Polo naval do Rio Grande e São José do Norte: um espaço de (re)criação do movimento sindical”, Claudia Socoowski de Anello e Silva argumenta, com base na teoria dos novos movimentos sociais, que a reorganização do sindicato dos metalúrgicos do Polo Naval ocorreu diante de um contexto em que a ação sindical não se restringe apenas ao conflito entre capital e trabalho. A autora demonstra como a referida reorganização ocorreu na perspectiva de um sindicalismo de movimento social que inclui outros atores, os quais variam conforme o dissenso em questão.

Este livro retrata o esforço coletivo, que falamos no início, e é uma forma de guardar a memória de um projeto enorme de desenvolvimento industrial, na metade Sul do Rio Grande do Sul. Tentamos com ele, não apenas trazer mais uma produção acadêmica, que foi se efetivando nos últimos anos, desde o Núcleo de Estudos sobre o Polo Naval, que se consolidou no Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas, mas principalmente, um testemunho dos impactos sociais e econômicos que trouxe para os trabalhadores e para a região esse grande projeto da indústria naval, no Sul do país. Esperamos, então, ter alcançado estes objetivos.

Pedro Robertt
Ana Paula F. D'Avila
Pelotas, junho de 2022

TRABALHADORES DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE/RS: DESENVOLVIMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO¹

*Pedro Robertt
Berenice de Lemos Silva Salvador*

1. Introdução

O Polo Naval da cidade de Rio Grande, no estado do Rio Grande do Sul, constituiu-se como um empreendimento desenvolvimentista na região Sul do Brasil, a partir de 2006. Tem sido uma iniciativa, resultado de uma política nacional de incentivo à indústria naval, na primeira década do século XXI. Nesse sentido, o Polo Naval da cidade de Rio Grande seria uma expressão de um novo momento da indústria naval e de petróleo no Brasil.

Tratando-se de uma cidade que apresenta um complexo industrial caracterizado pela diversificação econômica no segmento agrícola, alimentício, madeireiro, de energia, químico e metalúrgico, é a partir de 2006 que Rio Grande apresenta um revigoramento da indústria naval que, aliás trouxe diversos impactos sociais, econômicos, culturais e políticos.

No início do século XXI, surgiu a necessidade da construção do primeiro Dique Seco do país, que permitiria o reparo de plataformas semissubmersíveis, atividade que até então era efetuada somente no exterior. Nesse sentido, diversas construções navais realizadas nos últimos anos significaram um crescimento econômico para a cidade bem como a mobilização de milhares de trabalhadores oriundos do estado; de diversas regiões do Brasil; e em alguns casos – principalmente, para postos de trabalho altamente qualificados – do exterior (SALVADOR, 2014).

O artigo insere-se dentro de um conjunto de iniciativas de pesquisas que se propõem estudar os diversos impactos sociais, econômicos, culturais e políticos do Polo Naval de Rio Grande/RS na região². Neste caso específico, trata-se de um estudo que é parte de um projeto de pesquisa que se questiona sobre quais formas de organização e relações de

¹ Este texto foi apresentado no 40º Encontro Anual da Anpocs. Caxambu, de 24 a 28 de outubro de 2016. ST - 34 Trabalho, Trabalhadores e Ação Coletiva.

² O NEPN (Núcleo de Estudos sobre o Polo Naval), sediado na Universidade Federal de Pelotas, desenvolve pesquisa de professores e alunos de pós-graduação sobre o Polo Naval de Rio Grande/RS.

trabalho se constroem em iniciativas de desenvolvimento que emergem no país³. Assim, a questão de pesquisa pode ser colocada da seguinte maneira: quais são os formatos organizacionais que se observam em iniciativas regionais de desenvolvimento econômico? Quais são também as formas de relações de trabalho que se instauram nessas iniciativas? Que percepções têm os trabalhadores da forma como se inserem nesses empreendimentos? Os estudos sobre desenvolvimento têm uma longa trajetória na América Latina e no Brasil. No início do século XXI, tem sido retomado um papel de maior intervenção econômica do Estado e observaram-se caminhos neodesenvolvimentistas (RAMALHO; VERAS, 2013)⁴.

Por sua vez, os estudos do trabalho enveredaram, em boa medida, desde os anos 1980 do século passado, para o debate relativo à transição entre modelos produtivos. Particularmente, a difusão do modelo de gestão do trabalho japonês levou a tecer hipóteses sobre o grau de substituição de novos modelos produtivos em relação ao modelo taylorista-fordista ou, ainda, em relação a modelos pré-tayloristas considerados pretéritos (LEITE, 2009; ROBERTT, 2011). O Brasil passou, a partir dos primeiros anos do século XX, por estratégias produtivas que visam um novo desenvolvimento. Nesse debate, entendemos ser necessário observar como se rearticulam as dimensões de trabalho e desenvolvimento. Alguns autores como Ivo (*apud* Ramalho; Veras, 2013, p. 212) argumentam que a relevância social outorgada a uma agenda de desenvolvimento deve ser considerada para além das políticas de transferência de renda.

Voltando ao nosso objeto empírico de pesquisa, o Polo Naval de Rio Grande constitui uma experiência social importante, que nos proporciona elementos para analisar qual é a articulação entre os modelos desenvolvimento brasileiro e as relações de trabalho que se configuram em torno deles. O Polo Naval de Rio Grande/RS constitui um enorme laboratório que nos faz inquirir como se aliam os projetos de desenvolvimento (que no caso citado nucleiam governos locais, governo federal, Universidade e outros) e as formas de organização de trabalho. Isto, aliás, é de extrema relevância se se considera que nas preocupações que se têm manifestado em relação ao trabalho, tem se dado mais importância à questão da geração de emprego e à da qualificação dos trabalhadores. As principais perguntas que se colocam nesta proposta de artigo são: que formas de organização de trabalho predominam no Polo Naval de Rio Grande/RS? Que tipo de relações de trabalho se observam? Como participam os trabalhado-

³ Este produto foi resultado do desenvolvimento do projeto de Pesquisa, coordenado pelo Prof. Pedro Robertt, cadastrado na Universidade Federal de Pelotas: “O Polo Naval de Rio Grande: desenvolvimento e formatos produtivos”.

⁴ Este artigo não contempla o presente momento político-econômico do Brasil, o qual pode mudar no curto prazo as tendências delineadas. Também é preciso de uma análise mais detalhada das tendências da indústria naval no Brasil e no mundo, bem como do intervencionismo estatal para extrair conclusões com maior grau de confiabilidade.

res dessa organização do trabalho e quais são suas percepções de acordo com seu sexo, sua idade, sua raça e origem geográfica?

Essas perguntas norteadoras são as que nos permitem definir os objetivos deste artigo, tais como: a) inferir quais são os modelos de organização do trabalho que se vêm instaurando no Polo Naval; b) verificar qual é a percepção que os trabalhadores possuem da organização do trabalho e das relações de trabalho que se configuram no Polo Naval; c) descortinar se existem diferenças segundo variáveis como sexo, idade, raça e origem geográfica no que diz respeito à percepção da organização do trabalho e das relações de trabalho que se configuram nesse empreendimento.

A metodologia da pesquisa está baseada em informações de questionário aplicado a 207 trabalhadores do Polo Naval em novembro de 2015. Foram aplicadas 71 questões fechadas e uma questão aberta a trabalhadores e ex-trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS, que faziam cursos de graduação em uma Universidade Privada de Rio Grande, com centros de estudos na cidade de Rio Grande e de Pelotas⁵. As informações foram introduzidas no programa informático SPSS, obtendo-se, para este artigo, distribuições de frequência univariadas e bivariadas. Esses dados foram complementados com informações qualitativas com origem na imprensa e em depoimentos de gestores do polo naval⁶. A seção final do artigo aponta para a necessidade de repensar desenvolvimento e trabalho, considerando a forma que se organiza o trabalho em empreendimentos econômicos como o do Polo Naval de Rio Grande, o acesso das diversas categorias vinculadas a dimensões como gênero, idade, raça e origem geográfica e a percepção que acabam tendo os trabalhadores de seu local de trabalho.

2. Características dos trabalhadores do Polo Naval entrevistados

Em novembro de 2015, como foi dito, foram entrevistados 207 trabalhadores do Polo Naval que cursavam, na época, estudos nas Faculdades Anhanguera nas cidades de Pelotas e Rio Grande. Deve considerar-se então que o universo de análise que pesquisamos é o de trabalhadores que estudam, principalmente, em cursos de engenharia⁷. A Tabela 1 mos-

⁵ Para este artigo, são tratadas só algumas variáveis de interesse.

⁶ Em novembro de 2014 gestores do Polo Naval ofereceram palestras no Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas. Para este trabalho foram utilizadas duas palestras de gestores do Setor de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS) da empresa ECOVIX – Construções Oceânica.

⁷ Sabem-se das dificuldades que as empresas colocam para a pesquisa entre os trabalhadores. Apesar de termos alguns sinais positivos, não conseguimos entrevistar trabalhadores dentro do Polo Naval. A amostra que se obteve, não é representativa dos tra-

tra as características estruturais da população estudada. Assim, verificou-se que a distribuição por gêneros, dos trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS entrevistados, expressou um percentual superior do sexo masculino (80,7%) em relação ao sexo feminino (19,3%)⁸. Em termos de idade, 56% dos trabalhadores tem até 28 anos e 44% possuem 29 anos ou mais. Por sua vez, a média de idade é de 29,5 anos.

Tabela 1 – Características estruturais dos trabalhadores do Polo Naval entrevistados (2015)

	N	%
Sexo		
Masculino	167	80,7
Feminino	40	19,3
Total	207 ⁹	100,0
Categoria de Idade		
Até 28 anos	112	56,0
De 29 a 57 anos	88	44,0
Total	200	100,0
Cor		
Branca	150	72,5
Não branca	57	27,5
Total	207	100,0
Local de nascimento		

balhadores do Polo Naval, mas é um número importante que nos dá indícios das características e relações de trabalho que se estabelecem em torno dele.

⁸ Em março de 2014, relatando sua participação na 3a feira do Polo Naval, um jornalista, em um programa radial indicava, como o Polo Naval não tinha sido projetado como um empreendimento que pudesse integrar igualmente homens e mulheres: “(...) ontem eu ainda colocava, se pensou inicialmente pra uma mão de obra masculina. No início de polo naval e ainda se tem uma lentidão muito grande à própria inserção da mulher nesse campo”. Depoimento coletado em Programa FM CAFE da FURG, 14/03/2014.

⁹ Os totais por questão, nesta tabela e nas seguintes, nem sempre concordam. Isso se deve a que só foram considerados em cada questão os casos válidos, eliminando-se os valores “missing”, os quais são variáveis.

	N	%
Rio-grandino	96	46,6
Não rio-grandino	110	53,4
Total	206	100,0

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015)

A maioria dos trabalhadores declarou-se branca (72,5%) contra uma minoria (27,5%) que aceitou outras definições como negro, pardo, amarelo, etc. Em relação ao lugar de origem, a maioria declarou vir de outras cidades ou estados (53,4%) contra um percentual menor que declarou ter nascido em Rio Grande (46,4%). Estima-se que o percentual de trabalhadores de fora de Rio Grande já tenha sido maior, pois sucessivas ondas de demissão, nos últimos anos, teriam levado à expulsão de trabalhadores de fora¹⁰.

Na tabela 2, constata-se que a maioria absoluta de trabalhadores entrevistados (79,6%) foi contratada sob a modalidade de carteira assinada, isto é, com estabilidade jurídica. O que não quer dizer que estes não sofram instabilidade laboral¹¹. De fato, o número de trabalhadores do Polo Naval tem diminuído drasticamente nos últimos anos. Por sua vez, no

¹⁰ Com efeito, diversos depoimentos nos últimos anos registram que o número de trabalhadores de fora já foi bem maior. Em dezembro de 2012, dirigentes sindicais questionavam que no mínimo 60% dos trabalhadores do Polo Naval eram de fora (Programa Radial FM Café. FURG. 04/12/2012). Cabe ainda esclarecer que, nesse percentual, é imaginável que fossem incluídos basicamente trabalhadores de fora do Rio Grande do Sul. Nesse sentido, corresponde destacar que nos dados, da nossa pesquisa, quando consideramos trabalhadores que não sejam da cidade de Rio Grande e de proximidades, o percentual de “outros” cai para 36,7%. Isso verificaria a diminuição efetiva de trabalhadores de fora de Rio Grande, especialmente, de Rio Janeiro, Bahia e Pernambuco (estados registrados na nossa pesquisa).

¹¹ De fato, existe uma forte instabilidade no número de trabalhadores do Polo Naval. Desde sua criação, tem sofrido fortes oscilações, com 18 mil trabalhadores em 2012 e alcançando seu pico, segundo diversos depoimentos, na metade do ano de 2013, aproximadamente, com 24 mil trabalhadores. Em agosto de 2014 havia em torno de 13 mil trabalhadores, em fevereiro de 2015 uns 7 mil trabalhadores e atualmente um número aproximado de 5 mil. Sem desconsiderar um momento particularmente crítico que a indústria naval esteja passando no Brasil atualmente, fruto da crise internacional e de fatores locais, este parece ser um setor de forte rotatividade da força de trabalho. Segundo o presidente do sindicato dos metalúrgicos da região, Benito Gonçalves, em depoimento em 2014: “Ah, hoje tem 15 mil pessoas trabalhando. Amanhã pode ter 16 mil, 17 mil, depois de amanhã pode voltar a ter 12 mil, é um entra e sai, é muito rápido. E a rotatividade é muito grande”. Programa Contraponto. 4/08/2014.

momento da entrevista notamos que muitos trabalhadores não estavam trabalhando mais no Polo Naval¹².

Tabela 2 – Condição contratual dos trabalhadores do Polo Naval entrevistados (2015)

	N	%
Contrato por tempo indeterminado	156	79,6
Contrato de experiência	9	4,6
Contrato por tempo determinado	14	7,2
Outros	17	8,7
Total	196	100,0

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015)

Em termos salariais, cerca da metade dos trabalhadores recebia até três salários-mínimos (49,2%), percebendo entre três a quatro salários-mínimos um 26,6% dos trabalhadores e 24,1% deles mais de quatro salários-mínimos (Tabela 3).

Tabela 3 – Faixas salariais dos trabalhadores do Polo Naval entrevistados (2015)

	N	%
Até 2 salários-mínimos	48	24,1
Mais de 2 e até 3 salários-mínimos	50	25,1
Mais de 3 e até 4 salários-mínimos	53	26,6
Mais de 4 salários-mínimos	48	24,1
Total	199	100,0

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015)

Em suma, os trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS entrevistados são na sua maioria do sexo masculino, de fora da cidade de Rio Grande, se declaram brancos e possuem uma média de idade próxima aos 30 anos. Possuem, também, na sua maioria contratos estáveis de trabalho (o que não se traduz em estabilidade laboral) e cerca da metade percebe rendimentos de até três salários-mínimos.

3. As características organizacionais do trabalho no Polo Naval

O Polo Naval de Rio Grande é um empreendimento relativamente recente, pois data de aproximadamente uma década desde sua implementação. O trabalho no Polo Naval se organiza a partir de encomendas reali-

¹² No momento da pesquisa, perguntávamos aos estudantes da Faculdade Anhanguera se eram trabalhadores do Polo Naval. Alguns deles nos manifestavam que tinham sido trabalhadores, mas já não eram mais. Decidimos incluir estes últimos na pesquisa, totalizando praticamente uma quarta parte dos entrevistados. No decorrer do artigo, tratamos eles como trabalhadores do polo naval, embora alguns deles já não o fossem no momento da pesquisa.

zadas pela Petrobras para um conjunto significativo de empresas satélites que trabalham a seu redor. Quando uma encomenda, por exemplo, de uma plataforma petrolífera é efetuada, é elaborado um projeto no qual esse conjunto de empresas se insere por um período determinado, calculado hoje em torno de 39 meses.

Em um primeiro momento, apresenta-se quais foram as principais mudanças no trabalho que os trabalhadores têm percebido no tempo em que permaneceram no Polo Naval. Nesse sentido, observou-se que estes percebem mais mudanças organizacionais do que técnicas, embora seja uma indústria que trabalha com tecnologias de ponta. Cabe mencionar o trabalho que deve ser necessariamente em equipe na construção dos módulos das plataformas, o que levaria os trabalhadores a prestar mais atenção no aspecto organizacional. Para a maioria desses trabalhadores, as principais mudanças que ocorrem no Polo Naval de Rio Grande/RS são técnicas e organizacionais antes que na forma em que são tratados pelas chefias. Apesar de se constatar alguns elementos de novos discursos de um “management mais participativo”, não se verifica esta percepção entre os trabalhadores¹³.

Tabela 4 – Mudanças na Polo no período de funcionamento

	N	%
Técnicas	68	33,5
Organizacionais	84	41,4
Tratamento de chefias imediatas	45	22,2

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015)

Vários indicadores tendem a mostrar que se está diante de uma organização de trabalho com traços tayloristas. Apenas 14,2% dos trabalhadores encontra autonomia no trabalho; 69,1% se declaram diretamente subordinados a uma chefia e 28,4% declaram exercer alguma função de chefia. Por sua vez, só um 17,4% declara ter um horário flexível de trabalho. Ao se deter nas características das tarefas encontra-se que os trabalhadores não encontram predominantemente monotonia no trabalho (apenas 22%), mas também não há predomínio de criatividade (25,4%). Quanto à participação na produção, 29,8% informa fazer parte em reuniões onde se tomam decisões. O trabalho em equipe aparece com um valor significativo, visto que 53,2% manifesta que exerce suas tarefas dessa forma. O

¹³ Os discursos do novo *management* não são estranhos ao Polo Naval. O seguinte depoimento de uma gestora do Polo Naval mostra como, por exemplo, o discurso da colaboração entre trabalhadores e empresários está também presente nesse empreendimento econômico: “Então é nesse sentido a gente atua e com a chegada do ‘X’ foi realmente (vou encher a bolinha dele) foi muito bom ele ter chegado. Ele tem uma visão diferente mais assim pra frente de levantar o colaborador mesmo, o trabalhador, valorizar e a gente precisa mesmo todo mundo trabalhar junto, principalmente aquele que o trabalhador tá fragilizado”. Palestra de gestora em novembro de 2015, UFPel.

trabalho em equipe estaria relacionado à construção de módulos que depois terminam se integrando nas plataformas petrolíferas; e que requer de trabalhadores que efetuam tarefas conjuntamente (Tabela 5).

Tabela 5 – Características organizacionais do trabalho no Polo Naval

Autonomia no trabalho	29	14,2
Subordinação a chefias	141	69,1
Exercício de chefia	58	28,4
Horário de trabalho flexível	35	17,4
Monotonia das tarefas	45	22,0
Criatividade nas tarefas	52	25,4
Participação em tomada de decisões	61	29,8
Trabalho em equipe	109	53,2
Tarefas decididas em reuniões	72	35,1

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015)

Os trabalhadores visualizam na organização do trabalho um ambiente ao mesmo tempo competitivo (57,1%) e pouco solidário (10,7%). Justamente em uma época em que primam discursos gerenciais de envolvimento e colaboração, chama atenção que os trabalhadores não enxerguem na organização do trabalho um ambiente acolhedor. Contudo, deve agregar-se que achar um ambiente de trabalho pouco solidário e competitivo não se traduzia no momento da pesquisa a uma avaliação negativa da gestão das empresas a que estão subordinados os trabalhadores no Polo Naval, pois só um 21,5% deles percebia que havia arbitrariedade no trabalho (Tabela 6). Pode se cogitar que enquanto as dimensões “solidário” e “competitivo” estão associadas mais ao relacionamento entre trabalhadores, a dimensão “arbitrário” diz respeito mais ao tratamento recebido pelas chefias e pela direção do Polo Naval. Em outras palavras, os dados tendem a indicar que os trabalhadores acham o Polo Naval um ambiente inóspito, mas não tendem a responsabilizar por isso aos seus quadros superiores.

Tabela 6 – Ambiente de trabalho no Polo Naval

	N	%
Solidário	22	10,7
Competitivo	117	57,1
Arbitrário	44	21,5

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015)

Em suma, organização do trabalho taylorizada e ambiente de trabalho competitivo (ainda que não arbitrário para a maioria dos trabalhadores) parecem ser as características do Polo Naval, em uma primeira aproximação. Contudo, algumas dimensões associadas a modelos pós-tayloristas tendem a ser encontradas no que diz respeito à participação dos trabalhadores na produção, o que paradoxalmente não traz como consequência maior autonomia ou criatividade.

4. O Polo naval segundo a diferenciação de gênero

Nesta subseção, analisa-se a organização do trabalho e a percepção dos trabalhadores sobre o ambiente do trabalho no Polo Naval, a partir da diferenciação de gênero.

No que se refere à autonomia ou subordinação no trabalho não se encontram diferenças significativas entre homens e mulheres. Também não se encontram diferenças na flexibilidade horária, em um quadro geral de jornadas de trabalho de escassa flexibilidade¹⁴. Começam a se encontrar diferenças relacionadas à criatividade ou à monotonia no trabalho. Os trabalhadores homens encontram mais criatividade no desempenho de suas tarefas (27,7%) do que as trabalhadoras mulheres (15,4%) e, inversamente, estas encontram comparativamente mais monotonia no trabalho (28,2%) do que os homens (20,5%). Os homens participam mais relativamente em tomadas de decisões (31,3%), em trabalho em equipe (56,0%) e em decisões grupais (38,0%) do que as mulheres (23,1%; 41,0% e 23,1%, respectivamente), (Tabela 7).

Tabela 7 – Organização do trabalho segundo Sexo

	Masculino		Feminino	
	N	%	N	%
Autonomia no trabalho	24	14,5	5	12,8
Subordinação a chefias	116	70,3	25	64,1
Exercício de chefia	51	30,9	7	17,9
Horário de trabalho flexível	27	16,7	8	20,5
Monotonia das tarefas	34	20,5	11	28,2
Criatividade nas tarefas	46	27,7	6	15,4
Participação em tomada de decisões	52	31,3	9	23,1
Trabalho em equipe	93	56,0	16	41,0
Tarefas decididas em reuniões	63	38,0	9	23,1

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015).

Em relação à solidariedade no ambiente do trabalho não há diferenças entre homens e mulheres (10,3% e 12,5%, respectivamente), porém as últimas encontram comparativamente o trabalho no Polo Naval como sendo mais competitivo (65% entre as mulheres e 55,2% entre os homens). Os homens comparativamente encontram maior arbitrariedade no Polo Naval, chegando a ser uma quarta parte deles os que concordam com essa avaliação, mostrando um olhar mais crítico do que as mulheres (5%), (Tabela 8).

¹⁴ Para não sobrecarregar o texto com percentuais, optou-se – em geral – por explicitar os percentuais, na análise, quando se encontram diferenças significativas entre os grupos estudados, remetendo ao leitor para as tabelas quando não se encontram diferenças. Os percentuais são calculados no interior de cada grupo estudado, considerando diferenças significativas quando estas superam aproximadamente o 10%.

Tabela 8 – Ambiente de trabalho segundo Sexo

	Masculino		Feminino	
	N	%	N	%
Solidário	10	10,3	5	12,5
Competitivo	91	55,2	26	65,0
Arbitrário	42	25,5	2	5,0

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015)

Nesse quadro geral, os homens exercem mais os cargos de chefias em uma estrutura que tende a mostrar-se hierárquica e quando se observam dimensões que tendem a estar associadas a novos modelos produtivos, são também eles que se inserem mais do que as mulheres. Em outras palavras, os homens mantêm as prerrogativas que ocupam na hierarquia organizacional dos velhos modelos e se incorporam, relativamente, mais do que as mulheres em novos formatos organizacionais. A posição mais crítica das mulheres se expressa, por sua vez, na sua avaliação do ambiente do trabalho do que no questionamento da gestão empresarial, vistos os resultados obtidos com as variáveis ambiente competitivo e arbitrário.

4.1. O Polo naval segundo faixas de idade

A média de idade dos trabalhadores entrevistados do Polo Naval é de 29,5 anos, como foi observado. Nesta seção, dividem-se os trabalhadores em dois grandes grupos de acordo com a mediana. Os mais jovens, até 28 anos, e os mais velhos, de 29 a 57 anos (idade máxima encontrada entre os entrevistados).

Se nos indicadores autonomia no trabalho e subordinação no trabalho não se encontram grandes diferenças entre ambos os grupos, observa-se que os mais velhos tendem a ocupar relativamente mais cargos de chefia (36,0%) e terem mais flexibilidade em seus horários de trabalho (22,6%) do que os mais jovens (20,7% e 13,6%, respectivamente). Os mais jovens por sua vez expressam relativamente maior monotonia nas suas tarefas (26,1%) do que os mais velhos (17,2%), o que não faz que a criatividade esteja associada aos mais velhos (uma quarta parte aproximadamente em ambos os grupos de idade). Não se identifica, por sua vez, nenhuma direção relativa a diferenças, entre esses dois grandes grupos de idade, em formatos organizacionais menos taylorizados. Assim, participar das decisões, trabalhar em equipe e decidir as tarefas em reuniões coletivas não expressam diferenças segundo sejam trabalhadores mais novos ou mais velhos (Tabela 9).

Tabela 9 – Organização do trabalho segundo Categoria de Idade

	Até 28 anos		29 a 57 anos	
	N	%	N	%
Autonomia no trabalho	16	14,4	12	14,0
Subordinação a chefias	76	68,5	60	69,8
Exercício de chefia	23	20,7	31	36,0
Horário de trabalho flexível	15	13,6	19	22,6
Monotonia das tarefas	29	26,1	15	17,2
Criatividade nas tarefas	29	26,1	22	25,3
Participação em tomada de decisões	32	28,8	27	31,0
Trabalho em equipe	62	55,9	45	51,7
Tarefas decididas em reuniões	37	33,3	31	35,6

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015).

Pouquíssimos jovens consideram o ambiente de trabalho solidário (7,3%) em relação aos mais velhos (13,6%), embora os percentuais sejam baixos em ambos os grupos. Mais significativo é o fato dos mais jovens encontrarem o ambiente de trabalho mais competitivo (64,5%) em relação aos mais velhos (47,7%). Na avaliação da arbitrariedade nos locais de trabalho não se observam diferenças expressivas (23,5% nos mais jovens e 20,7% nos mais velhos) (Tabela 10).

Tabela 10 – Ambiente trabalho segundo Categoria de Idade

	Até 28 anos		29 a 57 anos	
	N	%	N	%
Solidário	8	7,3	12	13,6
Competitivo	71	64,5	42	47,7
Arbitrário	26	23,6	18	20,5

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015).

As diferenças mais importantes entre os grupos de idade se encontram na gestão antes que na própria organização do trabalho. Os mais velhos tendem comparativamente a exercer mais as chefias do que os mais jovens, sendo estes o que encontram mais monotonia nas tarefas e um ambiente de trabalho mais competitivo.

4.2. O Polo naval segundo a condição racial-étnica

Como já foi indicado predominam no Polo Naval (entre os entrevistados) trabalhadores que se declararam brancos. Como os trabalhadores entrevistados têm ensino superior incompleto, é provável que a relação brancos/não brancos se alterasse se tivéssemos uma seleção de trabalhadores que incluísse indivíduos com menor escolaridade. Existe no Brasil uma relação entre condição étnico-racial e escolaridade, isto é, a população negra tem, ainda hoje, uma baixa escolaridade. Por esse motivo, é possível que a relação brancos/não brancos se altere se os trabalhadores fossem entrevistados nas instalações do Polo Naval.

Embora não se registrem diferenças, entre aqueles poucos, em ambos os grupos, que declaram autonomia no trabalho, tende a haver uma

diferença no que se refere à subordinação a chefias, encontrando-se um maior percentual entre os trabalhadores brancos (71,8%) do que entre os trabalhadores não brancos (61,8%). Por sua vez, os trabalhadores brancos declaram comparativamente mais que exercem cargos de chefia (30,2%) do que os trabalhadores não brancos (23,6%). A flexibilidade horária tende a estar bem mais presente nos trabalhadores não brancos (27,8%) do que nos trabalhadores brancos (13,6%). Já, criatividade nas tarefas (27,3%) e participação nas decisões (32%) expressam diferenças em favor dos trabalhadores brancos na sua comparação com os trabalhadores não brancos (20% e 22,6%, respectivamente). Outros dispositivos organizacionais, associados a novos formatos organizacionais, tais como trabalho em equipe e participar de decisões em reuniões coletivas, não apresentam diferenças entre ambos os grupos (Tabela 11).

Tabela 11 – Organização do trabalho segundo condição racial

	Branca		Não branca	
	N	%	N	%
Autonomia no trabalho	21	14,1	8	14,5
Subordinação a chefias	107	71,8	34	61,8
Exercício de chefia	45	30,2	13	23,6
Horário de trabalho flexível	20	13,6	15	27,8
Monotonia das tarefas	33	22,0	12	21,8
Criatividade nas tarefas	41	27,3	11	20,0
Participação em tomada de decisões	48	32,0	13	22,6
Trabalho em equipe	80	53,3	29	52,7
Tarefas decididas em reuniões	51	34,0	21	38,2

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015).

Os brancos encontram, em um cenário em que a solidariedade é percebida como um bem escasso, um pouco mais de ambiente de integração do que os não brancos (12,1%, e 7,1% respectivamente). Contudo, são também os trabalhadores brancos que percebem mais competitividade (61,7%) em relação aos trabalhadores que não se declaram brancos (44,6%). Já a arbitrariedade é percebida de modo semelhante entre os trabalhadores de ambos os grupos, em pouco mais de 20% (Tabela 12).

Tabela 12 – Ambiente de trabalho segundo condição racial

	Branca		Não branca	
	N	%	N	%
Solidário	18	12,1	4	7,1
Competitivo	92	61,7	25	44,6
Arbitrário	32	21,5	12	21,4

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015)

Os resultados em relação à dimensão étnico-racial não são conclusivos. Contudo, deve ser ressaltado que os trabalhadores brancos tendem a exercer mais cargos de chefias comparativamente com os trabalhadores não brancos. Também são eles que estão mais próximos de disposi-

tivos organizacionais não tayloristas. Paradoxalmente, são estes que consideram o ambiente de trabalho mais competitivo no Polo Naval.

4.3. O Polo naval segundo o lugar de nascimento

Nesta seção, apresentam-se resultados a partir da variável: lugar de nascimento, discriminada em duas categorias: rio-grandinos e não rio-grandinos. Com a instalação do Polo Naval em Rio Grande/RS foi argumentado que era necessário contratar trabalhadores de fora da cidade, pois não haveria nela suficiente força de trabalho qualificada para desempenhar tarefas em uma indústria naval¹⁵. Diversos depoimentos tenderam nos anos recentes a hipotetizar uma alteração na relação entre trabalhadores segundo sua origem geográfica, pois esperar-se-ia que no decorrer do tempo diminuíssem os trabalhadores de fora de Rio Grande, à medida que os nativos adquirissem as qualificações necessárias para trabalhar no Polo Naval. De fato, como registra-se mais adiante, a proporção de trabalhadores de fora tem diminuído nos últimos anos, mas isto parece ocorrer mais pela redução do montante dos trabalhadores totais empregados, atualmente, no Polo Naval do que por uma substituição desses por trabalhadores locais¹⁶.

A autonomia no trabalho não expressa diferenças significativas entre trabalhadores locais e de fora, mantendo-se a tendência geral de cerca de 15%. Nota-se que são mais os trabalhadores não rio-grandinos (77,1%) que manifestam estar subordinados a uma chefia em relação aos trabalhadores locais (60,6%). Porém, são também os trabalhadores não rio-grandinos que expressam exercer mais cargos de chefia (34,9%) em relação aos trabalhadores da cidade (21,3%)¹⁷. Os trabalhadores locais declaram um pouco mais, comparativamente, terem horários flexíveis, em um quadro geral de baixa flexibilidade laboral (20,7% e 14,8%, respecti-

¹⁵ Ainda em março de 2014, um importante ator local chamava atenção para a necessidade de cobrir postos de trabalho com força de trabalho de fora de Rio Grande, e como com o Polo Naval a situação de emprego se tinha invertido na cidade: “E nós conversávamos com as pessoas sobre isso, se alguns me dissessem em 1999, 2000, que em Rio Grande teria o Polo Naval e hoje nós teríamos um problema que é não ter mão de obra, e tem vagas. (...) Olha, eu vou falar a verdade, as pessoas faziam fila e tinham que esperar meses pra conseguir entrar na Noiva do Mar, no Guanabara. Ninguém acredita nisso”. Prof. Arthur Gibon. Programa FM CAFE da FURG, 14/03/2014.

¹⁶ A própria observação na cidade de Rio Grande, hoje, permite constatar essa mudança.

¹⁷ Esse fato estaria relacionado com a chegada, primeiramente, de trabalhadores de fora mais qualificados quando a força de trabalho local ainda era inexperiente para trabalhar em uma indústria naval. Em 2012, o presidente do sindicato dos metalúrgicos da região, Benito Gonçalves, questionava o predomínio de trabalhadores de fora nos cargos de chefia: “(...) os cargos de confiança são só para os trabalhadores de fora, o pessoal daqui não está sendo aproveitado do mesmo jeito”. Programa FM CAFE da FURG, 04/12/2012.

vamente). Porém, vários indicadores expressam que os trabalhadores não rio-grandinos estão mais associados a dimensões referentes a formatos produtivos não tayloristas, tais como a criatividade nas tarefas (30,9%), a participação na tomada de decisões (36,4 %) e em decisões de suas tarefas que são tomadas em reuniões (40%) do que os trabalhadores locais (19,1%, 22,3% e 29,8%, respectivamente). Só o trabalho em equipe não segue essa tendência (51,8% nos trabalhadores de fora contra 55,3% nos trabalhadores locais). Por sua vez a monotonia no trabalho (mais associada a um modelo taylorista) não expressa diferenças significativas.

Tabela 13 – Organização do trabalho segundo Lugar de Nascimento

	Rio-grandino		Não rio-grandino	
	N	%	N	%
Autonomia no trabalho	13	13,8	16	14,7
Subordinação a chefias	57	60,6	84	77,1
Exercício de chefia	20	21,3	38	34,9
Horário de trabalho flexível	19	20,7	16	14,8
Monotonia das tarefas	21	22,3	23	20,9
Criatividade nas tarefas	18	19,1	34	30,9
Participação em tomada de decisões	21	22,3	40	36,4
Trabalho em equipe	52	55,3	57	51,8
Tarefas decididas em reuniões	28	29,8	44	40,0

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015).

Em relação ao ambiente de trabalho, ao cotejar com o comportamento dos indicadores estruturais antes analisados, não se encontram grandes diferenças no que diz respeito à solidariedade ou à competitividade, embora os trabalhadores de fora encontrem mais competitividade (60%) do que os trabalhadores locais (54,3%). Contudo, chama atenção que os trabalhadores de fora acham, comparativamente, um ambiente mais arbitrário (28,2%) no Polo Naval em relação aos trabalhadores locais (13,8%).

Tabela 14 – Ambiente de trabalho segundo Lugar de Nascimento

	Rio-grandino		Não rio-grandino	
	N	%	N	%
Solidário	9	9,8	13	11,8
Competitivo	51	54,3	66	60,0
Arbitrário	13	13,8	31	28,2

Fonte: Núcleo de Estudos do Polo Naval. Pesquisa com trabalhadores do Polo Naval (2015).

Do quadro geral descrito, em relação à origem geográfica, tende a mostrar-se que os trabalhadores não rio-grandinos exercem mormente chefias do que os trabalhadores locais e que estão relativamente menos taylorizados que os seus pares locais. Outros resultados não são tão conclusivos pois autonomia no trabalho (dimensão pós taylorista) e monotonia no trabalho (mais associada a uma organização taylorizada) não expressam diferenças entre trabalhadores locais e de fora bem como trabalho em equipe aparece um pouco mais associada a trabalhadores locais.

A visão mais crítica fica por conta dos trabalhadores de fora, que encontram mais competitividade (sem ser esta uma grande diferença) e, principalmente, mais arbitrariedade nas relações sociais no Polo Naval. Paradoxalmente, trabalhadores exercendo comparativamente mais cargos de chefia e participando mais na organização do trabalho são, também, mais críticos com o ambiente de trabalho criado no Polo Naval.

4.4. Algumas sínteses parciais

Os trabalhadores entrevistados do Polo Naval, na pesquisa apresentada são mormente do sexo masculino, de fora da cidade de Rio Grande, brancos e com uma média de idade próxima aos 30 anos. As diversas oscilações da indústria naval têm levado a uma diminuição do contingente de trabalhadores de fora da cidade do Rio Grande, particularmente, de fora do estado. Se nos primeiros anos, algumas estimativas falavam de 60% de trabalhadores não sul-rio-grandenses, no final de 2015, de acordo com os nossos dados, esse contingente era aproximadamente de uma terça parte. Essa alteração entre trabalhadores rio-grandinos e de fora não indica uma substituição de força de trabalho, em favor dos primeiros, como se imaginava no início do empreendimento. O Polo Naval diminuiu em forma acelerada o número total de trabalhadores, pelo menos desde metade de 2014, quando teria alcançado seu maior pico, com em torno de 24 mil trabalhadores. Nessa redução, os trabalhadores não rio-grandinos foram os mais afetados, ficando agora uma maioria de trabalhadores locais. Por isso, apesar de ser verificada uma certa estabilidade contratual, entre os trabalhadores entrevistados, a mesma não se traduz em emprego garantido.

A organização de trabalho tende a se mostrar taylorizada, embora seja uma indústria em que processos tecnológicos sejam fortemente incorporados bem como alguns dispositivos organizacionais remetam a modelos pós-tayloristas, o que não traz como consequência, paradoxalmente, o desenvolvimento de autonomia ou criatividade no trabalho.

Apesar de alguns discursos, já presentes no Polo Naval, que chamam para um novo *management* mais participativo, o que mais se encontra é uma percepção de um ambiente inóspito de forte competitividade e baixa solidariedade. Isso, porém, não se traduz em um questionamento da gestão empresarial, visto que apenas uma quinta parte dos trabalhadores entrevistados acham que o Polo Naval é um ambiente arbitrário.

A organização do trabalho, observada de mais de perto, é chefiada mais pelos homens, pelos mais velhos, pelos declaradamente brancos e pelos trabalhadores que vem de fora da cidade. Se as primeiras categorias apontam para o comportamento de variáveis já conhecidas nos modelos de organização de trabalho tradicionais, a variável origem geográfica mostra uma particularidade de um empreendimento que nasceu necessitado de

força de trabalho externa à cidade, especialmente, com conhecimento do setor econômico em questão.

Quando se analisam alguns traços de novos modelos de organização são os homens, os declaradamente brancos e os trabalhadores vindos de fora que participam em uma maior proporção. Com relação à idade não se observam diferenças significativas, embora os jovens encontrem mais monotonia no trabalho do que os mais velhos.

O Polo Naval é percebido pelos trabalhadores, que ainda trabalham ali, como um ambiente inóspito ainda que isso não se traduza em uma crítica à gestão empresarial em termos de ser um local onde reine a arbitrariedade. A visão de se tratar de um ambiente mais competitivo é mais presente nas mulheres, nos jovens, nos declaradamente brancos e nos trabalhadores de fora (não sendo de forma decisiva a diferença, neste último caso). Já a crítica à gestão empresarial está mais presente entre os homens e nos trabalhadores de fora, não se registrando diferenças por grupos de idade ou por condição étnico-racial.

Essa é a realidade multifacetada que tem assumido o trabalho no Polo Naval, considerando suas características gerais, seu modelo organizacional e a percepção dos trabalhadores. Na seção final, é feita uma reflexão levando em consideração o debate mais amplo sobre a questão do desenvolvimento.

5. A modo de conclusão: discutindo desenvolvimento e trabalho

Como foi dito, no início deste trabalho, o Polo Naval foi construído dentro de uma estratégia nacional-desenvolvimentista. Tratava-se de impulsionar a indústria naval no Brasil e, particularmente, localidades, como a cidade de Rio Grande, que de algum modo tinham sido tornado lugares “esquecidos” do país.

A questão do desenvolvimento nacional se transformou em um objetivo almejado pelos governos brasileiros, na primeira década do século XXI. Em um momento, em que o Estado parece tomar rumos bem diferentes¹⁸ é pertinente avaliar quais são as potencialidades e as limitações desse projeto desenvolvimentista, incorporando o debate sobre o trabalho, tanto na sua organização e nas relações que envolve quanto na percepção dos trabalhadores.

Não é possível abranger aqui um tema tão complexo e amplo como o do desenvolvimento, tanto em termos teóricos quanto práticos. Con-

¹⁸ Em 31/08/2016 um processo de impedimento afastou da presidência a Dilma Rousseff, ingressando como Presidente da República Michel Temer, com uma política de corte profundamente liberalizante.

tudo, nos debates entre agentes políticos, acadêmicos e sociais¹⁹ três questões podem ser, em princípio elencadas, relativas ao desenvolvimento: primeiramente, a relação com o crescimento econômico, ou dito de outro modo, os impactos que traz para a cidade e para a região um empreendimento desse teor; em segundo lugar, o vínculo com a geração de emprego e a qualificação da força de trabalho; e, em terceiro lugar, a questão da qualidade do trabalho.

O sindicato de trabalhadores e os agentes acadêmicos tendiam a questionar, particularmente em 2013 e 2014 (momento de maior contratação de trabalhadores), que os benefícios do crescimento econômico revertessem, efetivamente, em uma melhor qualidade de vida para os habitantes da cidade. Em outras palavras, criava-se riqueza, mas não era distribuída de forma equitativa entre a população riograndina. Além disso, o crescimento populacional da cidade – com a vinda de trabalhadores de fora – produzia-se sem que a cidade de Rio Grande mudasse as condições de infraestrutura que lhe permitissem atender ao novo contingente de moradores, por exemplo, na área de serviços. Eis aqui um questionamento a um certo crescimento econômico que não viria acompanhado de desenvolvimento social.

Não menos importante foi o debate sobre desenvolvimento e geração de emprego e qualificação. Como foi observado, houve um crescimento de emprego significativo produzido, basicamente, e segundo os dados que conseguimos coletar, entre 2012 e 2014. A diminuição no número de empregos parece estar associada a uma crise do sistema global e a fenômenos locais²⁰, mas também às próprias oscilações da indústria naval, o que aqui foi tratado apenas tangencialmente²¹. Fica em evidência, que

¹⁹ O impacto do Polo Naval levou, aliás, a construir um APL (Arranjo Produtivo Local). Segundo um importante agente local: “A gente da região tá muito acostumado a levantar os problemas: ‘a temos problemas de infraestrutura, a temos problema do aeroporto, temos problema da rodovia’, e isso parece que vai se resolver de algum jeito, mas se espera que se resolva. Ao colocar junto, num mesmo fórum, governo estadual, governo federal, governo municipais, os sindicatos patronais, sindicato dos trabalhadores, entidades representativas, ECTs, todos juntos, você tem ali um conjunto de possibilidades de encaminhamento da solução. Então qual é a demanda, qual é o projeto, a gente apresenta, e como é que a gente busca a solução. (...) É lógico que a gente tem conflitos históricos, por exemplo, não se propõe, nem se pensa em resolver o conflito capital e trabalho dentro do APL. Não vai se resolver. (...) Então ele é uma plataforma onde a gente pode mediar esses conflitos e é uma questão de trabalhar”. Prof. Arthur Gibon. Programa FM CAFE da FURG, 14/03/2014.

²⁰ Relações de favorecimento entre agentes estatais e empresariais que terminariam afetando, ao serem investigadas, a viabilidade dos contratos encomendados.

²¹ Segundo depoimento do Prof. Arthur Gibon: “Aloísio Nobre que é o diretor da AG-DI, da agência gaúcha de desenvolvimento, ele fala, ele é oriundo da Petrobras, essa é uma indústria que é uma montanha russa, é cheia de altos e baixos. E nós temos aqui em Rio Grande, ‘ah! não te contrato, não tem contrato’. Ai consegue contrato, aí volta tudo de novo”. Fatores como crises globais e produtividade de países especializados na

traçar estratégias de desenvolvimento regional implica conhecer melhor as dinâmicas dos setores econômicos envolvidos. Embora as sociedades nacionais tenham poucas possibilidades de alterar dinâmicas econômicas que são globais, pode se pensar em políticas que consigam se preparar melhor diante delas. Por sua vez, o Polo Naval se constituía, em seu início, como uma proposta que traria também qualificação para os trabalhadores locais, uma vez que se esperava que uma primeira etapa, com predomínio de trabalhadores de fora, fosse sucedida por uma segunda etapa, em que os primeiros adquiriam conhecimentos e *expertise*, e passariam gradativamente a ter primazia no volume total de trabalhadores empregados. Sem ser tema deste trabalho, nessa iniciativa também entraram como parceiras instituições de formação profissional como o SENAI junto com os governos federal, estadual e municipal. A percepção que se tinha, desde diversos âmbitos, era que havia um déficit de qualificação da força de trabalho local e que devia ser enfrentado para poder desenvolver a indústria naval na cidade.

Se os dois primeiros aspectos elencados diziam respeito à cidade de Rio Grande como um todo, a questão da qualidade do trabalho envolvia – e de algum modo continua envolvendo – os trabalhadores do Polo Naval. A qualidade do trabalho parece ser uma variável multidimensional, isto é, não possível de ser reduzida a uma única dimensão. Aqui novamente entram em jogo agentes acadêmicos e organização sindical questionando, por exemplo, os riscos aos quais fica exposto o trabalhador nos processos produtivos na indústria naval²². Também entram no debate da qualidade no trabalho os processos de terceirização ou mesmo quarteirização e quin-teirização presentes no Polo Naval, que colocam em questão muitas vezes tanto a questão de condições de trabalho adequadas, quanto a efetivação de direitos trabalhistas²³.

Parece ficar claro que um projeto desenvolvimentista não se esgota no crescimento econômico e as dimensões elencadas apontam, justamente, para a qualidade de vida da região em que o empreendimento se instalou bem como para a qualidade do trabalho daqueles que o levam adiante, diariamente. Contudo, o que se pretendeu chamar atenção neste trabalho é sobre a relação entre desenvolvimento e organização do trabalho, questão que ainda parece estar distante dos diversos agentes, incluindo a organização sindical.

indústria naval, como os asiáticos, certamente são determinantes dessa “montanha russa”. Programa FM CAFE da FURG, 14/03/2014.

²² O tema dos acidentes de trabalho passou em certos momentos a ser amplamente debatido por diversos agentes, principalmente pelo sindicato de trabalhadores metalúrgicos. Questões como vazamento de petróleo, cabos de alta tensão e trabalho em altura são particularmente sensíveis no Polo Naval.

²³ A dissertação de mestrado de Cláudia Anello (2015) aborda a dimensão que adquiriu a terceirização no Polo Naval.

Os resultados obtidos na pesquisa empírica através de questionário aplicado com trabalhadores do Polo Naval, em novembro de 2015, parecem ser claros em mostrar que o desenvolvimento é construído através de determinados formatos organizacionais. Embora não tenha sido tratado neste artigo, detalhadamente, a indústria naval tem fortes investimentos em tecnologias avançadas. Isso se reflete, parcialmente, nos trabalhadores do Polo Naval que percebem que esse empreendimento traz consigo mudanças tecnológicas. Mais ainda é a proporção de trabalhadores que percebem mudanças organizacionais no Polo Naval.

Apesar disso, quando se analisam alguns indicadores que nos permitiriam captar até que ponto há um novo modelo organizacional no Polo Naval, acaba-se por descobrir a forte presença de traços tayloristas e a escassa flexibilidade. Baixa autonomia e presença forte de chefias parecem indicar um modelo que tem ainda no trabalhador um mero executante do que as gerências determinam. É certo que os trabalhadores participam em instâncias coletivas de organização do trabalho, o que pode ser resultado do trabalho necessariamente coordenado para construir os módulos das plataformas petrolíferas, mas isso não implica, por exemplo, em uma tarefa que traga maior criatividade para o trabalhador. Além disso, tanto na gestão da força de trabalho quanto na participação em alguns novos formatos de organização do trabalho os homens têm mais acesso, os declaradamente brancos e os trabalhadores vindos de fora. Este último fato não é de estranhar, afinal os trabalhadores de fora foram convocados para dar conta de um empreendimento para o qual os trabalhadores locais tinham escassa ou nula experiência. Já o gênero e a condição étnico-racial remetem para condições organizacionais e históricas em que homens e brancos ordenam e mulheres e não brancos (quer dizer: negros) executam. Chama mais atenção, ainda, é que essa condição estrutural outorga às categorias dominantes uma inserção maior em dimensões do trabalho menos taylorizadas.

Concluimos, a partir dos resultados, que o Polo Naval parece ser um ambiente inóspito. Baixa solidariedade e alta competitividade entre os trabalhadores são uma marca dominante. Talvez por isso um ex-trabalhador tenha respondido no questionário elaborado para esta pesquisa: “Espero nunca mais precisar voltar a trabalhar lá. É um inferno!”. Esse ex-trabalhador tinha, no momento da pesquisa 21 anos e estava desempregado. Isso indica que preferiria, em princípio, não trabalhar a ter que se empregar novamente no Polo Naval. Contudo, o questionamento à baixa solidariedade e à alta competitividade parecia não reverter em uma crítica à gestão empresarial do Polo Naval, visto que apenas uma quinta parte dos trabalhadores entrevistados considerava estar em um ambiente arbitrário. Por razões que ainda precisam ser melhor estudadas a percepção de competitividade e a visão mais crítica da gestão não se associam às mesmas categorias. Contudo, não pode ser deixado de lado que mulheres e jovens

(categorias com mais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho) enxergam no Polo Naval um ambiente mais competitivo.

A análise da organização do trabalho, das relações de trabalho e das percepções dos trabalhadores apresenta uma realidade mais enriquecida não apenas do trabalho, mas também do desenvolvimento. Olhar para dentro da organização do trabalho significa tentar ver que mundo do trabalho se gera em empreendimentos que muitas vezes só são avaliados em termos de resultados quantitativos. Falar em desenvolvimento, desde a perspectiva de análise aqui proposta, é mostrar que os mundos do trabalho a serem estudados geram organizações em que categorias sociais se inserem de forma diferente e em que para além de discursos otimistas (que se resumem em momentos de crescimento a elogiar o número expressivo de contratações) são vividos pelos trabalhadores, se não sempre como um “inferno”, sim como um lugar em que uns enfrentam-se a outros, por seu lugar garantido no espaço da empresa. Quando se olha para dentro da organização do trabalho se percebe a necessidade de repensar o desenvolvimento não apenas como geração de emprego e mais qualificação, mas também como criação de mundos do trabalho que atenuem a hierarquia, que integrem de forma mais igualitária as diversas categorias sociais e que construam relações menos competitivas entre os trabalhadores.

Referências:

LEITE, Márcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação**: mudanças produtivas e atores sociais. Capítulos 3, 4 e 5. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2003.

RAMALHO, José Ricardo; VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. A Atualidade do debate sobre trabalho e desenvolvimento – Introdução. Dossiê. Trabalho e Desenvolvimento – Um debate atual? Coord. José Ricardo Ramalho, Roberto Veras de Oliveira. **CRH**, Volume 26, Número 68, 2013. p. 211-215.

ROBERTT, Pedro. **Trabalho e reestruturação produtiva**: entre lutas e negociações. 1a. ed. Pelotas: Opel, 2009. v. 1. 420p.

SALVADOR, Berenice. **A Qualificação profissional e o perfil dos trabalhadores no Polo Naval de Rio Grande**. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Ciências Sociais. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2014.

SILVA, Cláudia Anello. **A invisibilidade social na terceirização**: um estudo da experiência do Polo Naval de Rio Grande. 2016. 178f. Dissertação (mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia, Sociologia e política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

Fontes Documentais:

FM CAFÉ – 18032013 – QUESTÕES SOCIAIS DO POLO NAVAL. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=1n0i69KRfsML> Acesso em 03/02/2015.

Programa FM CAFE da FURG: 04/12/2012. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NUxDBzaIOa8>. Acesso em 03/03/2015.

FM CAFE da FURG, 14/03/2014:

<https://www.youtube.com/watch?v=wXpTd3do2HI>. Acesso em 10/05/2015.

Programa Contraponto. 4/08/2014:

<https://www.youtube.com/watch?v=rPMOViy1dZc>. Acesso em 12/06/2015.

Palestras:

Palestra dia 12 de novembro de 2014: Representando o setor de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS) da empresa ECOVIX – Rio Grande. DRA. MARIA CRISTINA CORREA DE FREITAS – Médica Coordenadora de Saúde Ocupacional.

Palestra dia 12 de novembro de 2014: Representando o setor de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS) da empresa ECOVIX – Rio Grande. ENG. ROBERTO MAKOTO TOMIYOSHI – Superintendente de SMS.

RELATOS SOBRE UMA ETNOGRAFIA DO TRABALHO NO POLO NAVAL DE RIO GRANDE: A POSSIBILIDADE DE UMA EXPERIÊNCIA ÉTICA E ESTÉTICA NO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DOS OBJETOS DE PESQUISA

Pedro Marchioro

1. Introdução

O objeto que deu corpo à pesquisa de mestrado desenvolveu-se em uma configuração que continha duas figuras centrais, os trabalhadores locais e os trabalhadores estrangeiros. Os primeiros assumiram o grupo dos “gaúchos”, operando a sobreposição das demarcações das diferenças internas – referentes aos “pelotenses”, “bageenses”, “riograndinos”, “mergulhões”, etc. – e se articulando a partir do enfrentamento desse (novo) inimigo comum: os “baianos”. Estes, por sua vez, aplicando-se aos trabalhadores estrangeiros, foram assim denominados pela população local em uma tentativa de controlar, depreciando-os, as posições que poderiam ocupar em uma comunidade que entendiam como “sua”. À diferença dos “gaúchos”, os indivíduos denominados “baianos”, sobretudo pelo levantamento e identificação de atributos corporais e comportamentais, não se identificavam subjetivamente com tal representação, apesar de compreender que a denominação se endereçava a eles.

Durante a pesquisa, optou-se por utilizar os próprios termos construídos pelos agentes em disputa para referenciar os grupos, tomando o cuidado de sempre enquadrá-los entre aspas (GUBER, 2011, p. 98), por duas razões: primeiro devido ao caráter etnográfico que a teorização fundamentada exige, de levantar categorias e tipologias enquanto *códigos in vivo*, isto é, a partir das próprias imagens e significados evocados pelos informantes diretamente envolvidos (QUÍÑONES, 2015, p. 120); segundo (e refreando o primeiro), com o uso das aspas opera-se uma ruptura com os sentidos atribuídos tal como enunciados por estes mesmos agentes (BOURDIEU, 2011, p. 34; CARDOSO, 2004, p. 101).

Nesse sentido, além de discussão metodológica, inerente ao tema da etnografia, fez-se imprescindível a problematização dos pressupostos teóricos e epistemológicos que fundamentam os procedimentos em campo, isto é, para além dos esforços para construir o objeto, é preciso pensar os

instrumentos dessa construção. Essa problemática se estende às instituições – prefeitura, sindicatos, empresas privadas, entidades de planejamento e treinamento para o trabalho no polo naval, meios de comunicação, etc. – que naquele momento atuavam na definição do mundo social no entorno do Polo Naval de Rio Grande, e acabaram por obrigar o pesquisador a rever as categorias e asserções com que tais instituições definem aquilo que entendem ser um problema da realidade.

“O pré-construído”, segundo Bourdieu (2011, p. 35), “está em toda a parte. O sociólogo está literalmente cercado por ele, como o está qualquer pessoa”. Em outros termos, a etnografia não se faz em um vazio social, mas em um universo cujos elementos estão carregados de sentidos partilhados pelo senso comum, e que perfazem uma constante disputa pelo seu controle, imposição e apropriação. O trabalho etnográfico acaba por atuar nesse campo de disputas.

Na comparação com as metodologias positivistas (BECKER, 2014), é notável como a etnografia se diferencia pela maneira como mobiliza a linguagem, desde sua mobilização em campo até a sua reconstrução nos seus trabalhos finais, aludindo a Wacquant (2002), há uma maior preocupação em oferecer ao leitor, através de um estilo, uma (re)vivência do universo investigado. Nesse sentido, o exercício de escrita, enquanto parte do método etnográfico, encontra grande afinidade com aquele exercido por escritores romancistas ou poetas (BECKER, 2015; CARDOSO, 2004; WACQUANT, 2002). Dada ainda a variedade de recursos de que a etnografia dispõe, encontramos nela maior flexibilidade para driblar as armadilhas da pesquisa, podendo recorrer a diversos tipos de instrumentos de coleta, registro e análise de dados.

Isso posto, a investigação dos conflitos entre “gaúchos” e “baianos” imediatamente exigiu o deslocamento para outras dimensões de análise. A principal delas foi a questão do trabalho, suas relações internas e os modelos econômicos na qual se insere, dado que a razão dos conflitos entre nativos e migrantes radicava-se no polo naval e nas atividades laborais que ali se abriam. E, tendo que a dimensão do trabalho no polo encontrava-se então fortemente marcado por uma lógica de competição global, em que multinacionais vieram a instalar suas plantas produtivas naqueles contextos não acostumados e não preparados para empreendimentos de tal magnitude, viu-se a necessidade de se debruçar também sobre as dimensões culturais manifestas no polo. Desse modo, a etnografia apresentava-se como técnica apta à exploração abrangente do fenômeno, sobretudo no que toca à densidade da vinculação subjetiva dos sujeitos envolvidos.

Por fim, além de um relato sobre um estudo de caso no qual a etnografia foi a principal arma, discutiremos a possibilidade de se superar a representação que ainda hoje se faz do pesquisador em campo, tensionando a perspectiva clássica do sujeito de plena consciência e desinteressado, para apontá-lo como sujeito interessado, transpassado por estímulos e

constrangimentos, em suma, imbuído de um arranjo emocional e sensitivo que se manifesta e se reelabora nos contextos da pesquisa (LAHIRE, 2001; SAID, 1998).

Neste nível o pesquisador estaria impregnado de pré-noções comuns. A despeito de sua natureza social revestir de maior complexidade a relação com o universo pesquisado, e não havendo possibilidade de furtar-se a ela, cabe assumi-la em sua existência e aproveitá-la como recurso heurístico para a produção do conhecimento. A exposição ou “abandono” subjetivo do pesquisador ao universo de pesquisa, ou seja, a um contexto estranho e “exótico” ao seu, reserva-lhe um compromisso adicional de abertura ao inesperado e desconhecido, isto é, ao potencialmente perturbador. Este compromisso diz respeito a uma produção de si, ou seja, a uma ética.

2. Armadilhas do método

Em seu artigo sobre as “Aventuras de antropólogos em campo ou como escapar das armadilhas do método” (2004), Ruth Cardoso faz uma digressão sobre como a metodologia qualitativa logrou disputar, por volta dos anos 1960, a hegemonia das ferramentas de pesquisa nas ciências sociais na Europa e nos Estados Unidos, e como ela foi recebida no Brasil. Neste último, segundo a autora, a absorção das metodologias qualitativas não foi acompanhada de uma revisão dos quadros teóricos e epistemológicos que norteavam o emprego das novas técnicas. Não se revisou, por exemplo, as discussões mais fiéis às análises marxistas, sobretudo no que toca à possibilidade de revolta das camadas populares e da revolução do proletariado.

Nesse sentido, apesar de se passar a valorizar a presença prolongada em campo, a observação participante, os registros fiéis às falas dos atores, continuou-se a operar segundo as mesmas premissas paradigmáticas anteriores, como a de que as classes operárias ou excluídas eram revolucionárias e em vias da tomada de consciência de sua missão. Segundo Cardoso, a preocupação sobressaliente nestas pesquisas era sobre os motivos das classes excluídas ainda não haverem se rebelado, e não sobre a arbitrariedade de tais asserções: “a intenção destes pesquisadores é ler, através das linhas tortas do discurso cotidiano, os sintomas que permitem manter intocável e inflexível o paradigma teórico” (2004, p. 97).

Tampouco houve um reexame das formas de empregar as novas ferramentas de pesquisa, e, principalmente, sobre a atuação subjetiva do pesquisador em campo, que continuou a ser considerada como um fator de distorção dos dados coletados. Estes, ainda na formulação clássica do positivismo, deveriam “falar por si mesmos” (CARDOSO, 2004). Desse modo o cenário europeu dos anos 1960 atingiu destinos parecidos ao caso

brasileiro, apesar de transcorrerem caminhos bastante distintos. No caso europeu, o giro epistemológico inverteu-se com tal força que acabou por imprimir à etnografia prerrogativas de soberania absoluta aos agentes investigados. Na prática isso significava a redução do papel do pesquisador a não muito mais que um veículo da fala dos agentes enquanto únicos detentores da verdade sobre suas experiências.

Tais prerrogativas se devem às primeiras reações às correntes teóricas que reduziam os agentes a meros derivados estruturais (BOURDIEU, 2004). Passou-se a enxergar com desconfiança todo discurso que pretendia obliterar a explicação dos próprios indivíduos quanto às situações que vivenciavam. Vale sublinhar que esse novo paradigma foi marcado pela deflagração dos movimentos estudantis e insurreições políticas que colocaram em questão a centralidade de toda e qualquer autoridade ocidental, tal como o maio de 68 na França, inspirados pela entrada de novos intelectuais na cena do debate, e sobretudo as linhas críticas ligadas ao feminismo (HALL, 2011).

Seus escritos reforçavam a suposição de que a ciência e os modelos de conhecimento em geral incorriam na “indignidade de falar pelos outros” (FOUCAULT, 1993), em que o pesquisador, “esse importuno, teria a pretensão de possuir a verdade dos sujeitos melhor de que eles mesmos, adotando um ponto de vista divino sobre as coisas” (SAYAD, 1998, p. 132), tomando-os por “alienados”, de acordo com a ortodoxia marxista, ou por “epifenômenos estruturais”, de acordo com o estruturalismo (BOURDIEU, 2004).

A essa nova ciência social um tanto “ingênua e culpada”, como alega Lahire (2004), fiel ao achado de que “os atores na verdade sabem o mesmo ou muito mais que o sociólogo”, o autor questiona: os que pensam dessa maneira – e eles são numerosos – deveriam extrair suas consequências lógicas e se perguntar para que, nesse caso, serve um sociólogo. Pois o que ele pode fazer senão arruinar a autenticidade do mundo ao reinterpretar as maravilhas de sentidos autônomos que saem da boca dos autores? Será que bons gravadores não respeitariam mais o sentido dos atores e o “verdadeiro conhecimento sociológico” do que o mais dócil e repetitivo sociólogo? E se o sujeito comum for melhor do que o próprio sociólogo, que legitimidade tem este para lhe atribuir um diploma de sociologia? Se o relato dos atores diz mais e melhor do que o sociólogo, por que este correria o risco de destruir essa verdade em estado bruto, escrevendo sobre o sujeito? (LAHIRE, 2004, p. 38).

A ressignificação do agente na relação com sua realidade e, portanto, com a pesquisa, exige, na mesma medida, a superação da noção de pesquisador carregado de densidade subjetiva, assim como sua implicação na produção do conhecimento. Nos próximos tópicos, seguirei ponderando essa problemática em torno das seguintes questões: como a minha subjetividade atua em campo? Como *sinto* aquilo sobre o qual estou interessado

em investigar? Como eu, um integrante da classe X ou Y, branco, universitário, estrangeiro, relaciono-me com esta classe e cultura que não são minhas? Sinto aversão, afinidade, raiva, admiração? O que é que me diferencia (ou não) destes indivíduos? Há de fato um espaço entre nós? Sou eu um *homo clausus*, como indagava Elias (2011), separado por um invólucro epitelial ou mesmo por um conjunto de normas que sustenta uma individualidade indispensável para minha (auto)compreensão? Ou estarei conectado intersubjetivamente ao Outro, afetando e sendo afetado, produzindo percepções sobre ele ao mesmo tempo que ele as produz sobre mim? (CARDOSO, 2004). Como posso utilizar daquilo que me é impresso no corpo para a produção de conhecimento?

3. A construção do campo da pesquisa

É comum que ao pensar no ofício do etnógrafo evoquemos a ideia do pesquisador em campo tomando nota de tudo que se movimenta em seu campo de visão, interpellando pessoas com gravador, caneta e papel em mãos, cambaleando de um lado a outro, em um “esforço encarniçado” – dirá Sayad (1998, p. 132) – por encontrar o objeto pretendido. Essa imagem corresponde a apenas uma parte das atividades que compõem a amplitude da pesquisa etnográfica. Há que se destacar as etapas entrepostas e mais volumosas do trabalho em confinamento no escritório (no meu caso um quatinho em uma república estudantil em Pelotas ou uma casinha na praia do Cassino emprestada por um colega de sala¹), conversando com outros autores, esquadrinhando conceitos e afinando as categorias que lhe tecerão a textura heurística para apanhar os sentidos apontados no plano empírico.

Outrossim, existe uma variação considerável, refletida no todo do trabalho etnográfico, condizente ao conjunto dos referenciais teóricos de que o pesquisador se municia para abordar a realidade pretendida. Parte fundamental do trabalho sociológico orienta-se no sentido de romper com as categorias de percepção do senso comum (BOURDIEU, 2012). Sem uma discussão teórica acerca dos conceitos com os quais estamos trabalhando, corre-se o risco de tomar a realidade e seus componentes através das mesmas categorias utilizadas pelo senso comum (aquelas que dão condições para a reprodução do mundo tal como se faz crer). Ao observar um indivíduo sem tal problematização, a atenção se deterá em seu trajeto, na sequência de suas ações, expressões, encontros, enfim, tudo o que entendemos como sendo propriedades decorrentes de um indivíduo de acordo com o paradigma sob o qual trabalhamos (saibamos ou não). Mas não

¹ Agradeço a Fernando que me emprestou a casa que serviu de base para o meu trabalho de campo.

necessariamente nos questionaremos sobre o que é um “indivíduo”. Ao fazê-lo nos depararemos com uma série de problemas.

Para Lahire, por exemplo, que levou aos píncaros a sociologia dos indivíduos, desmembrando-os em suas pluralidades sociais que lhes são internas, “o indivíduo, o foro íntimo ou a subjetividade como local de nossa liberdade primordial, é um de nossos grandes mitos contemporâneos” (LAHIRE, 2004, p. XIII). Também Hall questiona esse “sujeito cartesiano, autocentrado, unificado, dotado das capacidades de razão, cujo ‘centro’ consistia num núcleo interior” (2011, p. 11), como uma construção do Iluminismo. Tendo em conta tais críticas, como prosseguir observando “o indivíduo”? Para qual categoria individual nosso trabalho sinaliza? Qual o nível em que um agente atinge alguma existência, visto que no nível conceitual ele tem problemas quanto a sua validade?

Esse mesmo estilo de discussão pode ser visto na investigação dos conflitos intergrupais que Norbert Elias elaborou em “Os estabelecidos e os outsiders” (ELIAS, 2000). Elias fora convidado a pesquisar os motivos de alguns grupos cometerem “atividades delinquentes” na comunidade de Winston Parva. Já na época em que chegou à comunidade constatou que quase não havia mais tais ocorrências, mas que o grupo identificado como “delinquente” continuava recebendo aquele rótulo por parte do outro grupo. Segundo o autor, não existia uma cisão que explicasse o antagonismo entre os mesmos, tais como diferenças de classe ou etnia, mas uma diferença sutil sobre o tempo de chegada e os bairros em que moravam, na qual “os indivíduos que fazem parte de ambos os grupos estão, ao mesmo tempo, separados e unidos por um laço tenso e desigual de interdependência” (ELIAS, 2000, p. 8).

Direcionando a discussão de Elias para os conflitos entre “gaúchos” e “baianos” em Rio Grande, levantou-se os seguintes questionamentos: há uma interdependência entre eles? Como se constituem os relativos intervalos de seu antagonismo? Como se afetam? Como me situo nessa disputa enquanto pesquisador e enquanto sujeito socializado?

Os conflitos em Rio Grande assumiram graus e formas diversas. Por vezes bastava chegar à cidade, pegar um ônibus ou táxi, aguçar o ouvido para as conversas do ambiente para tomar conhecimento de sua existência. A proporção das brigas acabou por alcançar a esfera pública, inundando a internet e os meios de comunicação com seu conteúdo (o que acabou por enriquecer minha pesquisa sem cobrar grandes esforços se não o de converter todo este conteúdo em dados analisáveis²).

No centro deste embate estava a construção e abertura de postos de trabalho no polo naval de Rio Grande, empreendimento que atingiu a dinâmica da região pelo seu peso e pelas redes que acionava a nível global, posto que se destinava à construção de plataformas para a exploração de

² Destaco o uso do programa N-Vivo pelo qual pude organizar e padronizar todo tipo de material que encontrei na internet.

petróleo e gás nas costas litorâneas do país. Os sindicatos, as instituições de qualificação e treinamento dos trabalhadores, o comércio e toda a rede que se articulava a estes megaempreendimentos, também foram afetados. Portanto a primeira preocupação era compreender porque estavam ocorrendo conflitos no âmbito da instalação do polo naval entre trabalhadores locais – que se sentiam prejudicados – e estrangeiros – que apresentavam queixas de xenofobia. As primeiras postulações iam em direção às supostas disputas materiais e simbólicas em relação aos recursos já disponíveis localmente junto àqueles advindos com o polo naval, apontando a centralidade da dimensão do trabalho. Pois, apesar da força com que o rótulo “baiano” aparecia nos discursos locais, o sujeito mesmo que o termo buscava representar parecia não existir na realidade em acordo com aquela representação, remetendo a um conjunto de práticas aleatórias e dispersas demais para consolidar uma representação factual. Os “baianos” diziam respeito antes a impulsos de manutenção de uma realidade desestabilizada pelos efeitos trazidos com o polo, e que atingiam tanto a realidade objetiva quanto o espaço subjetivo dos habitantes locais.

Trabalhando com postulados ao invés de hipóteses, também obedeci a um programa cíclico de pesquisa, no qual as perguntas geralmente esboçadas em momentos de análise dos dados são novamente levadas a campo para testar sua força e transmutá-la em asserções cada vez mais fortes heurísticamente. Perguntava-me por exemplo: a identificação do “baiano” é feita através do traço de cor/raça/etnia? Caso a resposta fosse afirmativa a pergunta se transformaria em uma afirmação e, portanto, evoluiria para uma categoria de análise. Desse modo a prática de pesquisa ganha um movimento ascendente, em que as idas e vindas a campo se depuram a cada nova imersão, se corrigem, se afinam, em uma espiral que evolui em direção ao aumento da correspondência entre os conceitos advindos do campo e as próprias manifestações sucessivas do campo.

Por sua vez, o quadro teórico erguido dos conceitos e categorias formados no próprio campo se denomina “teoria fundamentada” (QUINONES, 2015). Neste tipo de teoria, os conceitos mantêm diálogo constante com a realidade em que foram formulados, abrindo-se aos ajustes que se mostrem necessários. No tópico seguinte trarei um relato de como utilizei da etnografia na pesquisa realizada entre 2014 e 2016 para a minha dissertação de mestrado.

4. Uma etnografia do etnógrafo

Se avançarmos teoricamente na superação da (falsa) dicotomia entre corpo e espírito, ou afetos e razão (HALL, 2011), tornar-se imponderável pensar o pesquisador enquanto aquele que reserva a produção do conhecimento apenas à sua consciência racional como antítese das afec-

ções do corpo. Uma vez que não se pode retirar a subjetividade do jogo da pesquisa, há que se convertê-la em ferramenta estratégica. Mas como distinguir a pesquisa e os seus resultados das simples generalizações de impressões apreendidas em experiências pessoais, tal como o faz no nível do senso comum? Uma das maneiras é submetê-la aos mesmos procedimentos com que investimos sobre nosso universo de análise, ou seja, fazer uma sociologia de si mesmo, uma sociologia do sociólogo (BOURDIEU, 2011). Seguirei o texto buscando fazer esse exercício através de minha experiência.

Estamos no final de 2014, ano do fim de minha graduação em ciências sociais e início do processo de seleção do mestrado para o qual desejava me candidatar. Já muito próximo à data de inscrição, ainda não detinha um problema de pesquisa. Correndo contra o tempo, podia contar com uma pouca experiência de pesquisa que se concentrava nas questões trabalhistas, muito forte na universidade em que se deu minha formação, e era para esse universo que direcionava minhas esperanças de produzir um projeto de pesquisa apto a disputa por uma vaga no programa. O mal dessa inexperiência, como mais tarde viria a verificar, é que a insegurança, a imaturidade e a ansiedade que acompanham o pesquisador recém-formado, não nos deixa entrever as inúmeras possibilidades de trabalhar um problema – qualquer problema – em matéria de pesquisa sociológica. É como afirma Bourdieu: quanto menos se conhece um campo, menos possibilidade de jogadas, invenções e improvisações se têm nesse campo.

Na graduação havia pesquisado os conflitos em torno da terceirização do trabalho, basicamente transcrevendo e analisando os discursos dos agentes em disputa. A conselho de meu orientador daquele período, passei a ler autores como Bourdieu, Schütz e Goffman para equipar as análises dos discursos. Estas leituras acabaram por extrapolar o âmbito da pesquisa, lançando-me a pensar situações cotidianas, “banais”, que, de repente, manifestavam-se com mais riqueza e complexidade do que o simples costume me informava. Já existia aí, de certo modo, ambições no sentido de fazer um trabalho etnográfico, mesmo que a estreiteza de meu horizonte, na época, frustrasse de antemão a possibilidade de convertê-la em prática de pesquisa.

Retomando os diários de campo desse período, revejo inúmeras anotações em que exercitava a centralização de situações e objetos comuns: o modo como as pessoas atribuem significados bastante distintos aos mesmos objetos, a maneira de andar, a possibilidade de deduzir a proveniência social através de traços comuns, etc. Entretanto, apesar destes interesses, havia a necessidade de formular um projeto que trouxesse um objeto “importante” para o ingresso no mestrado. O polo naval já aparecia como universo de análise (era quase impossível não fazê-lo dada sua proeminência naquele contexto) porém ligado à posição das empresas, ao trabalho migrante, etc.

4.1 A (re) construção estratégica do campo

A inversão dessa situação ocorreu em um momento insuspeito, de total relaxamento e abandono daquelas preocupações. O gatilho veio da cabeleireira que eu frequentava em Pelotas. Em uma das tardes de sábado em que estive em seu salão, ao comentar sobre seu novo namorado policial, confidenciou-me que achava “muito justo” que a polícia “cagasse a pau aqueles ‘baianos’ nojentos e lambuzados que tinham vindo trabalhar no polo”. Há uma noção comum de que os salões de beleza, outrora frequentado quase que exclusivamente pelo público feminino (à diferença das barbearias), seriam verdadeiros antros de fofocas. Afora a pecha sexista que atua aí, um etnógrafo pode verificar com facilidade que os lugares em que há mais densidade de “fofoca”, guardam peso significativo para a compreensão das relações e das representações sociais locais³.

Foi, portanto, em uma atividade trivial e na atmosfera despreocupada do salão de beleza que foi disparado o tão caro e ainda vacilante problema que projetaria minha pesquisa⁴. Da junção da fala da cabeleireira com a minha recepção interessada, a realidade em que me encontrava passou a configurar um “campo estratégico de pesquisa” (WACQUANT, 2002, p. 24). Por “minha recepção” quero destacar o peso da formação no trabalho do pesquisador. O etnógrafo pressupõe alguém com uma formação específica, no sentido de abrigar um sentido prático para a pesquisa, um conjunto de ferramentas que capacitam a transformar encontros em questionamentos, classificações, perturbações que lhe atingem o corpo e que podem ser transfiguradas em problemas de pesquisa (BOURDIEU, 2011).

Nesse o pesquisador não está acima ou observa mais reflexivamente os fatos do que os demais atores envolvidos. Tanto ele quanto os outros estão marcados subjetivamente pelos campos sociais em que se formou (LAHIRE, 2004), de forma que também o etnógrafo é um agente social carregado de vícios e paixões, que sente aversão, ciúmes, ódio, que tem preferências e antipatias. A diferença está na condução dessas impressões ao âmbito ou momento científico, justamente pela particularidade de sua formação, essa quase “segunda natureza”, isto é, uma natureza socialmente constituída através de um árduo e contínuo trabalho de aperfeiçoamento.

³ Norbert Elias descobriu com grande entusiasmo essa vantagem em seu estudo de caso sobre a comunidade de Winston Parva (2000).

⁴ Vale adicionar que o período era de angústia por estar encerrando o prazo de envio do projeto para entrada na seleção de mestrado, de modo que sou muito grato a esta pessoa que não somente me auxiliou nesse momento, mas ao longo de toda a minha pesquisa, assumindo o papel de desencadear entrevistas em bola de neve, assim como de liberação de um grupo focal, informal e espontaneamente acionado em uma tarde de sábado e que liberou problemáticas que deram corpo a um capítulo inteiro de minha dissertação.

mento (BOURDIEU, 2011). Não vemos os preconceitos, as irritações, as emoções, as hesitações menos nobres de antropólogos e sociólogos em seus textos oficiais, por haver esse trabalho de tradução, depuração e limpeza nos momentos científicos.

Nesse caso, a imersão prolongada em campo foi fundamental na preparação para adentrar a lógica do universo pelo qual estava interessado, ou seja, a configuração em que os “baianos” e os “gaúchos”, cada um a seu modo, ganhavam sentido. Em constante diálogo com outras experiências etnográficas, passei a exercitar o estranhamento dos fatos que considerava “banais”, atribuindo a todos algum valor de registro e análise, mesmo que não apresentassem relevância alguma para os nativos (“Rio Grande sempre teve disso” costumavam dizer quando os interpelava sobre alguns fatos). Sendo assim, sentia a necessidade de avançar na compreensão daquele campo cujos códigos pareciam-me desordenados, só a partir de então poderia levantar alguns problemas.

A construção dos problemas de pesquisa a partir do próprio campo é um modo seguro de não incorrer naquela “imposição da problemática” de que falava Bourdieu (2011), a saber, de questionar os atores sociais sobre problemas que não existem senão para o pesquisador. O cumprimento prolongado da estadia em campo, foi-me facilitado pelo empréstimo de uma casa, concedida por um colega⁵ de mestrado, na praia do Cassino, a poucos quilômetros do centro de Rio Grande. Muitos estrangeiros se concentravam por ali, já que o polo naval ficava próximo e o valor dos imóveis eram menores. A proximidade proporcionou grande margem para testar todo tipo de hipóteses já que a prontidão do campo não me deixaria levantar voos altos demais, ao mesmo tempo em que me dava alguma segurança para fazê-los.

Passei a mapear os lugares que os nativos e os estrangeiros frequentavam. Iniciei a fase da observação, do caminhar e sentir a cidade, os lugares possíveis de ver um e outro para, posteriormente, entrevistá-los. Pouco a pouco a topografia das relações foi se delineando: os nativos tendiam a se concentrar em espaços tradicionais, enquanto os estrangeiros difusos percorriam as margens, moravam longe dos centros, iam a bares e cafés menos conhecidos. Do mesmo modo, fui verificando que o rótulo “baiano” era parte de um processo mais geral que remetia ao desconforto e aos esforços de reorganização de uma realidade que havia sido desestabilizada pelo polo naval, a que os nativos procuravam restaurar através da produção de novos significados.

Ajustei então o foco da pesquisa para a população local e aos modos como essa nova realidade era percebida por eles: deveria agora reconstruir o “baiano” através dos discursos dos nativos. É dizer que de alguma forma deveria incorporar suas perspectivas, pois a perturbação pro-

⁵ O grande amigo Fernando Freitas, a quem não me canso de agradecer.

vocada pelo estrangeiro, enquanto elemento transgressor das finas normas locais, não é sentida e apreendida conscientemente para o nativo. Assim, de alguma forma também deveria me apropriar destes esquemas sensíveis que levava ao desconforto e à distinção do “baiano” quando presente.

Assim como a lógica do espaço em que vive não é conscientemente obedecida pelo nativo, também aquilo que a viola não o pode ser. Aquilo que denominamos sentido prático, em acordo com Bourdieu, ou a segunda natureza, a natureza social ou *habitus*, requer um longo processo de aprendizado semiconsciente, pela imitação, a repetição, a exposição prolongada a estímulos (que tende a ser apagado, naturalizado). Se aproximarmos a escala de análise para o nível individual, perceberemos que todo o agente domina um volume considerável de regras complexas sem se dar conta que o faz, portanto, de forma pré-reflexiva, simplesmente “sentindo-as” (isso aparece nas observações e entrevistas geralmente quando os agentes não conseguem explicar aquilo que sentem, definem a coisa pela coisa mesma, sem conseguir associá-la, compará-la, como se fosse autoexplicativa).

Dessa forma, quando questionado repentinamente sobre os motivos de não gostar do “baiano”, na maioria das vezes não havia uma explicação clara. As respostas vinham em termos emocionais, na elevação do tom de voz, na inquietação, na revolta entre a obviedade da resposta e a incapacidade de verbalizá-la para esse sujeito inoportuno (o pesquisador) que o questiona sobre algo que lhe parece evidente⁶. A vivência prolongada, aquilo que se denomina “participação observante” em etnografia (CARDOSO, 2004), pode ser entendida pelo trabalho de sujeição do corpo ao campo. É como se o etnógrafo emprestasse o corpo para aquele espaço para depois extrair suas impressões. É um princípio sociológico: dado que toda afecção, toda emoção sentida subjetivamente encontra seu princípio no espaço social objetivo, e que a vivência prolongada exige do corpo alguma forma de incorporação (BOURDIEU, 2012), pode-se pensar que toda emoção, impressão, sentida pelo etnógrafo pode ser tomada como um dado para a construção do universo de onde ela é oriunda.

Assim, a certa altura da pesquisa, ao acompanhar parte do trajeto de um “baiano” pelo bairro, eu podia observar e medir o grau de correspondência com aquele estereótipo a partir não só dos sinais que os nativos emitiam em sua passagem, mas de minhas próprias impressões. Pude compreender melhor o que é que os incomodava, que não se encaixava no quadro ordenado daquilo que entendiam como “normal”, “certo”, “desejável”, “bom”.

⁶ É nesse estágio, quando o elemento estranho atingiu um significado mais ou menos inteligível e comunicável para os agentes da comunidade, que se pode dizer que ele passou a fazer dos signos que compõem sua realidade. Nesse momento, quanto mais distribuído e naturalizada estiver a sua existência, mais ele tenderá a ser autoexplicativo, ou seja, inapto à ser claramente descrito por aqueles que o utilizam.

5. O princípio ético na etnografia

Deve-se cuidar, no entanto, em não se abandonar por completo ao universo investigado, ao ponto de incorrer nos mesmos atos dos nativos. Vale salientar que a história da etnografia é rica em casos de pesquisadores que “foram e não voltaram mais”⁷ (WACQUANT, 2002). Uma vez que para agir com “naturalidade” em campo o etnógrafo precisa incorporar sua lógica, a etnografia envolve também uma *ética*⁸. Segundo Lahire (2004) isso acarreta algum grau de sofrimento, de neurose, dado que demanda um exercício de constante refreamento e reflexão interna por parte do sociólogo. É, pois, somente no momento em que o pesquisador se sente parte daquele universo que ele está à vontade e preparado para prosseguir nos próximos passos da pesquisa – afinar as observações e formular as entrevistas.

No meu caso, em minhas primeiras tentativas houve grande dificuldade em realizá-las. Não foram poucas as vezes em que passei horas observando um grupo sem conseguir adentrá-lo, puxar conversa, agendar um encontro. Em outras vezes consegui uma hora de entrevista gravada, porém sem nenhuma informação relevante. De fato, o sentimento de segurança, baseado em pequenos êxitos no trabalho de campo, só foi aumentando conforme incorporava mais intensamente o cenário local.

A entrevista exige mais do que a disposição de escutar por parte do entrevistador. Aprendi que o modo como o entrevistado responde a determinada questão que o pesquisador lhe coloca, depende também das situações em que ele se encontra (se está no trabalho, na rua, no shopping, se é domingo, se está com fome, cansado, etc.). Há manuais que aconselham a controlar estes fatores externos: que escolhamos o dia adequado, o lugar, etc. (GUBER, 2011; QUIÑONES, 2015). Contudo, ao primeiro contato com o campo podemos nos deparar com o fato de que só nos resta contar com a *improvisação*.

5.1 Estratégia estética e a “cozinha” da pesquisa

A transcrição pura e simples do material colhido nas entrevistas não diz muito por si só. Há que se valer de técnicas de demonstração de como os dados são produzidos e analisados. A etnografia não termina na análise dos registros, mas na formulação do texto escrito (BECKER, 2015;

⁷ Em seu livro sobre o boxe, Wacquant nos diz em rodapé que quase desistiu da carreira de sociólogo para tentar a vida de boxeador profissional.

⁸ O referencial aqui é Espinosa e seu amplo conceito de ética, resumidamente, enquanto tomada ativa de ação em relação a um universo de relações valoradas; de proposição de valores que conduziram a administração dessa relação de si pensando nos outros e naquilo que eles podem apresentar de estranho ao pesquisador.

WACQUANT, 2002). Os trabalhos que se desenvolvem sobre esse viés se valem de um estilo, uma linguagem e uma escrita diferenciada. Aos primeiros contatos com os textos de viés etnográfico, a impressão que tive foi de um lago de águas calmas em comparação com os textos duros e intrincados da sociologia tradicional. O estilo é mais livre e solto, e permite uma maior aproximação com o universo da pesquisa (GUBER, 2011).

Isso não necessariamente indica alguma facilidade para o pesquisador/escritor. Entra em jogo aqui, além da dimensão ética já mencionada, a variável *estética* em que o trabalho etnográfico é veiculado, de uma preocupação adicional com a forma em que o trabalho será exposto. Aqui também conta o nível de formação que o etnógrafo tem nesse sentido, ou sobre sua disposição e condições de vir a ter. A esse respeito, vale a transcrição literal do estilo de Wacquant em seu estudo sobre o boxe:

[A etnografia] deve se esforçar para capturar e restituir essa *dimensão carnal* da existência, (...) através de um trabalho metódico e minucioso de detecção e de registro, de decodificação e de escritura capaz de capturar e transmitir *o sabor e a dor* da ação, o som e a fúria do mundo social que as abordagens estabelecidas das ciências do homem colocam tipicamente em surdina, quando não os suprimem completamente. (...) os modos de escrita, mas também o uso estratégico das fotos e anotações pessoais, responde a esse cuidado de fazer o leitor entrar no *cotidiano sensual e moral* do pugilista comum, de fazê-lo palpitar ao longo das páginas junto com o autor, de modo a lhe fornecer todo o conjunto e a compreensão arrazoada dos mecanismos sociais e das forças existenciais que o determinam e a *aisthesis* particular que ilumina sua intimidade de combatente (WACQUANT, 2002, p. 16) (itálicos meu).

Na mesma linha, Florence Weber (2009) define “o saber-fazer do etnógrafo como um saber-escrever” (WEBER, 2009, p. 161). Para tanto é preciso treinar, construir um estilo e exercitá-lo, por exemplo, através do diário de campo. A autora sugere três ou quatro tipos de diários que podemos manter durante a pesquisa, dos quais eu resumo em dois: um para os dados mais formais da pesquisa, e um diário íntimo em que seriam depositados os humores e emoções menos publicáveis (WEBER, 2009).

Em minha experiência atravessei o formal e o informal em um mesmo caderno, desde a liberação da imaginação até a atenção estrita unicamente ao observado. Pois, como dito anteriormente, o lugar da pesquisa é sempre imprevisível, e pode haver situações em que não se dispõem de mais instrumentos para anotação do que uma nota fiscal do supermercado ou um guardanapo emprestado de um café. Tampouco há disponibilidade de tempo para passar a limpo toda a sorte de anotações nos cadernos específicos para cada propósito. A limpeza e filtro da bagunça dos meus regis-

tros foram feitas em situações adversas, de retorno para casa ou na própria redação final dos textos. Em meus diários pode-se encontrar desenhos e rabiscos feitos em horas de tédio enquanto esperava o desenrolar vagaroso de determinada situação (e que não são de todo inúteis!).

Como já colocado, o próprio disparador de meu problema de pesquisa me foi lançado em uma situação completamente improvável, em que eu não dispunha de nada a mão e tive que carregá-la na memória até ter papel e caneta em mãos. Também não vejo razões necessárias para considerar alguns estilos de escrita ou tipos de registros publicáveis e outros não (com a exceção do critério referente ao público visado). Como pesquisador gostaria de encontrar mais relatos de pesquisadores quanto aos níveis pessoais envolvidos na pesquisa e que podem lançar luz sobre as vicissitudes insuspeitas impostas pelo campo.

Howard Becker defende um rompimento com tais imperativos sem mais razão de ser do que a simples arbitrariedade tornada real pela obediência com que a observamos:

Os cientistas sociais começaram a contar histórias pessoais quando reconheceram que a apresentação impessoal de ideias e resultados de pesquisa, a qual costumava ser considerada científica, oculta aos leitores fatos que eles gostariam de conhecer. A maioria dos textos sociológicos se concentra na maneira como foi feita a pesquisa, e a redação merece o mesmo tipo de atenção (BECKER, 2015, p. 128).

Nesse sentido, foi-me caríssima e aliviadora a leitura dos trechos quase proibidos dos diários de Malinowski publicados após sua morte com o título *Diário, no sentido estrito do termo, e levantando intensa polêmica entre os acadêmicos antropólogos e etnógrafos. Para quem das razões das polêmicas, encontrei no autor passagens exemplares do que anteriormente coloquei como a condição social e de senso comum do pesquisador, a qual deve ser trabalhada no processo de pesquisa, porém sem negá-la:*

Fui à aldeia, na esperança de fotografar algumas etapas da dança bara. Distribuí cigarros pela metade e assisti a algumas danças; depois, tirei fotografias – com resultados muito precários. Luz insuficiente, e eles se recusavam a posar pelo tempo de exposição necessário. Em alguns momentos, fiquei furioso com eles, especialmente porque, depois de eu lhes dar suas porções de tabaco, todos foram embora. Em geral, meus sentimentos relacionados aos nativos tendem decididamente para exterminar os bárbaros. Em muitas situações, fui injusto e estúpido em meus atos – com respeito à viagem a Domara, por exemplo. Deveria ter dado dois, e eles a teriam feito. Como re-

sultado, com certeza perdi uma de minhas melhores oportunidades... (MALINOWSKI, 1989).

Como Malinowski, também me encontrei cansado, acometido pelo desânimo, pela aversão e indignação com os agentes da pesquisa, “gaúchos” ou “baianos”. Tive dúvidas quanto ao meu trabalho e quanto a mim mesmo. Mas também tive ânimo e entusiasmo com qualquer coisa sem importância aparente, e fiquei orgulhoso com o passo à frente na pesquisa e seu resultado. Tentei defender aqui, através de uma espécie de relato sobre minha pesquisa, que essas emoções nobres ou vis, podem aparecer revelando ao próprio pesquisador um interior que ele mesmo desconhecia – daí a etnografia, como relação com o outro por excelência, ser também um confronto consigo mesmo, e quem sabe um aprendizado sobre si. Estas emoções surgidas em campo, uma vez que trabalhadas, podem tornar-se recursos para a pesquisa.

Mesmo assim, e levando em conta a polêmica em torno dos diários íntimos de Malinowski, encerro com a pergunta: é possível colocar-se em campo, realizar a imersão em um mundo estranho e de maneira solitária, sem tais sentimentos ou os reprimindo? É possível exigir do pesquisador que faça tábula rasa de si em campo? E quais seriam as implicações disso para pesquisa?

Considerações finais

Ao acionar as mesmas categorias do senso comum para descrever a realidade social em que se dão as relações de trabalho, as instituições acabam por reproduzir suas desigualdades e assimetrias. Nesse sentido cabe ao trabalho etnográfico medir a validade daquelas e reconstruir novas categorias e conceitos que se mostrem alinhados ao universo de análise. Esse modo de construção conceitual a partir do trabalho de campo enquadra a teoria fundamentada, isto é, um quadro interpretativo desenvolvido a partir da realidade em que os dados foram levantados e aberto a constantes diálogos e ajustes.

A etnografia não se encerra na coleta e análise de dados. Uma vez que se põe à crítica a (falsa) dicotomia entre a razão consciente e o corpo afetivo, a subjetividade do pesquisador passa a contribuir como recurso de elevada força heurística no processo da pesquisa. A apreensão do universo investigado exige a incorporação de sua lógica por parte do etnógrafo. Há, portanto, uma dimensão ética de superação de sua própria natureza e de apreensão do universo alheio, isto é, de oferecer seu corpo como topos de inscrição de marcas e impressões para a produção do conhecimento.

Cabe ainda ao etnógrafo a responsabilidade de levar a pesquisa para que o leitor a reviva integral e sensualmente em seu processo. Nesse

sentido, junto a aventura que a etnografia proporciona ao imaginário do pesquisador, soma-se a variável estética, de exercício da escrita e da sensibilidade a ela vinculada. Assim, pode-se afirmar que a pesquisa etnográfica *atravessa pelo menos três universos reflexivos: o do pesquisador, o da pesquisa e o do leitor enquanto sujeito destinatário*. Desse modo, como sujeito sensível, “abandonado” ao universo da pesquisa, o etnógrafo deve prezar pela capacidade de trazer o leitor para a realidade em que a pesquisa se desenvolveu, de evidenciar não somente seus resultados finais, depurados de toda a “sujeira” que o trabalho em campo necessariamente encerra, mas seu processo de fabricação, o movimento interno de sua “cozinha”.

Referências:

BECKER, Howard. **Truques da escrita**: para começar e terminar teses. Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **Coisas Ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

_____. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

CARDOSO, Ruth. Aventuras de antropólogos em campo ou como escapar das armadilhas do método. In _____. **A aventura antropológica**. São Paulo: Paz e Terra, 2004.

ELIAS, Norbert. **Os Estabelecidos e os Outsiders**: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

GUBER, Rosana. **La etnografia**: Método, campo y reflexividad. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2011.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2011.

LAHIRE, Bernard. **Retratos Sociológicos**: disposições e variações individuais. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MALINOWSKI, Bronislaw. **Um Diário no Sentido Estrito do Termo**. Ed. Record, 1989.

QUÍÑONES, Mariela. Los procedimientos de análisis de la teoría fundamentada. In: **Introducción a la sociología cualitativa**. Universidad de la República, 2015.

SAYAD, A. **A imigração ou os paradoxos da alteridade**. – São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

WACQUANT, Loïc. **Corpo e alma**: notas etnográficas de um aprendiz de boxe. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

WEBER, Florence. A entrevista, a pesquisa e o íntimo, ou: por que censurar seu diário de campo? **Horizontes antropológicos**, Porto Alegre, ano 15, n. 32, p. 157-170, jul./dez. 2009.

TEM QUE SER “PEIXE” E “CUNHA”: AS REDES DE RELAÇÕES SOCIAIS NA INSERÇÃO NO EMPREGO DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE (RS)

Ana Paula F. D’Avila

1. Introdução

No começo do século XXI, a indústria naval foi reativada mediante uma política estatal, devido ao anúncio da descoberta da camada geológica de pré-sal, assim como pela necessidade de reduzir o afretamento¹ de embarcações estrangeiras e pelo interesse de setores empresariais. Tradicionalmente, essa indústria situou-se no Rio de Janeiro e vigorou de 1960 até meados da década de 1980, tendo também a Petrobras como instrumento principal da política de desenvolvimento econômico – sendo a sua principal armadora (cliente). A década de 1990 foi marcada pela decadência e estagnação do setor.

Somente em meados de 2005, a indústria naval começou a ser soerguida. Contudo, essa retomada se instituiu mediante programas que estabeleceram o índice de conteúdo local² obrigatório; a descentralização

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - BRASIL (CAPES) - Código de Financiamento 001. Agradeço a prof.^a Dra^a Elaine Leite pela leitura atenta e crítica.

“Um esclarecimento importante deve ser registrado: apesar do forte impacto positivo à retomada da indústria naval brasileira, essas embarcações não constituem propriedade da Petrobras, ou seja, não são ativos patrimoniais. A Petrobras contrata a prestação do serviço de apoio *offshore*, apresenta suas demandas aos armadores e estaleiros do mercado nacional e seleciona as propostas mais vantajosas para a petroleira. Portanto, para a empresa, estas atividades funcionam como uma espécie de aluguel (afretamento). Em sua contabilidade, estas despesas são registradas como sendo operacionais (*opex*, do inglês *operational expenditure*). As embarcações ficam exclusivamente à disposição da Petrobras, contrato conhecido como *time charter party*. Os contratos de afretamento incluem, além da própria embarcação, a tripulação, os víveres, as tarifas portuárias e o combustível” (CAMPOS NETO, 2014, p. 111).

² “O conceito de Conteúdo Local nada mais é do que a proporção dos investimentos nacionais aplicados em um determinado bem ou serviço, correspondendo à parcela de participação da indústria nacional na produção desse bem ou serviço. Assim, quando uma plataforma ou refinaria, por exemplo, possui um alto índice de conteúdo local, significa que os bens e serviços utilizados em sua construção são, em grande parte, de origem nacional, e não importados”.

dos estaleiros, da tradicional região no Rio de Janeiro para a constituição de polos navais em outras regiões do país como, por exemplo, Pernambuco, Santa Catarina, Bahia, Amazonas, Rio Grande do Sul, entre outros. O financiamento estatal ocorreu através do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e o Fundo da Marinha Mercante (FMM), por fim, assim como na antiga indústria naval, tendo a Petrobras como instrumento para o desenvolvimento econômico constituindo o único cliente de encomendas dos estaleiros nacionais. Por seu turno, as carteiras por encomendas eram compostas por plataformas de petróleo, assim como, submarinos, sondas de perfuração, empurradores, navios, entre outras embarcações de apoio.

A receita total da indústria naval de 2000 a 2010 cresceu em média 19,5% ao ano (CAMPOS NETO; ROMMINGER; POMPERMAYER, 2014). Nesse período foram construídas aproximadamente 600 embarcações, com a geração de 80 mil empregos diretos e cerca de 400 mil indiretos (ROCHA, 15/12/2019). O papel estatal ativo é fundamental para a indústria naval e para a geração de postos de trabalho.

No Brasil, essa reativação possui especificidades que incluem a própria conformação do mercado de trabalho, cujo processo combinou êxodo rural e condições precárias de trabalho que, a longo prazo, se calcificou “em altos níveis de pobreza, subemprego, informalidade, privação social e econômica” (CARDOSO, 2013, p. 71). Argumentamos que a institucionalização do mercado de trabalho, tomado como construção social, engendra aspectos qualitativos que se relacionam com a própria forma de procurar trabalho (GUIMARÃES, 2012).

Os estudos de Granovetter (1973, 1974, 1985) sobre trajetória e inserção profissional demonstram a relevância das redes de relações sociais como mecanismo de procura e encontro de trabalho. A estrutura das redes sociais baliza quais possibilidades de emprego estarão abertas. Assim, familiares, amigos, vizinhos e colegas antigos são os meios não mercantis mobilizados e possuem lógica própria, os quais desempenham um papel mais decisivo que os recursos institucionais presentes no mercado de intermediação de mão de obra (GUIMARÃES, 2012; 2016). A recorrência aos laços sociais tende a ser atribuída a “circuitos empobrecidos de uma região igualmente empobrecida e que acionam empregos precários” (TELLES, 2006, p. 188), que, por sua vez, é alimentado pela reposição constante dessa lógica não mercantil. Essa dinâmica resulta nos traços marcantes do nosso mercado de trabalho, a saber: a informalidade, a alta rotatividade e os baixos salários.

Diante desse cenário, argumentamos que a busca por trabalho assume contornos específicos que precisam ser estudados. A referida busca foi conceituada como “lógica da viração” popular (TELLES, 2006), isto é,

parte do cotidiano de trabalhadores com baixa qualificação, para os quais as redes de relações são partes decisivas na busca pelo trabalho. Por isso, argumentamos que a conformação do mercado de trabalho brasileiro adquire seu caráter particular também a partir da busca pelo trabalho, que ocorre mediante a inserção em redes de relações sociais as quais, por seu turno, desempenham o papel de conformadora do mercado de trabalho, principalmente de países periféricos como é o caso do Brasil.

O objeto de estudo para este artigo consiste no uso da informação na busca por trabalho no Polo Naval e *Offshore* de Rio Grande (RS). Objetivamos compreender o papel desempenhado pelas redes de relações sociais, bem como as tensões envolvidas na obtenção do emprego. Para tanto, analisamos quarenta e uma entrevistas³ – as duas últimas compreendem um grupo focal e outra entrevista em dupla – realizadas pelo Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEP/UFPel)⁴ e bibliografia atinente.

O interesse nesse objeto de pesquisa se justifica porque busca compreender um aspecto qualitativo do mercado de trabalho, qual seja, responder como os trabalhadores usam a informação para obter trabalho? Ao mesmo tempo em que visa apreender e explicar a mudança em curso, o que poderá incitar o questionamento sobre uma característica que consideramos estrutural do referido mercado. Essa relação paradoxal possibilita a inserção e, ao mesmo tempo, legitima uma herança social que delimita o horizonte de oportunidades (CARDOSO, 2019) e aprofunda os elementos que cristalizam a estrutura social do mercado de trabalho brasileiro.

Além desta introdução, o texto está dividido em três partes e as considerações finais. Na próxima seção caracterizamos, em linhas gerais, os movimentos de estruturação e a desestruturação do mercado de trabalho brasileiro. Na segunda seção, apresentamos os elementos da nova sociologia econômica que nos auxiliam a pensar sobre a importância da rede de relações sociais na procura pelo trabalho. Na terceira seção, apresentamos os excertos das entrevistas que balizam nosso estudo e realizamos a análise. Por fim, apresentamos as considerações finais na qual observamos as estratégias que mobilizam as redes de relações sociais. A procura por trabalho evidencia dois fatores importantes: a) o uso da informação pelos

³ As entrevistas foram realizadas em 2017 e 2018, no âmbito do Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEP/ UFPel), coordenado pelo prof. Pedro Robertt, integrado também pelo meu projeto de pesquisa de pós-doutorado, intitulado: “As redes de relações sociais na conformação da trajetória profissional: Entre a legitimação da exploração e a estratégia para se manter no mercado de trabalho” desenvolvido no Programa de Pós-Graduação em Sociologia (UFPel).

⁴ Grupo coordenado pelo prof. Pedro Robertt (UFPel) e por Marcus Spolte (UFPel). Integrado por: Ana Paula F. D’Ávila (Pós-Doutoranda em Sociologia - UFPel), Francisco Vargas (UFPel) Henrique Jeske (Mestrando em Sociologia - UFPel), Claudia Anello (Mestra em Sociologia - UFPel), Pedro Marchioro (UFPel/UFPR), Natália de Azevedo Pereira (Mestranda em Sociologia - UFPel) e Alexandre Moraes (Graduado em Ciências Sociais/UFPel).

trabalhadores e b) os elementos qualitativos que compõem a estrutura social do mercado de trabalho, o qual é marcado pelas relações pessoais, em que pese às instituições públicas para inserção no trabalho. Isto é, ser peixe de alguém, conforme enfatizado no título deste texto, indica o desenvolvimento de uma boa reputação no desempenho do trabalho, além de elucidar a estrutura das redes de relações sociais integradas pelos (as) trabalhadores (as) entrevistados (as).

2. A estruturação do mercado de trabalho brasileiro: breve caracterização

O mercado de trabalho brasileiro começou a ser efetivamente regulado a partir da década de 1930, com a instituição do Ministério do Trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), entre outros mecanismos importantes que além de reconhecer a disparidade da relação capital e trabalho, adotava os princípios racionais presentes nos países de capitalismo avançado. Da década de 1930 até 1970, marcadas pelo compromisso com o desenvolvimento do país, a estruturação e regulação pública deste mercado de trabalho foi beneficiada. Esse processo, caracterizado por um forte êxodo rural e pela incapacidade das cidades gerarem postos de trabalho suficientes, criaram franjas de trabalhadores informais. A referida estruturação, portanto, diz respeito ao trabalho urbano nas empresas estatais e privadas, além da administração pública que tinham no emprego assalariado e protegido a marca da regulação pública. Até década de 1980, houve uma ampliação do assalariamento formal e registrado em carteira de trabalho acompanhado tanto pela diminuição do desemprego quanto pela redução das ocupações por conta própria e sem remuneração (POCHMANN, 2002; 2008).

A carteira de trabalho assinada equivalia ao *status* de cidadão, vinculado ao que conceitualmente foi denominado de “cidadania regulada” (SANTOS, 1979)⁵, com a instituição da jornada de trabalho de oito horas, as férias remuneradas, o salário-mínimo, entre outras medidas frutos da regulação pública. Entretanto, cumpre ressaltar que as categorias de trabalhadores do campo, os autônomos e as trabalhadoras domésticas não foram incluídas na regulação das relações de trabalho, o que levou os trabalhadores a lutarem não só para efetivar seus direitos, ou seja, para colocar a legislação em prática, mas também pela inclusão desses setores excluídos.

⁵ “[...] são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em lei. [...] A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece” (SANTOS, 1979, p. 75).

Na década de 1980, devido ao esgotamento do ciclo de expansão econômica, a abertura econômica, a reestruturação produtiva, entre outros aspectos, começou a desestruturar esse incipiente mercado de trabalho. Na década de seguinte (1990), o mercado de trabalho, sob a retórica da “modernização” das relações trabalhistas, sofreu algumas desregulamentações que deixaram os trabalhadores fragilizados (POCHMANN, 2008). Mesmo o trabalho tendo sido assegurado, pela Constituição Federal de 1988, como um direito social ligado a subsistência humana, na década de 1990 predominou a flexibilização de direitos, as altas taxas de desemprego, de informalidade e baixos salários (KREIN, SANTOS, NUNES, 2012). Segundo estes autores, havia uma forte tendência para a flexibilização das leis trabalhistas. A desestruturação do mercado de trabalho – que começou em 1980 – se asseverou nas décadas de 1990 devido às medidas de desregulamentação do mercado de trabalho adotadas, que resultaram num crescimento dos assalariados sem carteira assinada e das ocupações por conta própria, levando a um avanço da precarização (POCHMANN, 2008).

A forma como o Brasil se inseriu no processo de globalização, com a abertura econômica e financeira impactaram e redefiniram a orientação sobre as relações de trabalho, bem como a organização do mercado de trabalho (BALTAR, KREIN, 2013). O mercado de trabalho assalariado do país “é pouco estruturado e a proteção social ainda está em construção” (BALTAR, KREIN, 2013, p. 273). Segundo Cardoso, o mercado de trabalho brasileiro é precário e instável, não obedece às lógicas típicas dos mercados de trabalho regulados (CARDOSO, 2013).

Conforme vimos, passado algumas décadas de gradativa estruturação, a partir dos anos 1980 começou um movimento de desregulação desse mercado incipiente. Pautado no discurso de “modernização” das relações de trabalho, ocorreu a paulatina retirada de direitos, em favorecimento do pêndulo para o capital. Na década de 2000, principalmente de 2003 até 2016, esse movimento foi atenuado e o trabalho, senão logrou grandes conquistas, pelo menos teve o ritmo e a intensidade de perdas desacelerados.

No governo de Luiz Inácio Lula da Silva o tema da flexibilização tramitou de forma ambígua, ora fortaleceu a regulação pública do mercado de trabalho, ora orientou-se para a flexibilização (KREIN, SANTOS, NUNES, 2012). Para os autores, durante o governo Lula a flexibilização passou por alterações legais assim como o próprio papel do Estado precisou ser redefinido (nas eleições de 2006), tanto devido à crise do mensalão⁶, quanto em resposta à crise da bolha imobiliária dos Estados Unidos (em 2008/2009). Apesar disso houve a melhora dos indicadores do mercado de trabalho (KREIN, SANTOS, NUNES, 2012). Entretanto, os autores demarcam que a “agenda flexibilizadora continua persistindo e avançando

⁶ Escândalo de corrupção que veio ao conhecimento do público em junho de 2005, e envolvia o pagamento aos deputados para votarem a favor dos projetos do executivo.

em alguns aspectos, tais como a elevação da taxa de rotatividade, o aumento da jornada de trabalho, a ampliação da contratação atípica e o avanço da remuneração variável” (KREIN, SANTOS, NUNES, 2012, p. 3).

Contudo, após o golpe parlamentar sofrido pela então presidenta Dilma Rousseff a agenda de desmonte do mercado de trabalho regulado foi retomada, principalmente com a aprovação da lei da terceirização ampla e irrestrita (Lei 13.429/17) e com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17). O avanço desta agenda ficou claro, a partir de 2016, sob o Governo de Michel Temer e avançou no governo de Jair Bolsonaro (2018 – atual). Feito esse breve arrazoado sobre a dimensão objetiva do nosso mercado de trabalho, passamos ao aspecto que enfocamos nesta pesquisa.

2.1 As redes de relações sociais na conformação do mercado de trabalho

Segundo Granovetter (1973; 2003), durante muito tempo predominou nas ciências sociais e na história, a ideia de que nas sociedades pré-mercantis o comportamento econômico estava incrustado nas relações sociais, contudo, com o advento da modernidade, esse comportamento teria, em tese, se tornado mais autônomo. Nesta abordagem, a economia é vista como uma esfera autônoma, pois na sociedade moderna “as transações econômicas deixam de ser definidas pelas obrigações sociais ou familiares dos agentes envolvidos e passam a explicar-se pelos cálculos racionais do lucro individual” (GRANOVETTER, 2003, p. 20).

Entretanto, o autor se contrapõe à abordagem que defende a autonomização da vida econômica. A perspectiva da incrustação da economia remete a Karl Polanyi ([1944], 2000) e a ideia de uma economia moral em Thompson (1971), se relacionando também com a teoria marxista (GRANOVETTER, 1973). A desincrustação da esfera econômica, pelos economistas clássicos, é explicada por Polanyi (2012a) como o processo de transformação do trabalho, da terra e da moeda em mercadorias fictícias pelo “Moinho Satânico”, isto é, conduzido por meio de um sistema auto regulado formador de preços – o mercado. O trabalho, a terra e a moeda não poderiam ser considerados como mercadorias porque nenhum desses elementos é produzido para venda, inclusive somente através dessa ficção é que se torna possível a organização dos mercados (do trabalho, da terra e da moeda) possibilitando a respectiva compra e venda dessas mercadorias, caracterizando a predominância da economia formal (POLANYI, 2012a).

O modelo do mercado, por outro lado, uma vez que remete para uma motivação peculiar que lhe é própria, a motivação da permuta ou da troca negociada, é capaz de criar uma instituição específica – que não é outra senão o próprio mercado. Em última análise, é por isto que o controle do sistema econômico pelo mercado tem consequências avassaladoras sobre o conjunto da

organização da sociedade: significa nada menos do que a direção da sociedade como um elemento auxiliar do mercado. Em vez de existir uma economia incrustada (*embedded*) nas relações sociais, são as relações sociais que são *incrustadas no sistema económico*. A importância vital do fator económico na existência da sociedade exclui qualquer outro resultado. Porque, uma vez que o sistema económico se organiza em instituições separadas, baseadas em motivações específicas e portadoras de um estatuto especial, *a sociedade tem de ser moldar de maneira a permitir que o sistema funcione segundo as suas próprias leis. Tal é o que significa a bem conhecida proposição de que uma economia de mercado só pode funcionar numa sociedade de mercado* (POLANYI, 2012a, p. 194-195 – grifos nossos).

A transformação do trabalho, da terra e da moeda à condição de mercadorias, essa “transformação economicista” (POLANYI, 2012b, p. 57) levou a sociedade a ter como parâmetro os princípios do racionalismo econômico, tomando o mercado como o quadro de referência. O desenvolvimento do mercado enquanto uma instituição autônoma, também mudou as relações em sociedade cujo tratamento passou a pautar-se em leis naturais que seriam oriundas do determinismo econômico. Essa forma de lidar com a economia significou uma mudança de mentalidade que visou personificar o mercado no indivíduo, ao qual, por seu turno, foi atrelado uma suposta mentalidade econômica nata, que a partir da perseguição de seus próprios interesses maximizaria o lucro. Para Polanyi (2012b) essa transformação ocorreu devido a um erro relacionado ao próprio significado do termo econômico. Nesse sentido, o autor explica as duas acepções desse termo. No primeiro sentido a “economia de subsistência” está relacionada ao ambiente físico, através do qual as necessidades humanas podem ser atendidas, é essa condição humana que faz com que não possa existir uma sociedade sem a economia (significado substantivo). Por seu turno, na segunda acepção, temos o mercado autorregulado pelo mecanismo oferta-procura-preço que se trata de uma instituição moderna (“economia formal”). Portanto, o significado do termo econômico difere, o primeiro (“economia substantiva”) está ligado a própria realidade e a lógica da vida em sociedade e o segundo (“economia formal”) a lógica engendrada pela desincrustação da economia da sociedade na modernidade.

Na verdade, a desincrustação do sistema econômico (“economia formal”) e a sua respectiva institucionalização ocorreu devido, por um lado, ao açoitado da fome e, por outro lado, a busca pelo lucro (POLANYI, 2012b). Mesmo porque o autor explica que as motivações econômicas só podem ser entendidas considerando que são oriundas do social, o qual se organiza em estruturas institucionais, e não no/pelo indivíduo e seu comportamento utilitarista, conforme apregoado por Adam Smith, por exemplo. Como vimos, para se contrapor a esse argumento, Polanyi (2012a,

2012b) além de diferenciar a “economia substantiva” da “economia formal”, explica as formas de integração existentes na sociedade. Isto é, a reciprocidade, a redistribuição e a troca são instituições que funcionam como estruturas de apoio que orientam a base dos comportamentos em sociedade.

Ao recolocar o debate nesses termos Polanyi (2012a, 2012b) nos mostra como a esfera econômica foi gradativamente separada das demais na modernidade, e como a “economia formal” passou a organizar e pautar o comportamento em sociedade. Havendo, portanto, uma inversão de uma sociedade na qual a economia estava incrustada, para uma sociedade capitalista na qual o processo de desincrustação da esfera econômica, subjuga a conformação das mentalidades, reconfigurando o próprio quadro referencial da sociedade. Para os economistas clássicos, como Adam Smith, o comportamento econômico seria independente das relações sociais. A primeira abordagem, segundo Granovetter (2003), remete a escola ‘substantivista’ e a segunda foi adotada por antropólogos na década de 1920 e pode ser entendida como ‘formalista’.

A Nova Sociologia Econômica, portanto, retoma a abordagem crítica de Polanyi (2000) e enfatiza a perspectiva de um mercado socialmente construído, opondo-se à teoria tradicional econômica baseada em mecanismos regulatórios impessoais como a oferta e a demanda. Mark Granovetter (2003) orienta essa discussão, no sentido de atentar para a construção social enfatizando que os comportamentos e as instituições são condicionados pelas relações sociais. Segundo Steiner (2006), a nova sociologia econômica visa estudar a construção social dos mercados e as relações que o engendram. Granovetter (2007) nos instila a estudar os detalhes que compõem a estrutura social produzida pelos laços sociais.

Nesse sentido, Granovetter (2003) nos auxilia a pensar a construção social do mercado de trabalho, isto é, a procura e a oferta de trabalho envolvem, conforme abordado anteriormente, no caso do mercado de trabalho em estudo, não somente políticas para determinados setores da economia – a própria dinâmica da economia, a regulação das condições de trabalho, com vistas à proteção ao trabalhador –, mas também outras condições e características qualitativas que se entrecruzam.

No contexto brasileiro, os estudos de Guimarães (2012; 2016) evidenciam “o peso dos mecanismos não mercantis na organização e reprodução da vida social, em geral, e na operação do mercado de trabalho em particular” (2012, p. 137). Cardoso (2013) reforça esse argumento e enfatiza o papel desempenhado pela lógica da retribuição. Segundo o autor, a lógica do mercado de trabalho brasileiro não pode ser pautada pelos mesmos critérios, pretensamente racionais e impessoais, das relações de trabalho reguladas dos países desenvolvidos.

Em nosso estudo nos debruçaremos sobre as relações sociais e as ações sociais que a compõem. Com base em Weber (2012), Swedberg

(2005), argumenta que a ação econômica é um tipo de ação social. A ação social econômica, conforme definida por Max Weber (2012), não é só movida “por interesses materiais nem dirigida apenas para a utilidade, mas também por considerar o comportamento dos outros” (SWEDBERG, 2005, p. 17). Nesse sentido, a procura por trabalho pode ser caracterizada como uma ação econômica a qual revela formas de sociabilidade. Ou seja, é a própria procura por trabalho que produz e revela formas de sociabilidade as quais se expressam nos e são expressadas pelos laços sociais.

Segundo Guimarães (2012), ao mobilizar uma rede de relações sociais compostas por laços fortes e fracos, com o intuito de obter um emprego, também observamos a própria construção do mercado de trabalho. Para Swedberg, (2005) o funcionamento do mercado é explicado a partir de condições sociais e políticas que concorrem para conformar uma estrutura social de mercado marcada por fatores não comerciais (GUIMARÃES, 2012; 2016). Nesse sentido, o funcionamento do mercado não se resume tão somente a uma regulação abstrata.

No caso brasileiro, a busca por trabalho foi estudada por Guimarães (2012), e uma das principais conclusões consistiu em que: mesmo os trabalhadores que procuravam emprego no mercado de intermediação – como as agências públicas e privadas de emprego – de mão de obra afirmavam que tinham obtido seu emprego através das redes de contatos pessoais. Para Cardoso (2013), nos países cuja regulação do mercado de trabalho é rarefeita, as redes de relações sociais tendem a desempenhar um papel preponderante na coordenação das ações, isso porque essas redes são mais densas, diminuindo, portanto, a relevância da informação obtida na intermediação de mão de obra, nos anúncios em jornal, etc., conforme exemplifica o excerto abaixo:

É mesmo difícil denominar ‘força de trabalho’ pessoas que são recrutadas para o negócio porque são membros da família ou amigos próximos. O conceito de força de trabalho denota impessoalidade, disponibilidade para a competição com outros trabalhadores em um ambiente em que a circulação da informação é também impessoal, expectativas racionais quanto ao emprego que se quer (por parte do ofertante), julgamentos racionais por parte do demandante sobre a adequação entre qualificação pretendida e qualificação oferecida etc., isto é, elementos das teorias convencionais sobre o funcionamento dos mercados de trabalho que, tudo indica, estão ausentes ou têm influência diminuta na periferia rarefeita. Aqui, parecem mais importantes: julgamentos morais sobre a responsabilidade da família em relação a membros vulneráveis ao desemprego ou à subocupação; considerações sobre a lealdade e a coesão almejada nos grupos familiares; argumentos e ação de racionalidade econômica ‘impura’, já que, ainda que voltados para a sobrevivência dos em-

preendimentos, procurarão maximizar a unidade ou a felicidade doméstica e os laços de amizade que sustentam as redes de sociabilidade (CARDOSO, 2013, p. 60-61).

Nesses ambientes, a confiança, engendrada nessa dinâmica, passa a orientar a ação dos indivíduos “substituindo o Estado como elemento de coordenação das ações de mercado, e o mercado na coordenação das relações sociais” (CARDOSO, 2013, p. 24). O Estado, como de praxe na indústria naval, teve seu papel ativo, mas devido ao caráter estruturalmente precário e flexível do nosso mercado de trabalho, as redes de relações sociais desempenharam um papel fundamental no recrutamento para os postos de trabalho. No caso em estudo, inferimos que as redes de relações sociais fazem parte da estrutura social do mercado de trabalho brasileiro. O elemento não mercantil está engendrado nessas relações e a forma com que a informação é utilizada para a obtenção de trabalho, tem sido modificada.

Nesse sentido, Cardoso (2013), explica que a flexibilidade e a precariedade são marcas estruturantes do nosso mercado de trabalho. Por isso, a estruturação das relações de trabalho no país não permite que analisemos em categorias clássicas estanques, como trabalho formal e informal, já que a trajetória de uma parte dos trabalhadores é composta pelo trânsito entre esses mercados.

Do *corpus* de quarenta e uma entrevistas analisadas temos que nove delas foram realizadas com trabalhadoras e as demais compostas por trabalhadores⁷. Selecionamos os excertos mais expressivos, conforme o recorte proposto, totalizando quatorze entrevistados (as) que entraram no Polo mediante a indicação de amigos, familiares e colegas. Chama a atenção o fato de que deixar o currículo, por si só não implica a escolha do(a) trabalhador(a) sendo necessário a indicação de alguém, ou, conforme os termos dos próprios entrevistados: “ser peixe de alguém”, “cunha”, ou ter o “quem indique”.⁸

⁷ A proposta de realização das entrevistas se centrava sobre os(as) trabalhadores após o Polo, então fazem parte dos relatos a menção ao contexto de chegada do empreendimento à cidade, a busca por qualificação, pela melhoria de salários, etc. Essa conjuntura compreende o período de 2006 até 2013, período de instalação e ápice das atividades. A partir de 2014 o setor naval foi impactado pela condução da Operação Lava Jato, pela crise política, asseverada pelo golpe à presidenta Dilma Rousseff em 2016, pela mudança do índice de conteúdo local por Michel Temer em novembro de 2016, e pela eleição de um presidente populista reacionário em 2018, são alguns dos fatores que suscitarão a derrocada da indústria na cidade de Rio Grande. Para o debate sobre populismo reacionário ver: (LYNCH, CASSIMIRO, 2021).

⁸ Os termos são utilizados pelos entrevistados como sinônimos para indicação à vaga de emprego. Todos os nomes são fictícios.

3. “Para trabalhar no polo, tem que ser peixe de alguém”

Apesar da tentativa tardia de regulação do mercado de trabalho brasileiro, suas características conhecidas permaneceram: alta rotatividade, informalidade e baixos salários. Entretanto, pela própria precariedade de conformação desse mercado, vimos que elementos não mercantis fazem parte dessa dinâmica. No caso do Polo Naval, a obtenção de um emprego perpassava por essa lógica mais qualitativa, conforme podemos observar no relato abaixo:

E aí eu estudei bastante e tudo mais, fiz e consegui passar. E aí foi quando eu busquei as vagas na área em específico, nos primeiros seis meses foi muito difícil de encontrar porque, nesses primeiros seis meses, eu fui entendendo que a área naval brasileira ela é muito corrupta em todo os segmentos, extremamente corrupta mesmo. Então eu precisaria de um “peixe”, que é o termo usado na indústria e em muitas outras áreas, precisa de um “QI”, quem indique, uma pessoa que indicasse: ‘Ó, aquele cara ali é gente boa’. A área naval é independente, não adianta tu trazer um com diploma de Harvard, se a vaga estiver aberta o líder que determina quem vai preencher. Se for amigo de churrasco do outro ali, que estudou no colégio público, não interessa a graduação do cara, interessa se o cara dá pra botar ali, eles vão botar, é assim (Alexandre, entrevista 3. Pelotas, 17 de novembro de 2017).

O relato do entrevistado elucida a questão de, mesmo tendo se qualificado para entrar no Polo, era preciso ter a indicação de alguém já inserido. A qualificação por si só não era sinônimo de garantia de obtenção do emprego, pois isso envolvia a participação em redes de relações sociais que legitimavam credenciais extras-profissionais. Nas entrevistas, existe uma espécie de consenso, mesmo para aqueles que ingressaram somente via entrega de currículo, de que “roer a tela”, ou seja, ficar esperando alguém conhecido passar, era fundamental na obtenção de uma vaga de emprego mais qualificado e melhor remunerado. Paulo ilustra essa situação em sua fala:

Eu não me lembro se foi em 2004... 2003... ou 2006, eu acho, mas eu lembro que fiz o curso de solda porque eu gosto de mexer com ferro, fazer artesanato, queria aprender para ter uma profissão e um *hobby* ao mesmo tempo. Eu fui nas empresas largar currículo porque tinha outros amigos largando. Nós acordávamos às 5:30h da manhã para largar currículo, “roer tela”, que é como eles chamam, tu ficas “roendo a tela” até passar al-

guém conhecido para tu dizeres: “Me dá uma oportunidade!” (Paulo, entrevista 34. Rio Grande, 18 de outubro de 2018).

No Polo Naval, a busca pelo emprego começava com a entrega do currículo e persistia até que o trabalhador fosse visto, e esse processo envolvia um tempo de espera “roendo a tela” de arame da portaria do estaleiro. Mesmo quem entrou sem a indicação, percebeu que poderia tê-lo feito depois de já estar trabalhando, conforme o relatado por Marcos:

Me consegui contato, eu sabia que ele trabalhava há um bom tempo, só que eu não sabia que ele era o gerente, ele não era o gerente geral, ele tava se preparando pra ser o gerente geral quando o outro se aposentasse, daqui há uns dois anos. E primeira coisa [que ouvi] quando eu cheguei lá foi um puxão de orelha: “- Por que tu não me avisou!? Na primeira semana, logo que tu saiu, eu ia te conseguir um emprego!” (Marcos, entrevista 14. Pelotas, 25 de maio de 2018).

Esse tipo de conduta era percebido por alguns entrevistados como danoso, fazendo com que a mera entrega de currículo fosse desvalorizada, caso não houvesse o pertencimento a alguma rede de relações que legitimasse essa procura. Para um dos entrevistados essa lógica envolvia não só o Polo, mas também fazia parte do processo de obtenção de emprego no setor de serviços.

[...] Eu acho bem complicado, para a gente conseguir alguma coisa tem que lutar bastante ou contar com uma indicação... e até com uma indicação, às vezes é difícil. Então quando alguém consegue emprego dificilmente é largando currículo. **Eu não acredito na entrega de currículo.** Minha sogra trabalha numa loja que já não recebe currículo, então tem lojas que vão receber e simplesmente vão jogar no lixo, é difícil..., mas eu também acho que eu tenho que entregar porque, se uma empresa grande como, por exemplo, a Yara de fertilizantes, precisar de um colaborador, se eu não entregar eles não vão saber. Agora nas pequenas lojas, não. As empresas grandes priorizam também a indicação, mas, com certeza, as pequenas empresas são mais inclinadas às indicações (Chico, entrevista 37. Rio Grande, 04 de novembro de 2018 – grifos nossos).

O elemento da indicação está presente em outros setores do mercado de trabalho, tornando a influência da entrega de currículo – um procedimento formal presente nos mercados de trabalhos de países desenvolvidos – diminuta. O mecanismo presente no setor de serviços, também apareceu na própria gestão do Polo, que era considerada equivocada ao proceder pela via da indicação.

Funções por indicação. Isso de fato. Pessoas não qualificadas assumindo cargos altos, acima da qualificação que elas tinham. Já podemos começar por esse ponto, algo que tem que ser mudado.

Sim, eu concordo que você tem que ter confiança na pessoa que tá à sua direita e à sua esquerda, então muitas vezes o estudo é tão importante quanto a confiança na pessoa, um bom trabalho é feito de confiança e responsabilidade. Mas uma coisa que eu mudaria na gestão da Ecovix é a questão das funções para indicação e não meritocracia. Essa é a primeira coisa que eu faria (Bento, entrevista 38. Rio Grande, 04 de novembro de 2018).

Para o entrevistado, a admissão por indicação é um erro, mas paradoxalmente, ele considera que a confiança é um elemento fulcral nesse processo de contratação. A lealdade/confiança é o critério utilizado, deixando a adequação entre a qualificação requerida e a qualificação oferecida para o posto de trabalho, relegada ao segundo plano no “processo seletivo”. Segundo Granovetter [...] as relações sociais, mais do que dispositivos institucionais ou de moralidade generalizada, são as principais responsáveis pela produção de confiança na vida econômica (GRANOVETTER, 2007, p. 13)⁹ na fala de Bento vemos que a confiança é adquirida por meio do bom desempenho no trabalho realizado. Em seu estudo sobre a procura e obtenção de emprego, Granovetter (1973) chegou à conclusão de que a participação em redes de relações sociais compostas por laços fracos, geralmente constituídos por colegas de trabalho, eram fundamentais para a reinserção no mercado de trabalho. Em nosso estudo, vimos também que há preponderância para a força desempenhada pelos laços fracos, sem desconsiderar o papel relegado às redes de relações sociais articuladas pelos laços fortes como, na fala seguinte:

Na primeira vez, eu fui totalmente indicado pelo cara, só que esse cara – que era meu cunhado – só teve uma obra aqui, depois foi para São Paulo e abriu uma empresa de containers lá [...]. Era indicação, relação que foi construída com o trabalho.

⁹ O autor adverte que as redes de relações sociais possuem graus e níveis diferentes, assim como sua penetração é irregular nos diversos setores da vida econômica, podendo existir: a desconfiança, o oportunismo e a desordem. Mas essas redes também, mesmo sem garantia absoluta, podem ser a condição para o estabelecimento da confiança e do comportamento honesto, sem desconsiderar que o pertencimento a elas pode dar margem para má-fé e para o conflito, muito mais do que quando não se pertence a uma rede – a má-fé também existe na ausência de relações sociais, mas possui um nível de disponibilidade menor. Por exemplo: “No mundo dos negócios, certos crimes, como o desvio de fundos, são simplesmente impossíveis de ser cometidos por pessoas que não construíram relacionamentos de confiança que proporcionem uma oportunidade de manipular as contas. Quanto maior for a confiança, maior é o potencial de ganho por meio da má-fé” (GRANOVETTER, 2007, p. 14).

Eu entrei por indicação, o cara já conhecia minha capacidade técnica e queria que eu estivesse próximo, até porque nós éramos cunhados no passado (...), éramos amigos e ele queria que eu estivesse na equipe dele e trabalhamos juntos. No primeiro projeto ele saiu e não voltou para os outros. Quando ele não voltou, eu continuei trabalhando pela gerência que me contratava. Ele tinha um cargo de engenheiro, no caso estaria no quarto escalão no nível de supervisão, entre gerente, coordenador, supervisor, ele estava por ali...

Então, quando acabava um projeto e começavam outros, primeiro: os últimos a serem demitidos eram os primeiros a serem recontratados, que eram as peças chave, os que realmente trabalhavam muito. O cara tinha uma chance de mostrar trabalho, se não mostrasse trabalho nesse projeto, no próximo já não era chamado (Lucas, entrevista 24. Pelotas, 23 de julho de 2019).

Para esse entrevistado, os trabalhadores eram escolhidos com base no critério da confiança. Segundo relatado, a entrada de Lucas ocorreu através da indicação do cunhado (laços fortes) que ocupava um cargo importante na hierarquia do Polo. Ele afirma que o trabalho no Polo consistia numa oportunidade de estabelecer contatos, através da construção de boa reputação no ambiente de trabalho. A entrada por indicação requer a continuidade de reforço de uma credencial simbólica, ligada a construção da própria reputação.

A relação familiar com alguém que ocupava um alto cargo na hierarquia também foi fundamental para uma entrevistada: “[...] O meu irmão me convidou, ele era engenheiro lá do Polo Naval e me convidou” (Alicia, entrevista 23. Pelotas, 13 de setembro de 2018). Chama a atenção, o fato de que a entrevistada era assistente social e deixou o trabalho numa ONG para ingressar no Polo trabalhando na parte do controle de qualidade e demarcando, portanto, a mudança de trajetória profissional pela melhoria de salário e de colocação profissional, conforme elucidado no estudo pioneiro de Granovetter (1975). Nesse caso, a presença de laços fortes, característica ressaltada nos estudos de Guimarães (2012, 2016), foi decisiva para essa virada.

No caso da indústria naval, que trabalha por projetos que levam, em média, de dois a dois anos e meio para a conclusão, o cultivo de uma boa reputação desenvolvida através do desempenho satisfatório e da dedicação ao trabalho constituía o critério de avaliação, que ao suscitar a confiança poderia ser utilizado para a inserção em projetos futuros. Cumpre ressaltar que, no debate da década de 1990/2000, Boltanski e Chiapello (2009), apontavam para a noção de empregabilidade como a “capacidade que as pessoas precisam ter para que se recorra a elas nos projetos” sem a respectiva estabilidade (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 126). No

caso estudado, a própria natureza da atividade produtiva é pautada por ciclos, por isso, marcada com características qualitativas específicas, adquirindo uma complexidade que precisa ser analisada. No caso francês, analisado pelos autores supracitados, os projetos se referiam aos executivos, no caso do Polo, os projetos dizem respeito à construção de navios-plataformas estando, portanto, subjugados a própria natureza sazonal da atividade.

Logo no começo das atividades, o Polo era uma novidade, por isso, apesar de se qualificarem, alguns trabalhadores tinham receio de obter êxito na busca do tão almejado emprego e precisavam de uma mediação na entrega de currículo, conforme segue nas falas dos entrevistados:

É, no polo naval, sim. Quem trabalhava era o [meu] concunhado, o cunhado e o sogro. Eles já trabalhavam, já eram formados aqui no IF-Sul em eletromecânica, fizeram curso de inspeção de solda e tão aí, no mercado até hoje. Deu o acaso de ser tranquilo, porque no momento que fazia duas semanas que faltava para eu concluir o curso, uma colega disse que estavam procurando e precisando de gente pra essa função. Eu esperava entrar, mas não esperava que fosse tão rápido, tanto que eu tava aqui trabalhando e ia à Rio Grande fazer curso e voltava. Foi onde eu botei o currículo lá, e ela disse: **“Me dá o currículo que eu vou entregar para o cara”** e deu tudo certo, porque quando a gente conheceu o polo naval todo mundo sabia que tinha, mas não sabia se era certo ou duvidoso, e era difícil imaginar que ia crescer como cresceu com a Ecovix (Jacó, entrevista 22. Pelotas, 08 de maio de 2019).

O emprego na indústria é atraente para muitos trabalhadores. Jacó já atuava numa área atinente ao empreendimento e possuía certa expectativa de ingressar no emprego através de contrato com vínculo direto. A confiança e a rede de relações não envolviam somente trabalhadores qualificados, também eram elementos importantes para trabalhadores terceirizados, conforme depreendemos do relato abaixo:

Aí, na primeira plataforma eu tinha medo né, porque não sabia de nada e achava que era tudo um bicho de sete cabeças mas aí eu fui convidado: “Pô, tu não tá a fim de trabalhar lá?”. “Sei lá... afim eu tô, eu só não tô acostumado com esse tipo de coisa, né?”.

Pesquisador: E você não chegou a fazer aqueles cursos que eles ofereceram da Prefeitura?

Entrevistado: Fiz o da solda, mas não cheguei a entrar na área. Aí comecei a trabalhar, eu já tinha o curso de caldeiraria, né, então eu entrei na área de caldeiraria, entrei como caldeireiro. Era terceirizada da extinta Quip, eu acho... é, na época acho que era

Quip. Entrei como terceirizado, e nisso me destaquei pra caramba, gostava demais do que eu fazia e cada vez mais... me interessando mais e mais e aí, quando a plataforma foi embora, quando eu fui dar baixa, o cara me convidou: “Ó, tu tá a fim de ir numa outra com a gente lá em São Sebastião?” Eu falei: “Ah, vamos embora!”. Desde que o polo se instalou aqui eu nunca mais fui desempregado, eu nunca mais precisei procurar emprego. (...) **sempre fui procurado pelos meus empregos** (Antônio, entrevista 17. Rio Grande, 18 junho de 2018 – grifos nossos).

Por ser um elemento que faz parte da procura de emprego no país, a indicação também está presente nos vínculos de trabalho precário, como o trabalho em empresas terceirizadas. A construção da boa reputação é o outro pilar que alimenta esse mecanismo, conforme elucidado na fala de Antônio, o qual afirma que passou a ser procurado pelos trabalhos desde então, fato propiciado pela rede de relações que se inseriu ao começar o trabalho no Polo – e também pelas políticas federais de incentivo à geração de emprego e renda, vigente até meados de 2016.

A participação em rede de relações sociais de laços fracos ajudava no encontro com a vaga de trabalho, o qual era mediado pelo ritual da entrega do currículo.

Pesquisador: Como é que foi esse teu ingresso ali? Foi por currículo?

Entrevistado: Foi por currículo.

Pesquisador: Tu largou um currículo ali na Engevix?

Entrevistado: Sim, até tinha um conhecido meu que era coordenador, até da preservação da P-63. Aí ele ficou sabendo que, como eu tava querendo sair da Camil e tal, aí ele me conseguiu o serviço lá. Me conseguiu ali como mecânico (Anselmo, entrevista 26. Rio Grande, 14 de setembro de 2018).

A entrega de currículo, não garantia a vaga, mas consistia numa etapa importante da procura que era completada pela indicação interna à empresa.

Foi através de um amigo. Porque o polo naval funcionava bem assim: um amigo levava um currículo, na verdade eu larguei muitos currículos lá eu fiquei quase dois anos largando currículo e não conseguia vaga, até que um amigo meu conseguiu dar um currículo pra um supervisor lá dentro e ele me chamou. Na verdade, duas empresas me chamaram ao mesmo tempo, foi a Quip e a Stap, eu optei pela Stap. Aí depois disso eu fui indo de uma pra outra, a gente vai conhecendo muitas pessoas e tu sai de uma e vai pra outra, na época que tinha bastante trabalho às vezes tu saía terminava o trabalho e tu às vezes não ficava nem

uma semana em casa tu já ingressava em outra empresa, e assim... e sempre assim, no conhecimento né? (Vinícius, entrevista 28. Rio Grande, 23 de setembro de 2018).

Podemos inferir, com o relato do entrevistado, que a obtenção do emprego só era possível quando um amigo, que já trabalhava no Polo, realizava a mediação. Depois de ingressar no Polo, a entrega de currículo era uma etapa superada, já que a própria rede constituída garantia o acesso a outras oportunidades. Essa relação aparecia de forma menos clara para alguns entrevistados:

Eu entrei no Polo Naval em 2012, através das entregas de currículo. Eu tinha um amigo que trabalhava lá e ele me indicou para um coordenador, aí eu fiz uma seleção e acabaram me chamando (Pedro, entrevista 36, Rio Grande, 22 de outubro de 2018).

Para o entrevistado, foi a entrega do currículo que, num primeiro momento, garantiu o emprego. Porém, conforme ele explica, fica claro que houve a mediação, realizada por um amigo que era trabalhador interno. No grupo de entrevistados que ingressaram através de indicação alguns entraram direto, sem a entrega do currículo:

Indicação, indicação. Através de um conhecido que ficou sabendo que estavam precisando de gente pra vaga. E aí eu fui lá e, fui direcionado já pra essa vaga, através desse conhecido que trabalhava lá (Júlio, entrevista 30. Pelotas, 08 de outubro de 2018).

Tinha um colega meu, que a gente estudou junto, a gente fez eletromecânica e depois [que a gente] se separou que eu fui para a eletrotécnica. E a gente ficou bem amigo, até hoje. E ele acabou se formando primeiro que eu, foi viajar, fez o estágio e através de um contato dele, que ele tinha dentro dessa empresa, ele entrou no Polo Naval. Aí ele começou a desempenhar a função, e era bom na função e daí depois de um tempo o chefe dele perguntou: “- e aí, tu não tens alguém para indicar”. E ele: “- tenho o cara certo”. E nisso eu tava saindo da empresa aqui e ia para a Florianópolis, fui para Panambi e quando eu voltei me ligaram: “- ah tu és o fulano, o beltrano já falou contigo? Tens interesse de vir trabalhar aqui? Então tá, segunda-feira vens e faz os exames médicos” (Sérgio, entrevista 33. Pelotas, 18 de outubro de 2018).

Nos casos de Júlio e Sérgio, não foi necessário a entrega de currículo já que o pertencimento prévio a uma rede de relações lhes assegurou o ingresso no posto de trabalho. Vimos que a qualificação, tema recorrente no debate acadêmico na década de 1990, passou por uma modificação que

abarca a noção de competência, a qual “não se restringe apenas aos diplomas, isto é, à qualificação propriamente dita, pois abrange também ‘qualidades da pessoa’ (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 193). Todavia, a ênfase dada a um atributo pessoal, essa mudança nos mercados de trabalho de países centrais, é constituinte da dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, ainda que parcamente estudada. Conforme vimos nos relatos dos entrevistados¹⁰, apenas a qualificação e a entrega de currículo, não garantiam o emprego, pois essa relação inclui as competências como qualidades ligadas a uma dimensão subjetiva – além do pertencimento a uma rede de relações.

Considerações finais

A dinâmica do mercado incorpora, para além da regulação pública do trabalho, elementos qualitativos que se constituem como alternativa aos trabalhadores da periferia do capitalismo. Os elementos de teorias convencionais sobre o funcionamento do mercado de trabalho, mesmo existentes, possuem uma influência parca na procura e no encontro do emprego no Polo Naval.

Por isso, para compreendermos o funcionamento da contratação no Polo Naval, foi preciso levar em consideração elementos que fogem um pouco às características atinentes ao conceito de força de trabalho. Vimos que a busca por emprego no Polo, mas também no Brasil, conforme os estudos de Guimarães (2012, 2016) não atende aos critérios racionais entre a busca e a oferta, como apregoado pela abordagem tradicional da teoria econômica mainstream.

A adoção da perspectiva de um mercado socialmente construído crítica a essa abordagem tradicional da teoria econômica, nos auxiliou a entender o papel de mecanismos não mercantis, no caso estudado, as redes de relações sociais; na obtenção do emprego no Polo. Argumentamos que devido à rarefação da regulação pública do mercado de trabalho, foram se construindo alternativas, por parte dos(as) trabalhadores(as), e que o entendimento dessas estratégias faz parte de uma dimensão qualitativa do mercado de trabalho.

O pertencimento a redes de relações sociais, com preponderância para os laços fracos, assim como no estudo de Granovetter (1973), foi fundamental para que, conforme relatos dos entrevistados, a busca pelo emprego lograsse êxito. Na medida em que seguir o caminho formal, da entrega de currículo, passando pela conferência por parte do empregador sobre a qualificação exigida para o posto de trabalho e a qualificação ofe-

¹⁰ As trabalhadoras que apresentaram essa fala da indicação e a explicaram são um contingente bem menor, quando comparado aos 30 homens entrevistados, mais o grupo focal, por isso apesar das 9 entrevistadas, menciono apenas duas aqui.

recida pelo trabalhador, entre outros critérios tradicionais, não ultrapassam o plano ideal, os trabalhadores utilizam de estratégias por eles conhecidas, ou seja, mobilizam seus contatos.

A confiança nos colegas desempenha um papel fundamental, ela cimenta o vínculo entre os contatos dessas redes de relações e, em alguma medida substitui o Estado. Por isso, a admissão no emprego via indicação consistiu na principal modalidade de recrutamento apontada pelo nosso *corpus* de entrevistas.

Ainda que a participação nessas redes assegurasse a oportunidade de emprego, era necessário cultivar uma boa conduta e desempenho no trabalho. Essa dimensão simbólica se constituía como o critério não só para continuidade na própria rede de relações, mas também para a costura com outras redes no trabalho. E era com base nessa retroalimentação que os trabalhadores deste estudo asseguravam sua entrada e manutenção nos empregos. que garantiam uma “boa” renda, bem como o ingresso no posto de trabalho no projeto seguinte, característica presente no capitalismo por projeto e/ou conexcionista, conforme Boltanski e Chiapello (2009).

Algumas questões foram abertas para estudos vindouros com um escopo mais abrangente, dentre elas se destacam as seguintes: qual seria o papel e a capacidade de inserção de trabalhadores no mercado de trabalho brasileiro pelo Sistema Nacional de Emprego (Sine)? Apesar da sua capilaridade nacional, qual seria o peso desempenhado pela intermediação formal e informal sustentada pelas redes de relações sociais? Quais seriam os perfis desses(as) trabalhadores(as)? Na medida em que, há persistência de uma rede de recrutamento informal, ancorada nas redes de relações sociais, ela se coloca como o aspecto qualitativo integrante do mercado de trabalho brasileiro.

Referências:

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; KREIN, José Dari. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 26, n. 68, p. 273-292, Maio/Ago. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v26n68/a05v26n68.pdf> Acesso em: 20 set. 2014.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução Ivone C. Benedetti. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

CARDOSO, Adalberto. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: FGV, 2013.

_____. **A Construção da sociedade do trabalho no Brasil:** uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CASTELLS, Manuel. Prólogo. A rede e o ser. In: **A sociedade em rede:** a era da informação: economia, sociedade e cultura. V. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

FLIGSTEIN, Neil; DAUTER, Luke. A sociologia dos mercados. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 25, 66, p. 481-504, Set./Dez. 2012.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. A procura de trabalho: uma boa janela para mirarmos as transformações recentes no mercado de trabalho?. **Novos Estudos**. Cebrap. 93, julho 2012. Pp. 123-143. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/bZ7TSz5WCyTxwgHzVvrfWrp/?format=pdf&lang=pt>

GUIMARÃES, Nadya Araújo. A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje. **ESTUDOS AVANÇADOS** 30 (87), 2016.

GRANOVETTER, Mark. Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974.

GRANOVETTER, Mark S. The Strength of weak ties. In: **American Journal of Sociology**. Volume 78. n. 6. May, 1973, pp. 1360-1380.

GRANOVETTER, Mark. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: *American Journal Sociology*, volume 91, Issue 3 (Nov), 1985, pp. 481-510.

GRANOVETTER, Mark. Acção económica e estrutura social: o problema da incrustação. In: *A nova sociologia económica: uma antologia*. Celta Editora/Oeiras. 2003.

KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo Luis dos; NUNES, Bartira Tardelli. Trabalho no Governo Lula: avanços e contradições. In: **Texto para Discussão. IE/UNICAMP**, Campinas, n. 201, fev. 2012.

LYNCH, Christian Edward Cyrill; CASSIMIRO, Paulo Henrique Paschoeto. O populismo reacionário no poder: uma radiografia ideológica da presidência Bolsonaro (2018-2021). **AISTHESIS**, n. 70, p. 223-249, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.cl/pdf/aisthesis/n70/0718-7181-aisthesis-70-0223.pdf>
Acesso em: 25 de jun. 2022.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado:** exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 2002.

_____. **O emprego no desenvolvimento da nação.** São Paulo: Boitempo, 2008.

POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens políticas e econômicas do nosso tempo. Portugal/Lisboa: Edições 70. 2012a.

POLANYI, Karl. A subsistência do homem. In: *A subsistência do homem e ensaios correlatos*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2012b.

TELLES, Vera da Silva. Mutações do trabalho e experiência urbana. **Tempo social**, n. 18, v. 1, 2006, p. 173-95.

THOMPSON, Edward P. The moral economy of the English crowd in the eighteenth century. **Past and Present**, 50 (fev.), p. 76-136. 1971.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. Do laissez-faire repressivo à cidadania em recesso. **Cidadania e Justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

STEINER, Philippe. **A nova sociologia econômica**. Tradução. Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2006.

SWEDBERG, Richard. **Max Weber e a ideia de sociologia econômica**. Tradução. Dinah Abreu Azevedo. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; São Paulo: Beca Produções Culturais, 2005. Pp. 13-19; pp. 45-105; pp.155-199.

WEBER, Max. Capítulo II. Categorias sociológicas fundamentais da gestão econômica. In: **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Revisão técnica: Gabriel Cohn. 4ªed. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2012.

CONFLITOS CULTURAIS NO POLO NAVAL DE RIO GRANDE: REORGANIZAÇÃO DOS ARRANJOS SUBJETIVOS A PARTIR DA CONSTRUÇÃO DE UM INIMIGO COMUM

Pedro Marchioro

1. Introdução

Este trabalho se insere na problemática abordada na literatura sociológica sobre as mudanças ocorridas no modo como as relações sociais passaram a se organizar a partir da segunda metade do século XXI. Alguns autores têm destacado a globalização/mundialização como variável central de caracterização do mundo contemporâneo enquanto tensionadores dos limites que demarcavam os espaços sociais e guardavam suas lógicas, subculturas, tradições e referências (HALL, 2011). A circulação do termo “pós-modernidade” chama a atenção para os níveis profundos que tais mudanças atingiram, perfazendo uma “crise” nos quadros de referências culturais, isto é, uma impossibilidade de encontrar os mesmos elementos simbólicos que orientavam os atores no mundo social, ou de trabalhá-los da mesma maneira dado o caráter descontínuo e instável do novo mundo em que habitam (HALL, 2011).

Uma vez que se torna claro que tanto o entendimento objetivo que se faz desses indivíduos quanto o próprio modo como estes se experienciam subjetivamente são oriundos de seu “exterior constitutivo” (HALL, 2014, p. 128), haveria que se analisar como os agentes operam em situações de mudanças repentinas, de interrupção ou ruptura com a continuação de sua vida diária devido às mudanças estruturais apontadas. Este trabalho tem primeiramente este propósito, de compreender como ocorre essa articulação, isto é, como os agentes sociais operam subjetiva e objetivamente em situações de mudanças ou instabilizações nas estruturas da realidade.

Um segundo eixo de reflexão gira em torno das regras que sustentam as relações sociais, sendo elas mesmas proponentes de um quadro de classificações em que certas atitudes seriam encorajadas e outras seriam depreciadas e punidas. Tem-se aqui que é a partir da incorporação destas regras e da sua efetivação nas relações sociais que os agentes organizam sua estrutura emocional, vindo a experimentar sensações de prestígio, honra e orgulho, assim como de vergonha e embaraço (LAHIRE, 2004; ELIAS, 2000). É a partir desses sistemas de classificações levados a cabo nas

relações sociais e por elas atualizados que os agentes avaliam a si mesmo e aos outros.

O universo de análise da pesquisa que deu origem ao artigo é a cidade de Rio Grande/RS, em um contexto de instalação de um Polo Naval, entre 2013 e 2016, que acabou por gerar grande impacto na região ao originar uma série de tensionamentos¹. Do encontro entre a população local e a presença expressiva dos “estrangeiros”, emergiram as primeiras acusações do “baiano”. A representação do “baiano”² pressupõe um objeto a partir do qual se pode analisar os processos de estruturação social do Polo Naval de Rio Grande-RS. É dizer que determinadas conjunturas sociais emitem signos que podem articular significados e liberá-los em representações que os agentes agenciariam para ancorar suas identidades (BAKHTIN, 1981; ELIAS, 1994). Desse modo, o “baiano” construiria uma pista para o rastreamento e compreensão daquilo que se passava nas subjacências dos conflitos que emergiam na forma de acusações e agressões mútuas a partir de demarcações um tanto fracas para a justificação da contundência que assumia o tom de tais conflitos.

Enunciado pelos nativos rio-grandinos, o termo “baiano” passa a ser ressignificado em sua carga valorativa para atuar como um pejorativo, isto é, efetuando a depreciação no objeto ao qual se dirige em vista de obter a conservação das posições sociais que lhe davam vantagens em seus agenciamentos. O movimento, por suposto, refaz um percurso já observado em outras experiências. Sabe-se que há divisões no país, mais ou menos explícitas, referentes aos supostos graus de aproximação ao ideal civilizatório (SOUZA, 2015). Assim, no discurso popular, os habitantes do Sul colonizado por europeus (alemães, italianos, poloneses, portugueses), seriam mais civilizados do que a parte norte marcada pela descendência africana. Esse saber popular oscila em sua força de institucionalização, isto é, de produção de disposições e condutas e, portanto, da realidade, uma vez que, como posto na afirmação de Willian Thomas, aquilo que o coletivo define como realidade torna-se real em suas consequências (BECKER, 2008, p. 12).

Nesse sentido, as tentativas de associação dos nordestinos e nordestas com sentidos negativos têm longa data. Caberia à pesquisa investigar

¹ Este artigo é parte de uma pesquisa de dissertação de mestrado defendida em 2016 na Universidade Federal de Pelotas que foi publicada em livro com o título: “*Das migrações: processos culturais e construção da identidade no sul do Rio*”. 1. ed. Curitiba: Appris, 2021.

² Nesse artigo os termos “baianos” e “gaúchos”, assim como outros, aparecerão sempre entre aspas para enfatizar a dimensão simbólica e figuracional nos quais estão imersos. Esquiva-se, portanto, de qualquer consideração objetiva do que seria o gaúcho de fato, tomando os termos sempre “entre parênteses” (SCHUTZ, 2011) isto é, a partir da representação que assumem na percepção e narrativas dos agentes e nunca se mostrando como tal em uma suposta realidade objetiva e absoluta.

as feições específicas, os processos e os elementos contextuais envolvidos nesse caso. Interessa-nos operar uma genealogia do processo de construção da identidade do “baiano”, visto que a divisão que se produziu entre nativos rio-grandinos de um lado e migrantes “estrangeiros” de outro, aparecia sempre mediada por essa problemática.

Busca-se delinear as porções nos arranjos emocionais e sensíveis em que os nativos, manuseadores de tal signo, são afetados para compreender a superfície das expressões raivosas, do repugno e da aversão profunda de que os nativos são acometidos por estes sujeitos, os “baianos”, que só muito recentemente passaram a existir em sua realidade. A pergunta norteadora aqui é: como se pode sentir profunda aversão, e se dispor de uma ampla gama de justificativas de vieses variados, por um elemento que tem uma história muito curta em dada realidade?

O postulado que se dispõe é de que os “baianos” constituiriam uma ameaça aos nativos, e que a construção dessa figura seria parte de estratégias de conservação de sua realidade e, nesse sentido, de manutenção da própria sobrevivência do nativo. É dizer que, uma vez que a multiplicidade dos “estrangeiros” desordenam e desestabilizam a realidade local, eles acabam não somente por ameaçar a realidade em que o nativo se socializou, mas por extrair dela vantagens e satisfações que parecem inapropriados aos nativos. Neste sentido, o signo “baiano” é parte de um dispositivo de manutenção e conservação da realidade riograndina tal como esta é construída e vivenciada pelo rio-grandino.

2. O contexto de emergência do “baiano”

A pesquisa foi iniciada com as primeiras verificações do uso que os habitantes da cidade de Pelotas, que trabalhavam ou circulavam na cidade de Rio Grande, faziam do termo “baiano”. Nas primeiras buscas obteve-se pistas de que a questão do “baiano” extrapolava os recortes tradicionais de classe, raça, gênero. Os elementos que caracterizam tais recortes ou não se faziam presentes ou não assumiam papel preponderante, como se pode ver neste comentário recolhido da internet: *“São meio espaçoso, fazem uma certa anarquia tipo festa fora de hora, som alto em lugares impróprios, onde moram outras pessoas”*³.

Levando em conta os estudos sobre a globalização/mundialização, o universo de análise da pesquisa é tomado como composto por níveis, escalas ou campos que participam em sua composição, porém mantendo uma autonomia relativa (ELIAS, 1998; BOURDIEU, 2011). Desse modo,

³ Buscou-se aqui manter o material colhido nas redes sociais em seu formato original, com as letras maiúsculas, as abreviações e as expressões, uma vez que se entende que são parte do conteúdo mesmo e carregam informações importantes para a compreensão da problemática.

buscou-se abordar o objeto nos principais contextos que preenchiam o universo de análise, tal como o espaço das relações de trabalho, o próprio cotidiano das relações diretas que transcendem o espaço laboral, e os meios de comunicação, mais especificamente a internet. Assim a figura do “baiano” poderia ser tomada tal como evocada em cada um desses espaços e, ao final, comparada de maneira a possibilitar sua reconstrução e análise em um todo e ponderar os lugares comuns em que o estrangeiro feria as sensibilidades dos sujeitos envolvidos. Vejamos um panorama geral de nosso universo de análise.

O contexto em que se insere o objeto é a cidade de Rio Grande-RS em que se instalou o Polo Naval entre 2005 e 2006. Segundo dados do próprio Polo Naval, em 2008 Rio Grande-RS somava aproximadamente 157 mil habitantes, subindo para 197 mil em 2010⁴. A cidade até então apresentava uma atividade comercial estável, porém pouco expressiva, chegando a figurar, no início do século XXI, como uma “típica área de estagnação econômica”, segundo o Ministério da Integração Nacional (*apud* CARVALHO e DOMINGUES, 2013; p. 9). Contudo, com a entrada da indústria naval e dos megainvestimentos através do Polo, Rio Grande passou a ser palco de uma intensa movimentação, promessas e expectativas de desenvolvimento e mudanças (CARVALHO e DOMINGUES, 2013). Aos olhos de seus habitantes, essas promessas eram esperadas como:

uma melhoria com aumento de suas liberdades que lhes possibilita alcançar serviços educacionais e saúde, aumentar a renda seja por meio da inovação produtiva ou do acesso a empregos e incluir-se socialmente por meio da participação social (BASTIAN e KRONE, 2014; p. 22).

Houve, nesse sentido, um grande volume de investimentos e recursos provindos de outros lugares do Brasil e do mundo, que, de acordo com o Plano Diretor do Polo Naval, alteraram “significativamente o perfil produtivo da metade Sul, bem como suas condições socioeconômicas” (PDPN, Ano, p. 4). Rio Grande passou a ser vista – pelo Governo Federal e pelos *players* do mercado global – como um ponto estratégico para o avanço na relação da região com o mundo, e, como afirmam Carvalho e Domingues, as “relações entre o endógeno e o exógeno são essenciais ao processo de desenvolvimento local” (2013, p. 5).

De início, junto aos elementos “exógenos” trazidos com o Polo, constatou-se a chegada de migrantes vindos, em sua maioria, em busca dos postos de trabalho abertos no Polo. Esses migrantes, tidos pelas pró-

⁴ Segundo o site a época “estima-se que até 2020 esse número chegue a 450 mil habitantes”. Ver:

http://www.polonavalrs.com.br/index.php?n_sistema=3043&idiomas=pt.

prias políticas locais como “forasteiros” (PNPD, 2012), são pessoas de todas as partes do país, com feições e traços diferentes, apresentando sotaques e comportamentos contrastantes com o perfil local.

Nas conversas com os habitantes locais, ouvia-se com frequência o relato de que por aquela época – mais especificamente entre 2012 e 2013, período de ápice da atividade no Polo – “sentia-se algo diferente”, “as coisas estavam diferentes”, dizia-se, mesmo que não se soubesse dizer exatamente o quê. O ambiente havia se alterado, o ritmo das ruas tinha sido acelerado por fluxos de trabalhadores com uniformes coloridos das novas empresas prestadoras de serviços no setor portuário (CARVALHO e DOMINGUES, 2013).

Observou-se ainda um aumento na demanda dos serviços – formais e informais. Os restaurantes, as lojas, as pensões, os hotéis, os bares, os camelôs, os cabarês, os traficantes, as garotas e garotos de programa, toda essa rede comercial, foi abastecida por uma nova clientela, de caras novas que se misturam, usam roupas incomuns, e trazem um jeito “esquisito”, “arrastado”, “rápido”, “confuso”, “nojento” de falar e de se comportar. A figura do “baiano” começava a ser gestada aí. Nos meios de comunicação, começava a aparecer a preocupação com os “trabalhadores vindos de fora”:

Tem sido cada vez mais comum a presença de cariocas, paulistas, mineiros, cearenses, entre outros, nos mais diversos segmentos da cidade. Especialmente com o incremento do Polo Naval, as empresas buscam mão de obra qualificada e, com escassez na cidade, acabam trazendo empregados de outros lugares (Jornal Agora, 2012).

Não tardou a aparecer alguns crimes praticados pelos “forasteiros”:

“Quadrilha baiana assaltou carro-forte em Rio Grande, revela polícia. Felipe Osório Mota, de 24 anos, Paulo Roberto Miranda Filho, de 24 anos, e Eric Muller Alves de Lira, de 29, estão na penitenciária. Rafael Santana Soledade, de 23 anos, ficou ferido e morreu no hospital. Um quinto homem que também estava no veículo está sendo procurado. *Todos são naturais da Bahia”* (G1, 2014).

É desse encontro inicial da população local com a variedade confusa de “estrangeiros”, das relativas rupturas na dimensão simbólica do cotidiano local, que emergirão as primeiras denúncias e acusações do (mal) comportamento do “baiano”. Em um primeiro movimento, o “baiano” teria a mesma função de qualquer signo, a saber, gerar sentido e inteligibilidade a algum ente mundano. A situação, todavia, se encaixa em observações já vistas na etnometodologia, de instabilização da realidade, abertura

de brechas em que se instalariam vazios geradores de insegurança ontológica:

Os experimentos têm demonstrado que, com grande rapidez, os envolvidos na circunstância de privação repentina de significados e, portanto, de orientação e referência, são capazes de criar significados substitutivos e restabelecer as relações sociais interrompidas ou, mais que isso, ameaçadas de ruptura (MARTINS, 2010, p. 55).

Portanto, o designativo “baiano” emerge como uma categoria da qual o habitante local se servirá para identificar os elementos desconhecidos dessa nova realidade social com que se depara, organizá-la subjetiva e objetivamente.

São dois problemas com que os nativos têm que lidar. Primeiramente o peso do impacto que o próprio empreendimento do Polo Naval vem causar em uma cidade marcada por uma economia de ritmo relativamente lento e pela densidade demográfica estável. O segundo problema diz respeito aos “desvios” que os migrantes passam a apontar na realidade riograndina. Atos insignificantes como andar, comer e se vestir tornam-se temas de discussão aos rio-grandinos em função do comportamento transgressor do “estrangeiro”.

2.1 Descrição do universo em que o estrangeiro ingressa

O polo naval fica no município de Rio Grande, mas não se reduz a esse. Na verdade, ele diz respeito a um aglomerado que abarca as cidades de Pelotas, São José do Norte, São Leopoldo, Jacuí, Cachoeira do Sul, Charqueadas, Porto Alegre e a lista ainda continuaria se ponderássemos seus efeitos gerais. E é nesse sentido que perguntamos sobre os “porquês” e os “comos” dessa região Sul, sempre menos desenvolvida em relação ao Norte do estado, passar a integrar o itinerário da circulação global de capital.

Em 1997 o porto de Rio Grande foi incluído no programa de renovação da frota nacional de apoio marítimo, basicamente na construção de embarcações da marinha mercante. Porém, em 2006, interrompe-se esse programa em função da confirmação da descoberta da camada pré-sal na costa brasileira, deslocando-se o foco para o investimento em tecnologias para extração e manipulação do petróleo na costa brasileira (FABRES, 2014).

Rio Grande teve um dos primeiros portos de atracação de barcos do Brasil, de modo que a cidade já apresentava em seu histórico uma atividade portuária de transporte e armazenamento de mercadorias. Entretanto, esta é a primeira vez que ela é anexada a um nível de trocas globais,

sobretudo se ressaltarmos que, justamente nas décadas em que o mundo intensificava as trocas globais, ela estivera fechada em seu isolamento. Assim, fica claro que Rio Grande não encontraria resposta para o desafio ao qual era solicitada unicamente em seus recursos internos, e é nesse sentido que passa a trazer trabalhadores já qualificados nas atividades do setor petrolífero, e exaltada em cenário nacional como um novo eldorado.

Rio Grande tem o mar, tem a lagoa dos patos, e por isso o destino de viver das águas, com suas ondas, seus altos e baixos. A cidade mais antiga do Rio Grande do Sul já foi a mais importante e esteve na lista das mais pobres, agora, vive um novo tempo de prosperidade (GLOBO REPÓRTER; reportagem de 11/02/2011).

Assim iniciava a reportagem do Globo Repórter cujo subtítulo era: “O novo mapa da prosperidade brasileira”. Na reportagem, que, segundo o presidente do sindicato dos metalúrgicos, foi “irresponsável”, a zona do polo naval situava-se entre as cidades mais promissoras do país.

No outro dia dessa reportagem, que eu digo, irresponsável, o que apareceu de pessoal de Piauí, Maranhão, São Paulo, Rio de Janeiro, de mochila no sindicato: “Companheiro eu quero saber onde é que eu ficho?”, eu dizia “como assim?”, “Rapaz, eu vi ontem a reportagem e agora tô aqui”. O cara escutou a reportagem de noite, de manhã pegou um avião (...), e chegou aqui no outro dia da reportagem, cobrando a vaga dele (Programa Contraponto, 2014).

Já nos primeiros assentamentos destes migrantes podia-se perceber os conflitos divulgados pela mídia local assim como por outros veículos. Via-se um tipo de opinião formando-se a respeito do nordestino, que ia aparecendo na figura do “baiano”. Em uma rápida busca na internet pôde-se confirmar a existência do conflito.

Todo o espaço de relações sociais guarda um conflito em potencial, isto é, que o conflito está inscrito nos espaços de forma latente podendo manifestar-se ou não e em diferentes graus e sob diversas formas. Na era da internet, conflitos que iniciam em espaços públicos, vão se desdobrar, ganhar força e forma dentro das redes sociais. Como o “instrumento da fofoca descrita” por Elias e Scotson em *Os estabelecidos e os outsiders* (2000, p. 13), as redes sociais funcionam para os agentes como uma alavanca onde se tem a possibilidade de atingir o alvo sem que se veja de onde parte o ataque. Dito de outro modo, as redes sociais garantem um relativo anonimato, e assim oferecem uma maior segurança ao minimizar os custos emocionais com as acusações diretas, cara a cara. É nas redes

que se vai consolidando a imagem do “baiano” e, em contraposição, a própria autoimagem do nativo.

Para esquadrihar esses espaços, utilizou-se aqui de ferramentas e técnicas para a investigação desse espaço virtual ainda um tanto recente nas ciências sociais, mas que já tem demonstrado sua importância e validade em estudos que investem em sua apropriação e transformação em local de produção de dados, tal como a etnografia virtual, o trabalho de campo online, a cibercultura, e outros (DE SENA e LISDERO, 2014). Mobilizou-se assim dispositivos como o Nvivo o programa SPSS para organização e análise de dados construídos tanto através de questionários e entrevistas de formas variadas, quanto através da coleta de informações nas redes sociais.

As redes sociais constituiriam um microcosmo onde se torna possível identificar o desenvolvimento desses conflitos em seu estágio mais desenvolvido e, sobretudo, em seu formato não-velado. Pois esta é uma das dificuldades quando se busca medir e demonstrar fenômenos, à primeira vista, de caráter dissimulado como o estigma. Numa sociedade democrática em que o direito às diferenças é defendido por lei, o estigma se daria através de mecanismos mais sutis e complexos, posto que o próprio agente estigmatizador sofreria prejuízo moral, isto é, estaria sujeito ao estigma ao estigmatizar.

Desse modo, a apropriação do universo online propicia o levantamento de informações que não se mostram facilmente nem nas observações nem nas entrevistas diretas, mas que emergiram, por exemplo, em entrevistas feitas por e-mail, Skype ou Facebook, e ainda em coletas de debates em fóruns que se desenvolveram no Youtube, tal como evidenciado nos trechos a seguir²:

Eu particularmente não aguento mais barulho, porque é música de manhã cedo ou super tarde, ainda pegam a pior música, a pior mesmo, onde a cantora é super aguda e colocam pra repetir até 7 vezes que foi o que contei... por favor né, é difícil receber bem essas coisas.

Vão toma no cu seus baianos de merda! Se a Bahia fosse bom não viriam para Rio Grande trabalhar! Vocês são abusados, folgados, seus mortos de fome! Chupa baianada filhos da puta!

Destaca-se aí a força com que o estigma é utilizado nas redes sociais, sobretudo porque preserva o anonimato e generaliza as aversões em entidade, não é encontrado nas ruas, nas situações ou encontros sociais cara a cara. Estas acusações também não aparecem nas entrevistas, uma vez que o entrevistador, em último caso, pode aparecer ao entrevistado como um representante do estado ou da cultura legítima (SUPERVIELLE e ROBERTT, 2015, p. 101). A internet, aqui, age como um dispositivo de

manifestação das emoções retidas nas situações imediatas, permitindo que as acusações venham à tona sem risco de repreensão ou censura.

3. A construção do “baiano”

Nas ruas de Rio Grande via-se um movimento mais denso de pessoas, o mercado de trabalho superaquecido, e a dificuldade do nativo em ingressar e acompanhar esse movimento devido a sua baixa qualificação para os serviços e mesmo a sua incompreensão geral do que está acontecendo em sua própria cidade, por exemplo, com o preço dos imóveis e demais produtos que não paravam de subir. O “baiano”, essa representação falsa que jamais encontra correspondência com a realidade, consegue, em princípio, dar uma sensação de ordem às coisas ao se posicionar como um lugar para o qual as emoções contidas e o mal-estar fruto da desordem, podem ser liberadas de forma catártica. Mas para cumprir essa função com eficácia ele deve ser operacionalizável, ou seja, identificado com facilidade e clareza, e, uma vez o feito, ser justificável, isto é, envolto em uma rede de argumentações que legitimem tais ações vexatórias:

“Eu tenho *nojo* dessa gente, um bando de maloqueiros porcos, baianos, cariocas e merda é tudo a mesma coisa. Fora nordestinos!” (itálico adicionado)

“Não dá pra negar que baianos, cariocas e outros ‘invadiram’ a cidade”.

O problema da inteligibilidade que os nativos tinham em identificar e justificar os elementos constrangedores ou incômodos na realidade, chamou a atenção durante a pesquisa. A princípio, o “baiano” funcionaria como um “saco vazio” (ELIAS e SCOTSON, 2000, p. 20) no qual é depositado uma série de atributos negativos identificados nos corpos dos estranhos encontrados na vida diária. Tudo aquilo que é indesejado pode ser lançado contra esta figura para justificar sua inferioridade. Contudo há níveis de dificuldade quanto a esta operação. Os diferentes níveis sociais que a expressão atravessa, em termos de escolaridade e qualificação, por exemplo, cobram outros demarcadores para sua identificação. Um engenheiro do alto escalão do polo naval, por exemplo, não expressa a mesma aversão, ou não pelos mesmos motivos, do que um vizinho de um “baiano”.

Assim, deve haver um trabalho de construção do “baiano” que o dote de consistência para suportar os relativos deslocamentos topográficos. Quanto maiores e mais fortalecidos os canais do consenso sobre o que vem a ser um “baiano” e do porquê ele é lançado em uma posição inferior, maior a possibilidade de a categoria cumprir com sua função, a saber, de

restabelecimento da ordem e conservação da realidade em harmonia com o agenciamento dos nativos.

No seguinte comentário extraído da internet, pode-se ver uma das primeiras tentativas de reduzir e definir o “baiano” na realidade embarcada com que o rio-grandino se deparava:

A maioria [dos “baianos”] é abusada mesmo... até que agora deu uma parada porque no início quando chegaram tava demais mesmo. Não generalizando todos, mas tava complicado a situação. Agora tem de tudo em Rio Grande, baiano, piauiense, paulista, carioca... Tem gente até que confunde AH E DE FORA DEVE SE BAIANO kkkk mas que barbaridade!

O estrangeiro, pela própria definição do termo, é aquele que rompe com o que Goffman (1988) chama “expectativas normativas”, ou seja, experiências incorporadas na forma de conhecimento que permite prever e agir com base nessa previsão do que ocorre nas interações das situações sociais. Como estas normas são aprendidas em infância, não nos damos conta de que dominamos um conjunto bastante complexo sobre os códigos das realidades que compõem nosso mundo social. Como todos ao nosso redor também praticam habilmente estas normas, ignoramos ou suspendemos o fato de elas serem criadas e aprendidas. O estrangeiro, por não as ter aprendido em infância, acaba inevitavelmente por infringi-las e, diz Goffman, é somente quando isso acontece que podemos nos dar conta de que estivemos trabalhando a partir de tais expectativas, que elas não são naturais e assim por diante.

Na variação de escalas das diferenças e semelhanças, encontramos com experiências em que os critérios de diferenciação entre o que é um nativo/normal e um estrangeiro/desviante varia. Operar esta diferenciação definitiva e diferenciá-la por vezes torna-se um problema para sociedades que buscam legitimar sua identidade dentro de um sistema classificatório coerente. O estrangeiro muitas vezes é uma peça fundamental nessa construção.

Norbert Elias debruçou-se sobre este problema em “Os Estabelecidos e os Outsiders” (2000). Ao ser convidado a estudar a configuração conflituosa que caracterizava a comunidade de Winston Parva, teve de se perguntar por que grupos de uma mesma região se desprezavam com tamanha contundência. Não havia nenhuma diferença de classe, raça ou nacionalidade entre eles. Essa diferença teve então de ser fabricada pelos habitantes estabelecidos. Elias afirma que todas as diferenças que aparecem para nós de forma clara e “óbvia”, são frutos de um longo processo de construção na história, ao ponto de institucionalizar-se no espaço social e afixar-se em nossas mentes como categorias de percepção do mundo. Assim, torna-se fácil distinguir uma diferença pela cor da pele e atribuir-lhe

uma qualidade de “raça”, mas isso teve de ser construído com grande investimento ao conjunto dos saberes das sociedades.

Como já foi explorado na literatura sobre o tema, a inferiorização de grupos a partir de demarcadores fabricados, tem o efeito de liberalizar determinadas práticas violentas contra os mesmos. A supressão de sua semelhança, de sua natureza humana compartilhada, permite que se infrinja sobre os mesmos humilhações e torturas sem que isso retorne sobre a forma de culpa ou arrependimento. Ao mesmo tempo, a eleição de um inimigo comum reforça os laços internos entre indivíduos de uma mesma comunidade. Um exemplo clássico é o da comunidade branca do ocidente frente aos negros no regime de escravidão que durou séculos. Há outros casos, porém, em que não há tanta obviedade na justificativa de tal hierarquização. É o caso dos judeus no regime nazista, por exemplo⁵.

Passando ao largo da comparação com a propaganda nazistas, mas aproveitando os esquemas de produção de diferenças, havia toda essa dificuldade, por parte do grupo estabelecido rio-grandino, em construir e legitimar seus impulsos em relação ao “baiano”. O “baiano” podia ser facilmente encaixado em um sistema moral preexistente que envolvia concepções simples e universais, como roubar, por exemplo. Vejamos os comentários surgidos abaixo nessa notícia: *“Quadrilha baiana assaltou carro-forte em Rio Grande, revela polícia. Uma pessoa morreu e outras três foram presas, nessa sexta-feira”*. Entre os comentários abaixo estavam:

Roque: – Só um? A polícia precisa melhorar a pontaria...

Luiz: – Quem manda a Ecovix⁶ deixar um monte de desempregados num pagar kit dos caras, da nisso ae.

Bruno: – Esses *cambada de filho de uma puta* só queima o estado, tem que dá fim logo nesses *insetos* (Correio do Povo, 2015).
(grifos do autor)

Houve outros casos de crimes com larga repercussão levados a cabo por migrantes nordestinos. Há, no entanto, gestos mais comuns como falar em tom destoante, exibir sua bebida, caminhar lentamente, e outros gestos que seriam irrelevantes dependendo do contexto, mas que aqui tornam-se materiais de amplificação do “baiano”. Como nesses comentários recolhidos na internet:

⁵ A gigante máquina de propaganda nazista teve de direcionar vastos recursos para a demonização do judeu justificando-o como agente de perturbação social, de espoliação econômica e degeneração racial, caricaturando-o com nariz grande, face deformada, corpo franzino, etc. Ainda assim os primeiros empreendimentos fracassaram. Uma vez que o judeu não se encaixava na caricatura, terminou-se por impor o uso da faixa no braço com a estrela de David. A partir de então, a estrela de David passou a significar permissão para o escárnio e a exteriorização de todo o tipo de impulso violento.

⁶ Ecovix é nome de uma das empresas que foram mais atuantes no Polo Naval de Rio Grande.

Como identificar um baiano do polo naval em Rio Grande: É muito fácil, se tiver um celular num ouvido e uma latinha na mão, já achou.

Chinelo de dedo e celular no ouvido... FOGE QUE É BAIANO!

Hahaha

As ideias dos baianos: andar de casaco e de bermuda. Vou ter de apresentar a calça pra eles!

O problema, mais uma vez, é que atributos como esses não dão conta de sustentar uma identidade com a densidade necessária que os antagonismos requerem. Primeiramente porque não é aos olhos de todo o rio-grandino (um grupo bastante heterogêneo e talvez só exista mesmo nas abstrações que a pesquisa exige) que beber ou andar de chinelo constitua a violação de alguma regra. Novas normas, portanto, haveriam de ser criadas para torná-los desviantes. No mais, estes atributos teriam que ser amarrados em seus diferentes níveis, trazendo experiências variadas, em diversas situações, para finalmente concretizar uma figura coesa e transversal à heterogeneidade do grupo rio-grandino.

4. O espaço virtual como lugar de exacerbação do conteúdo contido no cotidiano

O lugar de construção da identidade a partir de consensos se deu, em maior medida, nas redes sociais. Desde o começo da pesquisa a internet aparecia como lugar de reunião de queixas e denúncias sobre o “baiano”. Era ali que seu desenho firmava contornos e ganhava carne, para ser trabalhado nas ruas, nos encontros face a face. Ali se modelaram os contornos das reclamações desorganizadas, das queixas dispersas, que chegam dos espaços sociais. As redes sociais agem então como dispositivos de reunião das demandas e queixas individuais, e um espaço onde se faz e são negociadas a manutenção dessas queixas. A vantagem é que nas redes sociais não há constrangimentos de censura, ou não o há tanto quanto nas relações diretas. Ali os participantes podem extrapolar suas mágoas de forma completamente sincera ou mesmo exagerá-las. O custo emocional é igual ou próximo de zero.

A separação entre o espaço virtual e o espaço da vida real é contestada. Aqui a pensamos como uma diferença apenas de grau: o tom e a forma como as coisas são ditas no espaço virtual ou são omitidos nos encontros face a face, ou tem seu conteúdo traduzido, moderado.

A etnografia virtual, nesse sentido, apresentou-se como uma proposta metodológica eficaz para o delineamento dos circuitos através dos quais os grupos se configuram. Ela surge da consideração da importância de formular estratégias de investigação das redes sociais, dado o peso de sua influência no desdobramento das relações sociais. Nas palavras de

Lisdero e Sena (2014, p. 50-51), “[la] Internet se constituye en un espacio social que posibilita las miradas de las interacciones sociales, y al mismo tiempo, emerge como una herramienta en la investigación social que presenta ventajas y desafíos”.

Usando essa metodologia e com auxílio do N-Vivo, tomou-se centenas de comentários dispostos em fóruns na internet e se procedeu organizando-os de forma a poder codificá-los e montar categorias. Ao solicitar que o programa N-Vivo fizesse uma consulta de frequência das palavras que mais apareciam nos discursos sobre o “baiano”, mostraram-se recorrentes termos como “ódio”, “folgados”, “raiva”, “chinelo” (gíria da região com o sentido de malvestido, esculhambado, malandro), “sujo”, “analfabeto”, “bandido”, “promíscuo” e outros. Todos esses termos seriam aglutinados no signo “baiano”, de modo que ao evocar um deles se procederia em uma associação automática ao universo que o signo representa. Os termos apareciam tanto em declarações de níveis mais moderados, como esta:

“Humilde é uma coisa que esses baianos não são, eu odeio xenofobia, mas esses baianos foram longe demais, pra eles serem respeitados, eles têm que ter respeito com a cultura rio-grandina”.

Até uma mais agressiva como esta:

“SEUS BAIANOS, FDP, DESGRAÇADOS, NÓS DOMINAMOS A CIDADE, ELA É NOSSA, NÃO VENHAM BANCA PRA CIMA DA GENTE, NÓS CHEGAMOS AQUI ANTES, COLOCAMOS NOSSA CULTURA ANTES, ENTÃO SEUS FORAGIDOS DA POLÍCIA, SEUS LADRÕES BARATOS, PÉ RAPADOS, PREGUIÇOSOS DO CARALHO, MAIORES PREGUIÇOSOS DO MUNDO QUE NÃO FAZEM PORRA NENHUMA, TRABALHAM O CACETE, SÓ MATAM HORA E SEM EDUCAÇÃO QUE NÃO MERECEM RESPEITO, VEM E QUEBRAM TUDO, E AI? COMO FICA O DONO DA [BOATE] LADES JÁ PENSARAM NISSO? BAIANOS, PIOR RAÇA E NÃO SOU RACISTA, SÓ TO PUTO DA CARA!!!!!!”

Nesses casos veremos citações de termos como “nojo”, “raiva”, “ódio”, o que sugere que a figura do “baiano” desperta emoções, provoca alterações sensíveis que ensejam a liberação de disposições enérgicas, hostilizações, xingamentos e até disposições violentas.

Uma mudança em uma dada realidade objetiva é acompanhada pela mudança na forma de compreendê-la. Novos instrumentos serão formulados, porém a partir dos já existentes. Daí a precariedade que encon-

tramos nas primeiras formulações acerca das categorias de compreensão dos fenômenos inéditos, tal como o ingresso massivo do estrangeiro. Num primeiro momento de encontro com o novo, há esforços no sentido de defini-lo, racionalizá-lo, como nessa de um trabalhador do polo:

São mal educados, não tem respeito por mulheres etc... Muitos são arrogantes... Mal educados. Se acham melhor que os outros... Falam mal do estado, falam mal das mulheres... E uma coisa que não aceito é falar mal do meu estado!!! Metem a mãe... Falando besteiras para as mulher que passa!!!

Ou nessa outra de uma cabeleireira:

Eles são “chinelo”, grudentos, abusados. Se jogam em cima da gente. Outro dia um tentou me beijar no calçadão da praia (...) Tão sempre de chinelo, pode tá o frio que for, e de celular no ouvido (...) Eu não sei, eles têm uma cara assim, como vou te dizer, não é preconceito, mas eles têm uma cara de pobre.

Esse esforço de compreensão por parte dos agentes individuais, bastante variável nas falas, começa a ganhar corpo e continuidades nas redes. Deparamo-nos então com definições como está na Disciclopédia, página que se assemelha a Wikipédia, a enciclopédia online, porém fazendo uma paródia dos temas:

Baiano é qualquer ser humano que more acima da linha da praça da Sé, que desembarca em São Paulo na Rodoviária do Tietê após 5 dias de viagem de ônibus com uma bagagem que inclui uma caixa com um tatu dentro, uma camisa do flamengo, sacos de estopa com roupas, documentos e dinheiro dentro de um saquinho na cueca ou na calcinha, além de um facão e um berimbau. Os mais preparados e bem de vida chegam também com um radinho AM, coisa rara no Nordeste. No Rio de Janeiro são conhecidos como Paraíba.

Entretanto, o grande salto para a tipificação do estigma baiano se faz através da música *Foge que é baiano*, lançada de 2010 para 2011, na qual se podem ver alguns desses traços selecionados na percepção daquele que distinguiria e comporia a figura do “baiano”, num *continuum* simbólico que consolidaria grande parte das variações das percepções individuais, como na fala de um entrevistado: “*Essa música diz TUDO, só quem tem vizinhos baianos sabe como é verdade!*”. Segue a letra da música:

- a. Todo pessoal da p-58, p-55. Tamo Junto! Trabalho na “ingivix” sou encarregado ... melhor gato que tem, venha se aproxime...
- b. Eu bebo litrão da “Maíinha” com os mano Xaveco traveco não to nem “ligano” Foge que é baiano, foge que é baiano...
- c. Churrasco segunda, vizinho “acordano” Eu curto a Ivete, o Naldo e o Caetano ... Foge que é baiano, foge que é baiano...
- d. Na festa eu tóco o terrô, só pique parangolé rebolection na Buarque, lá no Lads tem mulé encontrei uma encorpada que só podia por trás peituda do gogó grande, conheci na Silva Paes.
- e. De boombox no busão, gel, cabelo do Neymar Tem cavaco, tem tantan, viação noiva do mar
Agora eu fiquei doce e é assim que eu sobrevivo To tirando onda no rolê de seletivo ...
- f. Se eu tiver boombox? FOGE QUE É BAIANO... E loco de cerveja? FOGE QUE É BAIANO...
Tem churrasco todo dia? FOGE QUE É BAIANO... Tem segunda e quarta-feira? FOGE QUE É BAIANO...

Desse modo, podemos ver na música que o ponto 1) faz referências ao posto de trabalho (“encarregado”) do “baiano”, o 2) e o 4) dizem respeito à sexualidade promíscua do “baiano”; os pontos 3) e 6) falam da preferência musical assim como do volume das festas e o dia inoportuno de suas reuniões; no 5) aparece o modo de se vestir, o principal meio de transporte público utilizado.

A realidade social, no entanto, como lembra Becker (2008), não é uma só. É recortada em múltiplos espaços, níveis e dimensões. De modo que uma pessoa pode seguir corretamente as regras de um espaço e infringir as regras de outro. Do mesmo modo, dependendo do espaço em que os agentes estão situados, há uma variação no grau e intensidade na prática do estigma. Há diferenças no modo de perceber e interpretar o “baiano” relativas ao ponto de vista do agente, isto é, ao espaço em que se situa na estrutura social (BOURDIEU, 1990, p. 158).

Pode-se assim observar que os comportamentos desviantes que permitem as reações e operacionalização do estigma, podem ocorrer pela simples ignorância ou insuficiência do conhecimento superficial que se tem acerca das regras de comportamento social. Becker toma esse argumento em seu estudo sobre o desvio demonstrando como a maioria dos atos desviantes que recebem a classificação de outsiders são “não intencionais”, no sentido de que

eles implicam uma ignorância da existência de regra, ou do fato de que ela é aplicável nesse caso (...). Mas é necessário explicar a falta de conhecimento. Como pode alguém saber que seu ato é impróprio? Pessoas profundamente envolvidas numa subcultura

particular (como uma subcultura religiosa ou étnica) podem simplesmente não ter consciência de que nem todos agem “daquela maneira” e assim cometer uma impropriedade. Pode de fato haver essas áreas *estruturadas de ignorância de regras particulares* (grifo meu) (BECKER, 2008, p. 36).

Nesse sentido o estigma “baiano” passou a ser não só um novo signo no universo simbólico do rio-grandino, mas um elemento atuante na constituição subjetiva dos agentes locais. Não é por acaso que iremos encontrar grandes investimentos na definição a respeito de si mesmo, da identidade riograndina ou gaúcha nesse meio tempo de confusão de identidades e reação ao estrangeiro.

Considerações finais

A categoria “baiano” funciona no sentido de assegurar as devidas distinções no universo cognitivo do “nativo”. Enquanto um conjunto de sinais que indicam um lugar de proveniência, a identidade do “baiano” coloca-se como um espaço social alocado na estrutura simbólica rio-grandina, principalmente sobre os vazios e fraturas que se abriram em função das desestabilizações estruturais ocasionadas pelo Polo Naval, e cujo posicionamento vêm a suturar aquelas fraturas.

Observa-se ainda a intenção de vincular o “baiano” com aquilo que se considera “errado”, “ignóbil”, “baixo”, “feio”, “repulsivo”, “desviante”. O “baiano” apareceria como a personificação não só das infrações, mas do agente que as comete, dando margem para a estipulação das punições adequadas para aqueles que as viessem a cometê-las, tal como a rejeição e o desprezo do grupo dos “nativos estabelecidos”.

De outro modo, a figura do “baiano”, como personificação do desvio, funcionaria como um dispositivo de manutenção da coesão do grupo estabelecido, legitimando essa posição enquanto composta daqueles que não cometem as infrações próprias dos “baianos”. Todavia, a figura do “baiano” deve estar a todo o momento sendo trabalhada, dada a tendência que mostra em deslizar, ser refratária às tentativas de definição e fixação.

Pode-se notar ainda como a figura do “baiano”, eleita como um inimigo comum pelo coletivo, torna-se alvo de pulsões raivosas, xingamentos desmedidos, hostilizações, ou seja, observa-se como a figura do “baiano” influi em níveis profundos das subjetividades dos agentes, dizendo respeito às suas porções emocionais e sensitivas. O efeito inverso do ódio ao “baiano”, é o resgate da identidade do “gaúcho”, despertando emoções positivas, sensações de pertencimento, como orgulho e honra.

Referências:

- BASTIAN, Lilian e KRONE, Evander. O desenvolvimento em nível territorial: constatações com base nos índices de condições de vida e de desenvolvimento sustentável para o território Zona Sul do RS. In: RODRIGUES, Léo, et al. **Crise e emergência de novas dinâmicas sociais**. Curitiba, PR: CRV, 2014.
- BECKER, Howard. **Outsiders**: estudo sobre identidades desviantes. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- CARVALHO, Diogo Sá e DOMINGUES, Marcelo Vinicius. Polo naval e desenvolvimento regional na metade Sul do Rio Grande do Sul. **Ensaios FEE**, Porto Alegre, v. 34, Número Especial, p. 933-954, 2013.
- CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes. 1998.
- DE SENA, Angélica e LISDERO, Pedro. Etnografía virtual: aportes para su discusión y diseño. In: DE SENA, Angélica. **Caminos cualitativos**: aportes para la investigación en ciencias sociales. Ciudad autónoma de Buenos Aires: Fundación CIOCUS, 2014.
- ELIAS, Nobert e SCOTSON, John. **Os estabelecidos e os outsiders**: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.
- HALL, Stuart. **Da diáspora**: identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: editora UFMG, 2003.
- _____. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2011.
- JESSÉ, Souza. **A tolice da inteligência brasileira**: ou como o país se deixa manipular pela elite. São Paulo: Leya, 2015.
- LAHIRE, Bernard. **Retratos sociológicos**: disposições e variações individuais. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- MARTINS, José de Souza. **A sociabilidade do homem simples**: cotidiano e história na modernidade anômala. 2ª Ed. São Paulo: Contexto, 2010.
- MARCHIORO, Pedro. **Das migrações**: processos culturais e construção da identidade no Sul do Rio. Grande do Sul / Pedro Francisco Marchioro. 1. ed. – Curitiba: Appris, 2021.
- SCHÜTZ, Alfred. **O Estrangeiro** – Um ensaio em Psicologia Social. Revista Espaço acadêmico, n. 113, 2010.
- Sites**: Presos três envolvidos em assalto a carro-forte no RS. Disponível em: <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2015/11/homens-envolvidos-em-assalto-carro-forte-no-rs-vaio-para-presidio.html>>. Acesso em novembro de 2015.

Correio do Povo, Ataque a carro forte em Rio Grande deixa um morto e três feridos. Disponível em:

<<http://www.correiodopovo.com.br/Noticias/Policia/2015/11/573186/Ataque-a-carro-forte-em-Rio-Grande-deixa-um-morto-e-tres-feridos>>. Acesso em 27 de novembro de 2015.

RESSIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO FEMININO EM ESPAÇOS DE HOMOSSOCIABILIDADE MASCULINA: NOVAS IDENTIDADES PROFISSIONAIS DAS TRABALHADORAS DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE A PARTIR DE SUAS TRAJETÓRIAS E DISPOSIÇÕES

*Marcus Vinicius Spolle
Pedro Robertt*

1. Introdução

Este trabalho analisa a trajetória de trabalhadoras do Polo Naval de Rio Grande de 2005 a 2016, período de seu funcionamento, até a sua desativação devido à crise do setor, com o fechamento de várias empresas¹. O foco de análise está centrado na ativação de novas disposições e a criação de uma nova identidade profissional individual e uma nova identidade coletiva.

Analizou-se as trajetórias das trabalhadoras, mobilizando os conceitos de Lahire (2004), sobre as disposições agenciadas pelos indivíduos, e de Stuart Hall (2006), dos estudos culturais e de Avath Brah (2006), vinculado às teorias pós-colonialistas. Assim, é observada a construção das identidades, principalmente, o processo das diferenci-

¹ O capítulo é produto, de um lado, do projeto de pesquisa “Masculinidades e diferenças: uma análise sociológica dos espaços de homossociabilidade masculina no Sul do estado do Rio Grande do Sul em suas interfaces com os marcadores de raça e classe social”, discutindo a construção identitária das mulheres em espaços masculinos. O projeto explora a interseccionalidade de gênero, raça e classe e tem se vinculado ao Núcleo de Estudo do Polo Naval (NEPN), formado por pesquisadores da área do trabalho. O NEPN entrevistou, de 2017 a 2018, trabalhadores e trabalhadoras que foram contratados nas empresas do Polo Naval de Rio Grande e de São José do Norte, como parte do projeto “Etnografia do Polo Naval: os trabalhadores após o trabalho”. De outro lado, então, o artigo também se insere neste projeto. De um total de trinta e nove participantes, foram entrevistadas nove mulheres, investigando a trajetória de trabalho antes e depois do Polo Naval, bem como a construção da identidade profissional dentro do setor naval. Para este trabalho, foram analisadas cinco entrevistas com mulheres que trabalhavam no setor operativo do empreendimento.

ações e, especialmente, as construções das identidades femininas e das profissões femininas em um espaço predominantemente de profissões e de homosociabilidades masculinas, dado que a maioria dos trabalhadores dentro de um polo naval é homem.

Procurou-se entender como as mulheres ressignificaram relacionamente as profissões que são teoricamente consideradas masculinas, se posicionando no mercado de trabalho como profissionais qualificadas e especializadas.

Na primeira parte do trabalho é apresentado um breve relato histórico do Polo Naval de Rio Grande, desde a implantação até o seu fechamento, com a crise do setor naval. Em seguida, numa segunda parte, é apresentada a reflexão sociológica de Bernard Lahire que coloca em relação os conceitos de disposições e de identidades, fazendo também uma diferenciação entre identidades individuais e coletivas. Na terceira parte, se traz a contribuição de Hall e de Brah, focalizando nas dimensões apresentadas por este autor para analisar o processo de formação da identidade: a experiência, a diferença como elemento social, o subjetivo e a própria construção identitária. Na quarta parte são analisadas descritivamente as entrevistas realizadas, esboçando algumas reflexões conceituais. Nas considerações finais, mobilizamos as categorias teóricas dos autores citados para pensar os processos de ativação de disposições e de formação de identidades das mulheres que trabalharam no Polo Naval de Rio Grande, no período recente.

2. Breve histórico do Polo naval de Rio Grande: implantação e crise do setor²

O Polo Naval, no município de Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil, veio juntar-se ao desenvolvimento da indústria naval, em todo o país, na virada de século. Todo um conjunto de alterações legais propiciaram que essa indústria tivesse um novo impulso no período recente. A partir disso, foi facilitado o crédito para armadores e estaleiros, e aumentado também o prazo máximo de quitação dos financiamentos de quinze para vinte anos. Nessa época, não tão distante, se registrava uma forte modernização do parque industrial que mudaria, radicalmente, a situação de emprego e a cidade de Rio Grande, que

² Fazemos, nesta seção, uma descrição geral do processo de implantação e declínio do Polo Naval de Rio Grande. Informações mais detalhadas e precisas sobre este processo podem ser consultadas em Spolle e Fabres (2014).

tinha até esse momento uma tradição em atividades principalmente de comércio e de pesca³.

Nesses primeiros anos também se verificavam incentivos para o desenvolvimento de novas tecnologias, de forma a tornar a indústria naval brasileira competitiva em nível mundial, junto com a geração e qualificação e de emprego e renda.

Nesse grande movimento de revitalização de uma indústria, foram financiados a construção de algumas centenas de embarcações e vários estaleiros, ao longo de todo o país. A Petrobras, a grande contratante dos megaempreendimentos, chegou a demandar encomenda de quatorze plataformas e vinte e cinco sondas de perfuração.

No caso do Polo Naval de Rio Grande registrava-se a instalação de grandes empresas como Quip e Ecovix/Engevix, sobre as quais orbitavam um conjunto de mais de cem empresas fornecedoras. O megaempreendimento expandiu-se fisicamente até 2016, na área de infraestrutura naval e na produção de cascos. O Polo Naval significou, portanto, uma forte dinamização da economia local, a geração de emprego inédita para a região, impactando principalmente as cidades de Rio Grande e a vizinha Pelotas, e a qualificação de milhares de trabalhadores, incluindo mulheres, num ramo industrial pujante.

Essa expansão, no entanto, foi interrompida nos últimos meses de 2016 com a crise do setor naval, decorrente em parte de ações judiciais contra a empresa Ecovix. Embora esse seja o motivo conjuntural com o qual se associa o declive e encerramento do Polo Naval, vários fatores podem ser trazidos para explicar tal processo, principalmente uma mudança da política industrial do governo com o impeachment de Dilma Rousseff, em agosto de 2016.

No município de Rio Grande, no final do ano de 2016, foram demitidos em torno de dois mil trabalhadores. Embora o movimento de demissões já tinha começado, lentamente, anos atrás, aquele era um momento crucial no desmantelamento de toda a indústria naval. Tinha-se, agora, uma percepção local de que talvez o Polo Naval passasse pela história da cidade como um evento fugaz que ficaria na memória de seus habitantes como um projeto do que poderia ter sido.

Começava-se, assim, a vivenciar um período de dificuldades econômicas sérias para esses ex-trabalhadores. Segundo os depoimentos de vários deles, grande parte da mão de obra alocada teve que procurar emprego em outro lugar, com um grande número de migrações para outras cidades portuárias. Inclusive, muitos trabalhadores que ti-

³ Sobre as mudanças gerais na cidade de Rio Grande e nas suas atividades econômicas tradicionais, a partir da instalação do Polo Naval, pode-se consultar Robertt (2019) e Robertt, Spolle (2020).

nham vindo de outras cidades (com uma experiência pretérita de trabalho na indústria naval), retornavam a suas cidades de origem ou procuravam um novo emprego em diferentes regiões do Brasil. Uma outra parte dos desempregados conseguiu abrir um negócio autônomo como o de soldador, ou mudar de ramo, seja no trabalho numa grande empresa de fertilizante que se instalava em Rio Grande, no comércio, e até mesmo na construção civil. Já outro contingente importante de trabalhadores caía na informalidade e no trabalho precário. No caso das mulheres, muitas voltavam a procurar emprego no comércio, ou na área de limpeza e higienização, o que de certa forma mostra um forte retrocesso frente a especialização da mão de obra feminina na indústria naval, que se tinha verificado nesses anos. É esse processo que pretendemos analisar neste artigo, focando nas trajetórias de mulheres trabalhadoras. Nesse sentido, explicitamos que o mesmo não trouxe apenas uma mudança econômica importante no nível local de uma cidade do Sul do Brasil, mas também significou a ativação de disposições e a criação de uma nova identidade profissional.

3. Disposições e aproximações ao estudo das mulheres trabalhadoras do Polo Naval

A discussão que Bernard Lahire (2004) traz sobre as disposições possibilita apontar os princípios que geram a diversidade das práticas. Cabe ressaltar que as disposições, nesta perspectiva, só podem ser registradas a partir da observação de uma série de comportamentos, atitudes e práticas. Por sua vez, este conceito implica uma ideia de recorrência, de uma série de acontecimentos e de práticas dos atores.

Ao invés de pensar as disposições a partir da transponibilidade ou transferibilidade de esquemas de diversos contextos (dando uma certa coerência na construção dos *habitus*, mais fortemente presente em Bourdieu), o autor elabora essa categoria a partir da combinação de contextos de ação atuais e passados. Isso, inclusive o leva a propor que existem disposições tanto coerentes quanto contraditórias, por exemplo, em um mesmo indivíduo. Contudo, o mais interessante a resgatar, seguindo a análise desse autor, é que estudar as disposições é ver como elas aparecem empiricamente na ação prática, em cada contexto da ação (LAHIRE, 2005, p. 13).

Lahire trabalha as disposições no sentido bourdesiano como interiorização das exterioridades, incorporação de estruturas sociais passadas e presentes. Contudo, a ênfase de sua sociologia disposicional aponta a mostrar como o indivíduo vive a pluralidade do mundo social.

Assim, esta sociologia trabalha a ideia de que cenários, contextos presentes e passados podem acabar por gerar uma heterogeneidade disposicional. Para o autor, o que determina a ativação de determinada disposição em um certo contexto, pode ser produto de interesses entre as relações de forças internas e externas (LAHIRE, 2005, p. 37). Nessa linha de análise, estudar o social individualizado é estudar o social retratado em um corpo que atravessa instituições, grupos sociais e campos de força e de luta (LAHIRE, 2005)

Cabe ressaltar que, o desenvolvimento de uma sociologia das pluralidades disposicionais, em Lahire, permite em alguns casos, encaminhar a análise para as discussões sobre a pluralidade das identidades⁴. Nesse sentido, existiria a possibilidade empírica de *construção de identidades individuais múltiplas*, que apareceriam como formas particulares de tensões disposicionais, isto é, após a sua explicitação conflitual. De acordo com o nosso autor:

Somente depois que ‘imagens pessoais’ tenham sido um pouco objetivadas (na linguagem verbal) é que se pode começar a falar de identidade individual. No mundo social, uma parte ínfima dessas imagens pessoais sofre um longo processo em que são explicitadas, objetivadas, institucionalizadas e tornadas públicas (LAHIRE, 2004, p. 317).

Assim, a relação entre disposições e identidade não é automática, só sendo verificável empiricamente em alguns casos de “tensão disposicional”. No decorrer de sua interpretação, o autor acrescenta:

De tanto se interessar pela identidade, o sociólogo pode ver identidade por todo lado, ao passo que é apenas em certos momentos, em certas ocasiões, para certos grupos ou certos indivíduos, que se apresenta a questão do “Quem somos nós?” ou do “Quem sou eu?” ou mais adiante “(...) é útil para compreender os próprios fenômenos identitários, conhecer um pouco mais precisamente os processos de socialização aos quais foram submetidos/de que participaram os indivíduos singulares ou os membros do grupo em questão, a fim de reconstruir as disposições que eles construíram e que fazem com que ajam de determinado modo (LAHIRE, 2004, p. 317).

⁴ Lahire trata de mostrar essa possibilidade em uma pequena seção dedicada a relacionar disposições e identidades, constante na obra “Retratos Sociológicos” (2004). pp. 316-318.

Essa leitura nos permitirá em diante ter uma visão não essencializada das mulheres do Polo Naval, justamente por ver neste grande empreendimento uma forte possibilidade de ativação de novas disposições bem como tensões disposicionais, derivadas do confronto das antigas e das novas identidades.

Lahire traz também uma contribuição para pensarmos as identidades coletivas. De acordo com seu raciocínio, a perdurabilidade da identidade coletiva depende de contextos políticos e ideológicos, o que de algum modo configura a possibilidade de construção de um “nós”. Entram em jogo aqui lutas simbólicas que implicam princípios classificatórios (e identificatórios) bem como os efeitos de imposição de identidades. Justamente, essa reflexão conceitual nos será de utilidade para pensarmos em que medida pode se observar, no caso das trabalhadoras do Polo Naval, uma passagem de uma identidade individual a uma coletiva.

4. Identidades, reflexões pós-coloniais e mulheres do Polo naval

O uso das teorias de autores pós-coloniais como Hall e Brah, por sua vez, nos permite aprofundar na análise da construção identitária das mulheres do Polo Naval, a partir da forma em que desenvolvem o conceito de identidade, enquanto algo múltiplo, discursivo, relacional e em construção (HALL, 2006), o que ajuda a pensar as formas de mediação dessa construção. Nessa perspectiva, Avtar Brah (2006) discute o processo de formação da identidade como um processo de diferenciação em termos de quatro dimensões: a experiência, a diferença como elemento social, o subjetivo e a própria construção identitária do indivíduo em relação a si ou a grupos coletivos. Para a autora, a primeira dimensão, a da *experiência*, é o conceito chave do feminismo. O movimento de mulheres tem tido como alvo dar voz às experiências pessoais. Assim, principalmente nos anos oitenta do século passado, os movimentos feministas apontavam que o pessoal é político. O que importa não é como se deu a conscientização disso, mas que a experiência não reflete uma realidade pré-determinada, é uma construção cultural. Não se trataria, então, de um sujeito da experiência plenamente constituído, mas das experiências que acontecem, sendo o lugar de formação do sujeito. Como a pessoa percebe ou concebe um evento varia de acordo como ela é constituída culturalmente.

A dimensão da *diferença*, como elemento do social, também apresentada pela autora, é constituída e organizada pelas relações sis-

temáticas, através de discursos econômicos, culturais e políticos e por práticas institucionais. Trata-se de articulações históricas (micro e macro) de regimes de poder dentro dos quais são instituídos, nas formações estruturais, modos de diferenciação (gênero, classe ou raça). As relações sociais de diferença são constituídas e operam em todos os locais de uma formação social.

Há também um reconhecimento crescente sobre que as emoções, sentimentos, desejos e fantasias não podem ser compreendidas em termos de imperativos das instituições sociais. Eis aqui o *subjetivo*, terceira dimensão considerada pela autora. Dentro da concepção Pós-colonialista o sujeito é salientado e entendido como descentrado, heterogêneo em suas qualidades e dinâmico. A subjetividade não é nem unificada, nem fixada, mas fragmentada e constantemente processada. Os processos de formação de subjetividades são ao mesmo tempo sociais e subjetivos, o que ajuda a entender os investimentos psíquicos que os sujeitos, socialmente produzidos, fazem ao assumir posições específicas.

Por fim, as lutas sobre significados são também a luta cotidiana sobre diferentes modos de ser, sobre diferentes construções de identidades. A *construção identitária*, última dimensão, está ligada às dimensões anteriores: da experiência, da subjetividade e das relações sociais. A subjetividade sentida no processo da relação do indivíduo com o mundo é experimentada como identidade. A identidade, por sua vez, é marcada pela multiplicidade de posições de sujeito. Assim, ela não é fixa, mas uma multiplicidade relacional em mudança.

Dessa leitura pós-colonial, a identidade é concebida como um processo pelo qual a multiplicidade, a contradição e a instabilidade da subjetividade são significadas como tendo coerência, continuidade, estabilidade, que podem em qualquer momento serem enunciadas como um “eu”. Podem, assim, serem articuladas com as experiências coletivas que dão sentidos a essa construção.

Além das concepções das identidades individuais, pode-se falar também em identidade coletiva, processo de significação pelo qual as experiências comuns em torno de eixos específicos de diferenciação (classe, casta, gênero ou religião) são investidas de significados particulares. Assim, identidade coletiva é um processo, no qual discursos, matrizes de significados e memórias históricas, postos em circulação podem formar uma base de identificação de um processo em um contexto econômico, social e político (BRAH, 2006).

Os elementos trazidos desde um olhar pós-colonial nos permitem anunciar algumas questões relevantes, especialmente, em relação às dimensões elencadas por Brah (2006) na discussão do processo de

formação da identidade. Assim, podendo abrir a possibilidade de análise destas dimensões nas trajetórias das trabalhadoras do Polo Naval. Salienta-se, assim, cogitar que as novas *experiências* vivenciadas num espaço de homossociabilidades masculinas e de alteração profissional, se somam e transformam a trajetória de vida destas trabalhadoras, fortalecendo uma perspectiva relacional das suas trajetórias. As relações sociais de diferença podem ser visualizadas nas mudanças de vivências de consumo e de salário, de lugar de moradia, que a possibilidade do emprego no polo propiciou. A subjetividade como dimensão analítica que se expressa nestas formas de como estas mulheres assumem novas perspectivas profissionais e de realização. Finalmente, a construção identitária se observa no modo como as mulheres vivenciaram sua inserção e posterior ejeção de espaços não destinados historicamente a elas, como o do trabalho na indústria Naval.

5. Mulheres trabalhadoras do Polo Naval de Rio Grande: suas trajetórias, disposições e construções identitárias profissionais

Ao analisar as profissões ligadas ao setor produtivo⁵, pode-se observar no grupo de entrevistadas, dois tipos de trajetória de aprendizagem: aquelas que optaram por profissões onde há uma exigência de curso técnico profissionalizante ou superior, em que o conhecimento especializado é adquirido em cursos de longa duração; e aquelas que o

⁵ Para este trabalho partimos das trajetórias de vida e profissional de 9 (nove) entrevistadas; destas, 5 (cinco) trabalhavam na área técnica do Polo Naval (uma soldadora, duas armadoras, uma ajudante da parte elétrica e uma estagiária de engenharia naval) e 4 (quatro) em setores administrativos (controle de estoque, contabilidade, tradução, controle de contratos). Como o nosso interesse é relativo às transformações das identidades profissionais das trabalhadoras vinculadas às áreas técnicas do setor produtivo do Polo, concentramos nossa análise nas primeiras 5 (cinco), não sendo analisados os depoimentos das trabalhadoras do setor administrativo. Contudo, cabe destacar que as últimas declararam, expressamente, a relevância do Polo Naval nas suas trajetórias profissionais, principalmente no que diz respeito a uma melhoria nos rendimentos econômicos auferidos. Para preservar as entrevistadas foram excluídos seus nomes sendo substituídos por letras.

fizeram através de cursos técnicos, de curta duração, de seis meses a um ano, de modo a desenvolver as habilidades específicas⁶.

As especializações de curta duração possibilitaram que as trabalhadoras, que tinham profissões vinculadas a outras áreas, diferentes do setor naval, principalmente a aquelas ligadas ao setor de serviço e que tinham baixa escolaridade, conseguissem a oportunidade de adquirir capacidades técnicas e expertises de maneira mais rápida e com baixo investimento financeiro, possibilitando a inserção no novo mercado de trabalho que se abriu com a implementação do Polo Naval de Rio Grande, como mostra o depoimento a seguir:

Antes eu trabalhava em loja, era vendedora. Ai me especializei, fiz curso no SENAI, larguei o currículo. Um mês depois já me chamaram pra trabalhar, foi em 2013. (..) Um dia passando no INPS [Instituto Nacional de Previdência Social] que faz consultas lá e tinha uma fila e eu passei e perguntei o porquê daquela fila, né? E o pessoal disse “que era para uns cursos que estão dando gratuitamente” e eu entrei naquela fila pra ver que tipo de curso era. Eu estava desempregada na época, aí quando eu cheguei a moça me falou assim: “tem dois cursos”. Um eu não me lembro qual era o curso, “só que tu vai ter que esperar e tem um outro que é montagem de andaime e tu já pode ingressar”; e eu não sabia nem o quê que era e eu quis fazer o curso. Eu estava desempregada mesmo. Ai eu fiz o curso de montagem de andaime, foi duas semanas eu acho que de curso. Ai eu fiz o curso e em seguida já larguei o currículo e me chamaram. (Entrevistada A)

O testemunho acima indica que a oportunidade aberta, pela instalação do Polo Naval, mobilizou as disposições da entrevistada para investir em uma outra carreira profissional, além daquela que usualmente ela estava inserida no mercado de trabalho local.

Em outro caso, a entrevistada B, que tinha um restaurante em São Sepé (no centro do estado), recebeu a informação da existência de cursos para o Polo Naval de Rio Grande, através do filho, o qual tinha vindo ao município para realizar um curso superior. Sua estratégia foi diferente, pois, veio para a cidade, entrou no curso de esmerilhadora, de formação mais rápida, conseguiu uma vaga na ECOVIX por três meses e depois fez um curso de solda no SENAI, na expectativa de

⁶ Cursos, os últimos, oferecido geralmente pelo SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e, no caso de Rio Grande, no período da implantação do Polo Naval, pela prefeitura municipal.

mudar da profissão de esmerilhadora para soldadora, mas mantendo o vínculo empregatício dentro da empresa.

Uma terceira estratégia desenvolvida foi observada na trabalhadora que já era servidora concursada na prefeitura de Pelotas, trabalhando no setor administrativo, e resolveu investir no curso intensivo de montadora de andaime. A sua estratégia foi pedir afastamento de dois anos de seu emprego no estado, sem receber vencimentos, ingressar no Polo Naval e experimentar como seria essa nova empreitada em uma nova profissão. Isto é, se não desse certo, ela poderia voltar à situação anterior:

Era uma coisa bem melhor que o salário de um funcionário público, né? No caso da minha função. E aí eu fiz um curso de montador de...de...como é mesmo o nome?

(...) é, eu só esqueci o termo que ele usou. Aí eu peguei e fui trabalhar, tirei uma licença de interesse da prefeitura. Porque depois de dez anos de funcionário público você tira a licença e fica dois anos... Até dois anos afastados, sem perder seu vínculo empregatício, mas tu não recebe.

(...) eu fiz aqui em Pelotas, ali na Duque de Caxias tinha um curso. Que eu também não vou lembrar do nome do curso pra te dizer.(...) Eu paguei, eu paguei na época prestações e era dois mil e alguma coisa, não lembro mais. Eu tenho os recibos lá em casa. Era dois mil e alguma coisa.(...) Eu paguei 10 parcelas de duzentos e.. O rapaz que ministrava o curso lá de noite, trabalhava como encarregado no Polo Naval. Aí ele pegou, ele levava os currículos, né? E deixava lá dentro. Aí quando havia necessidade de contratação, aqueles que tinham o curso de especialização ficava mais fácil (Entrevistada C).

Nos três casos, as entrevistadas, cada uma a seu modo, conseguiram adquirir as capacidades técnicas para ingressar no Polo Naval, o que mudou em certa medida a trajetória de suas vidas profissionais. Entre outras, essa nova capacidade profissional proporcionou uma mudança econômica, aumentando significativamente os vencimentos que recebiam nas atividades que exerciam anteriormente ao polo, como mostra o seguinte depoimento, da trabalhadora originária do comércio:

Eu não conhecia nada, mas quando eu fiz o curso me deu uma base, porque tu conhece mesmo é estando lá dentro. A experiência, no caso, me deu uma base e já no início eu gostei. Aí no primeiro dia que foi a entrevista o salário também me atraiu, por exemplo na loja eu ganhava não chegava a R\$800,00 na época que era o salário-mínimo e eles me ofereceram R\$1640,00 e mais o vale alimentação que tinha (Entrevistada A).

Os maiores rendimentos monetários possibilitaram também mudanças na qualidade de vida e de consumo, passando a adquirir bens móveis e imóveis:

Como eu falei pro resto foi um sonho [mas] pra nós foi realidade e a gente adquiriu bens, a gente adquiriu carro, a gente tá pagando carro que deram a oportunidade da gente comprar no banco e móveis a gente adquiriu e agora caiu, desceu não só na expectativa, mas estamos aí tentando. (Entrevistada A)

Para uma das entrevistadas, estudante universitária do curso de engenharia mecânica naval, o significado da entrada no Polo Naval de Rio Grande representou a sua inserção no mercado de trabalho, pois abriu a possibilidade de estagiar na área de sua formação, como podemos observar na sua fala, a seguir:

Sou de Rio Grande, estudei o ensino médio e fundamental em escola pública. Entrei pra FURG com 18 anos no curso de matemática – Licenciatura, depois migrei para o curso de engenharia mecânica naval, que era um curso novo, me formei na primeira turma. Teve processo seletivo de estágio para o Polo Naval numa empresa que trabalhava lá dentro e fui selecionada. (...) Fiz um processo seletivo junto com o pessoal da engenharia mecânica e fui selecionada para trabalhar nessa empresa. (...) Eu fazia vistoria estrutural dos blocos, desde a montagem dos blocos até a parte de equipamentos que iam dentro da plataforma. Então, eu sou engenheira mecânica naval, tem tudo a ver (Entrevistada D).

Nesse caso, a entrevistada expressa que, diferentemente das soldadoras e montadoras, o Polo não modificou as suas expectativas profissionais de, depois de formada, conseguir entrar no mercado de trabalho. Suas disposições em seguir a sua carreira profissional já estavam dadas.

Assim, com exceção da engenheira, foram desenvolvidas as disposições destas mulheres entrevistadas em mudar de ramo. Tal prerrogativa nasceu a partir das iniciativas pessoais de ingressarem nos cursos técnicos oferecidos no município, pelo SENAI e pelas empresas privadas, no auge do Polo Naval. O que, de certa forma, alterou suas identidades profissionais. Nesse sentido, mesmo com o fim do Polo, a incorporação foi tão intensa, que elas passaram a ser ver como especialistas neste setor. Inclusive, depois de encerrado o Polo Naval, pode se ver como permanece essa identidade individual profissional como, por exemplo, no seguinte depoimento.

Eu continuo buscando, no momento eu estou de auxiliar de higienização, mas eu continuo buscando como montadora porque é a minha área e eu adoro. É a qualificação que eu tenho (Entrevistada A).

Muitas dessas trabalhadoras continuaram procurando empregos vinculados à área de metal-metalurgia e da construção naval; apesar de, na condição de desempregadas, terem que aceitar trabalhos vinculados à questão de gênero, isto é, instituídos tradicionalmente como sendo próprios “de mulher”, como faxineiras e auxiliar de limpeza. Contudo, sua identidade já tinha mudado. Agora, passavam a se sentir identificadas com uma profissão na indústria naval.

Cabe destacar que a partir da nova situação de desemprego ou subemprego, muitas trabalhadoras passaram a ter dificuldades para manter-se nas funções especializadas que o Polo Naval lhes tinha proporcionado. Foi a partir daí que algumas ex-trabalhadoras das empresas ligadas ao Polo Naval decidiram formar o grupo de mulheres, “Muralha Rosa”. Esse grupo nasceu procurando a reinserção no mercado de trabalho das mulheres que trabalharam no Polo Naval, fiscalizando e denunciando as empresas do setor naval, ou do setor metal/mecânico, principalmente nas questões da discriminação de gênero na seleção feita pelas empresas. Além disso, como o grupo reúne profissionais que trabalharam no Polo Naval, se discute a possibilidade de se transformar em uma cooperativa prestadora de serviços. O depoimento a seguir ilustra esse processo de formação, agora, de uma identidade coletiva:

Inclusive a gente tem um coletivo de mulheres desempregadas do Polo Naval, nosso coletivo se chama Muralha Rosa.

(...) A gente começou através da nossa luta pela volta do Polo Naval, aí a gente viu que estávamos lutando pra conseguir emprego e a gente não conseguia por ser mulher; até mesmo teve uma empresa que a gente passou a noite inteira na fila eu a “V”, a encarregada, na fila do SINE. Tinha vaga e a gente era qualificada e a empresa não quis. Nesse ponto o Polo Naval era bem mais aberto pra contratação de mulheres, na Ecovix era 30% mulher.

(...) A gente se reuni, a gente faz confraternização às vezes pra conversar e às vezes a gente faz entrevistas em rádios. Nos chamam.

(...) A gente surgiu mesmo no sindicato dos metalúrgicos e ainda estamos. E eles sempre botam vaga do SINE [Sistema Nacional de Emprego] pra nós no grupo, a gente tem grupo na

WhatsApp. Nós somos no total de 50 mulheres. (Entrevistada B)

A criação de uma cooperativa de serviço, somente de mulheres ex-profissionais do Polo Naval, visaria oferecer todos os serviços especializados vinculados às suas associadas, de todos os setores, dos mais técnicos, como solda, armação de andaimes até os de caráter administrativo. Nas considerações finais, a seguir, fazemos uma interpretação global da trajetória das ex-trabalhadoras do Polo Naval, desta vez, com o apoio teórico visto nas seções precedentes.

6. Considerações finais: discutindo as disposições e a construção de identidades de mulheres metalúrgicas

O Polo Naval de Rio Grande e São José de Norte representou um megaempreendimento que impactou de forma considerável a dinâmica não apenas dessas localidades, mais da metade Sul do estado de Rio Grande do Sul em geral. Um de seus impactos principais foi sobre aqueles que dia a dia colocavam em funcionamento essa grande indústria, tanto antes quanto após o seu encerramento.

A trajetória de algumas trabalhadoras de Polo Naval de Rio Grande, no período de 2005-2016, no Polo Naval de Rio Grande, nos permite argumentar⁷ que houve, especialmente naquelas que estavam desenvolvendo atividades vinculadas às áreas técnicas do setor produtivo do Polo, uma resignificação de suas identidades profissionais iniciais.

A instalação do Polo Naval representou uma mudança nas trajetórias dessas mulheres, ativando novas disposições e práticas, ausentes nas suas atividades de trabalho pretéritas, principalmente, em serviços de limpeza e no comércio. As disposições adquiridas foram fundamentalmente cognitivas, na medida que as trabalhadoras passaram a perceber que podiam desempenhar atividades que lhes eram vedadas anteriormente por uma divisão sexual do trabalho que reservava para elas as atividades domésticas e de baixa qualificação no mercado de trabalho (HIRATA, 2002). Com auxílio de Lahire (2001, 2004, 2005), observou-se, então, como as disposições de atores sociais singulares,

⁷ O número pequeno de entrevistas, apesar de serem em profundidade, nos leva a colocar nosso argumento mais em termos hipotéticos. Contudo, a criação de um grupo organizado de ex-trabalhadoras do Polo Naval que expressa coletivamente as disposições e identidades geradas outorga um peso adicional a esse argumento, para além da entrevista individual.

no nosso caso mulheres trabalhadoras da indústria naval, são resultado da diversidade de práticas e contextos de ação nos quais eles participam ao longo de sua vida.

As mulheres entrevistadas fizeram um deslocamento profissional da trajetória que iriam trilhar (fazendo um desvio de trajetória), não reproduzindo ocupações vinculadas ao gênero feminino, ligadas ao trabalho doméstico e de baixa qualificação, para se capacitarem em profissões tradicionalmente reconhecidas como masculinas.

A ressignificação da identidade profissional é ratificada, não só pela incorporação de habilidades, mas também por se reconhecerem como especialistas de uma nova atividade econômica, de maneira que ao perderem o emprego, pelo fechamento da empresa Ecovix, no município de Rio Grande, elas passaram a buscar empregos nas profissões que recém tinham incorporado na indústria naval. Assim, há um primeiro movimento face uma nova identidade individual que emerge a partir de incorporação, em boa medida, de disposições cognitivas.

O processo de ativação de novas disposições implicou, por sua vez, mudanças nas perspectivas identitárias profissionais das trabalhadoras. Essa identidade recente implica um sentido de pertencimento a uma nova categoria de trabalhadores (da indústria naval) que se expressa racional e afetivamente, como no depoimento que analisamos em que a trabalhadora não apenas afirma que está qualificada para trabalhar de montadora de andaime, mas também a “adoração” por essa nova atividade laboral na sua vida.

A partir do auxílio das sociologias disposicionais pudemos compreender a alteração das disposições vinculadas ao *habitus* (BOURDIEU, 2007), abrindo, assim, para a possibilidade de mudança da trajetória de vida a partir de escolhas de práticas, que irão reverberar nas identidades e na reconfiguração de novas trajetórias. As trabalhadoras do Polo Naval começaram a se identificar como trabalhadoras qualificadas, seja como soldadoras ou seja como montadoras de andaime, se afastando de ocupações mais identificadas com a experiência de gênero, de mulher, que geralmente estariam mais próximas de atividades domésticas, por exemplo os serviços de limpeza.

A nova identidade profissional também é resultado de uma “tensão disposicional”. Ao serem convocadas as mulheres (junto com os homens) na cidade de Rio Grande e proximidades para participar de uma renascente indústria naval e de vivenciarem cotidianamente espaços de homossociabilidades masculinas, criou-se uma tensão disposicional entre o passado determinado e um presente que carrega para elas a possibilidade de ativar um ineditismo disposicional.

Um achado de nosso estudo é que a implantação do Polo Naval trouxe como consequência a construção de uma nova identidade individual profissional, associada à aprendizagem de um novo ofício, em que as mulheres começaram a perceber e a sentir que não precisavam ficar atreladas àquele passado disposicional de trabalhadoras empregadas domésticas, de serviços de limpeza ou comerciárias. Agora elas passavam a se perceber e sentir como “trabalhadoras da indústria naval”.

Mas o processo de construção de uma nova identidade não termina aí. Aqui entra outro achado que nosso estudo apresenta: a ejeção do Polo Naval representa um momento de construção de uma nova identidade, agora de tipo coletivo, a qual é resultado de uma “tensão disposicional” que se apresenta de um modo novo. É o conflito entre o que foi possível ser e a imposição retroativa de disposições pretéritas. O ingresso no Polo Naval dessas trabalhadoras, como vimos, criou uma tensão entre disposições herdadas e disposições ativadas, tendo como resultado a criação de uma nova identidade individual profissional: trabalhadora da indústria naval. A ejeção do megaempreendimento criou a tensão inversa formada pela reativação de disposições apagadas (limpar, cuidar, vender, etc.) e o apagamento das disposições geradas (principalmente cognitivas) no período de seu funcionamento. A tensão disposicional agora empurra as trabalhadoras para suas disposições herdadas, as quais elas conseguem ativar novamente, mas talvez não mais fortemente como antigamente, mas de forma fraca. Por isso, uma trabalhadora entrevistada diz que “está” (verbo transitivo) de auxiliar de higienização. No decorrer desse processo, o resultado mais nítido da tensão disposicional “invertida” é a construção de uma nova identidade coletiva, representada pela emergência do grupo “Muralha Rosa”.

Em síntese, o Polo Naval ao oferecer e ativar novas disposições acabou gerando uma certa tensão com o esperado tradicionalmente das mulheres trabalhadoras. Todo esse processo de implantação e encerramento do Polo Naval levou gradativamente, primeiro à construção de uma identidade individual profissional e, posteriormente, a uma identidade coletiva de mulheres da indústria naval.

A nova identidade individual (que persiste junto com a identidade coletiva) é tão contundente, que ao perceberem a dificuldade de competição com os profissionais homens, após o encerramento do Polo Naval, uma parcela dessas mulheres funda um movimento coletivo que reivindica uma inserção profissional que contemple as disposições cognitivas incorporadas naquele empreendimento. Nesse sentido, passam a questionar a atuação do SINE e das empresas e empresários da

localidade de Rio Grande, diante da discriminação de gênero e profissional no mercado de trabalho.

Para Lahire são raros os casos em que se pode associar criação de disposições e formação de uma identidade coletiva. Talvez nos encontremos, justamente, diante de um desses casos. A trajetória de uma parcela das mulheres do Polo Naval, que criam um grupo que reivindica a sua inserção profissional, no mesmo patamar que os homens, é um primeiro momento de construção de uma identidade coletiva. Já, a tentativa de organização de uma cooperativa profissional que as aglutine representa um segundo momento dessa identidade coletiva, que ao mesmo tempo reafirma a nova identidade profissional criada a partir da instalação e funcionamento do Polo Naval.

Para finalizar, trazemos algumas reflexões que surgem da leitura pós-colonial. A construção da identidade de acordo com as dimensões trazidas por Brah, pois a identidades destas mulheres, se constroem a partir das diferentes dimensões das suas vivências, a experiência de ser mulher, que antes fortalecia trabalhos ligados a vida doméstica e agora assume novas possibilidades como a de serem mulheres engenheiras, soldadoras, armadoras, ao mesmo tempo que usam da organização para reivindicar a condição de gênero e de trabalho, criando, assim, a Muralha Rosa. Na dimensão da diferenciação social, as mulheres trabalhadoras do Polo passam a ter um novo padrão de consumo, de salário, de moradia, colocando-as na construção de novas perspectivas de estilo de vida. Por último, a dimensão da subjetividade e da própria construção identitária, vislumbra para elas a possibilidade de ganhar novas formas de reconhecimento profissional, dimensão que é incorporada e que motiva também a pauta de luta sindical e coletiva.

7. Referências

- BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: EDUSP; Porto Alegre: Zouk, 2007.
- BRAH, Avtar. Difference, Diversity, Differentiation. **Cadernos Pagu**, n. 26, 2006.
- HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2006.
- HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo, Boitempo, 2002.
- LAHIRE, Bernard. **O homem plural: as molas da ação**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001

_____. **Retratos Sociológicos:** Disposições e variações individuais. Porto Alegre: Artmed, 2004.

_____. Patrimónios individuais de disposições: para uma sociologia à escala individual Patrimónios individuais de disposições: para uma sociologia à escala individual. **Sociologia, Problemas e Práticas** [online]. 2005, n. 49, pp. 11-42.

ROBERTT, Pedro. Trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande: ativação e apagamento de disposições econômicas e cognitivas. **19º Congresso Brasileiro de Sociologia**. Florianópolis, 9 ao 12 de julho de 2019. UFSC.

ROBERTT, Pedro; SPOLLE, Marcus Vinicius. Ativação e descarte de disposições de trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande: corpos entre a fantasia e o fantasma. **Polis** (Santiago), v. 1, p. 100-113, 2020.

SPOLLE, Marcus Vinicius; FABRES, Ana Cristina Porto. O Polo Naval de Rio Grande e a utilização de trabalhadores especializados migrantes. In: **38º Encontro Anual da ANPOCS**, 2014, Caxambu.

MERCADO DE TRABALHO E RELAÇÕES DE GÊNERO EM UM CONTEXTO DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL: O CASO DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE - RS¹

*Francisco E. B. Vargas
Ana Cristina P. Fabres*

1. Introdução

Este trabalho tem como objetivo analisar as transformações do mercado de trabalho e das relações de gênero no contexto de implantação do polo 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 sugerem Polanyi (2000) e 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.

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 Rio Grande do Sul passou por uma grave crise econômica marcada por baixo crescimento, elevados índices de pobreza, altas taxas

¹ Este trabalho foi originalmente apresentado no GT 41 – Trabalho e Ação Sindical na Sociedade Contemporânea do 39º Encontro Anual da ANPOCS, realizado em Caxambu-MG, de 26 a 30 de outubro de 2015.

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 polo naval de Rio Grande (VARGAS, 2012; 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 foi contratada 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 intersetorial, 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 é 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 polo 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 atuar 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 polo 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 polo 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 polo naval no mercado de trabalho local e nas atividades produtivas. Nas conclusões, pretende-se indicar, sinteticamente, os principais resultados deste trabalho.

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.

As desigualdades sociais e de gênero não podem ser explicadas 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 regu-

lamentação 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 paternalistas 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 constituiria 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 complexi-

dade 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 ser reduzidos a autômatos que obedecem a 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 aos 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, 2016). Essa integração precária não se dá apenas no nível do estatuto do trabalho e das relações de emprego, como sustentaria Castel (2001) em sua análise sobre a crise da sociedade salarial e de constituição de um precariado. 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, destacando 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, na contemporaneidade, 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 ideia de que ao se estabelecer uma “divisão sexual do trabalho” entre homens e mulheres, as relações de gênero não se cristalizariam apenas em diferentes papéis sociais, mas em uma hierarquização entre o masculino e feminino. Kergoat & Hirata (2003, 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.

3. O polo 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 1980 e 1990, 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, foi lançado 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 n. 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 (Promef), com encomendas de embarcações nos anos de 2005 e 2008. Em 2010, a Petrobras criou o Programa Empresa Brasileira de Navegação (EBN), com ofertas de contratos de afretamento de embarcações, construídas no Brasil, por período de 15 anos. O polo naval de Rio Grande, resultado das oportunidades que surgiram com as políticas de descentralização do setor, constituiu-se de 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 QUIP² (atualmente pertence à empresa QGI), dando início à construção do polo naval. O Estaleiro Honório Bicalho tinha 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 semissubmersível. 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 ECO-VIX/ENGEVIX Construções Oceânicas, subsidiária da ENGEVIX Engenharia S.A., em sociedade com a Fundação dos Economistas Federais (Funcef), que administra o plano de previdência complementar dos em-

² 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.

pregados da Caixa Econômica Federal. O estaleiro tinha 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 possuía contrato com a Petrobras para a construção de oito 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, foi 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, era de 1.500.000 m². A empresa EBR venceu licitação para construção de módulos e montagem da plataforma P-74. A conclusão da plataforma, prevista para 2016, ocorreu apenas em fevereiro de 2018.

O pico de contratação de trabalhadores no polo 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, inclusive mulheres. 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).

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 regidos pela CLT. O Caged foi criado pela lei n. 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, 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%. 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 polos econômicos regionais.³

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 polo 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 nesse último ano. A participação relativa da construção civil no

³ No Brasil, a taxa de crescimento do emprego formal, nesse mesmo período, foi de 41%. Já no estado do Rio Grande do Sul, essa taxa foi de 34% e, em Pelotas, de 44,2%.

estoque total de empregos formais passou de 3,2%, em 2006, para 6,7%, em 2013, caindo novamente para 3,3% em 2014.

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
Indústria de Transformação	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
Serviços Industriais de Utilidade Pública	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 Empre-go (MTE).

* Segundo a CNAE 2.0 Grupos.

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

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

O conjunto das atividades de serviço 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 polo 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

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 consequências 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

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

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%.

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%.

de 30,2%, em 2006, para 18,6%, em 2014. No 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 era significativa e cresceu nesse período em termos absolutos. 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 baixo (3,3%). Em 2014, a RAIS registra apenas 136 mulheres trabalhando na construção civil em Rio Grande.

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
Indústria de Transformação	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
Serviços Industriais de Utilidade Pública	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

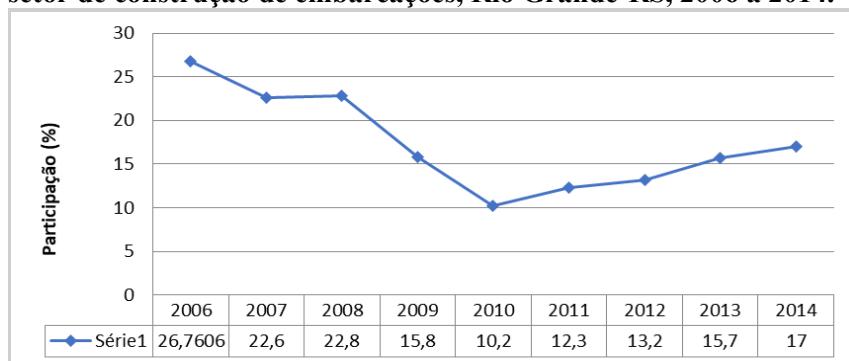
Elaborado pelos autores.

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

* Segundo a CNAE 2.0 Grupos.

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 ainda muito baixo.

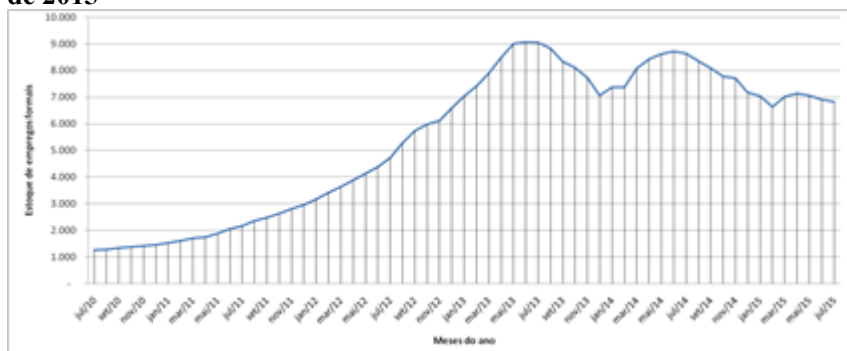
Gráfico 1 - Evolução da participação do emprego feminino no setor de construção de embarcações, Rio Grande-RS, 2006 a 2014.



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 polo 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, seguindo-se 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 apresentam 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 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 pre-

⁷ Essa crise se deveu 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 mais ampla da economia brasileira que se evidenciou a partir do segundo semestre de 2014 e que se intensifica em 2015 e 2016.

ciso 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 consequente 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%.

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

Setores IBGE	2006	2014
Extração Mineral	0,1	0,1
Indústria de Transformação	15,2	12,4
Construção de Embarcações (*)	0,1	5,6
Construção Civil	0,2	0,6
Serviços Industriais de Utilidade Pública	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.

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 na indústria 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

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.

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.

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 Remuneração 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, quando a média era de 60,1%. Isto é, as desigualdades de gênero em termos de rendimento eram e continuam elevadas no mercado de trabalho local.

Em 2014, as desigualdades setoriais eram significativas, com agropecuária (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), pagavam 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, a proporção das médias salariais femininas em relação às masculinas passando de 61,1%, em 2006, para 68,5%, em 2014. 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 proporção 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 é realizada com base nos grandes grupos (GG) da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) 2002.⁹ Segundo a Rais 2014, conforme a Tabela 5, a seguir, dos

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 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 “siste-

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.

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.

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.

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

mas 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”.

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.

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 sendo bastante acentuadas e se intensificando 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

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

como os homens, apresentam médias salariais elevadas.¹¹ Se, por um lado, tal fato relativiza a superioridade da média salarial 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 polo naval

Desde sua instalação no município de Rio Grande, uma das preocupações fundamentais das empresas do polo 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 polo, 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 coleti-

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 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.

vos, 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 polo, o que resultou na 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 polo naval. Vários desses cursos de qualificação foram preferencialmente dirigidos às mulheres pelas instituições.

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 polos universitários regionais, abrigando várias universidades e institutos federais de educação técnica. Tendo ocorrido em concomitância com a implantação do polo 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 polo 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 polo. A saída do porto de Rio Grande das plataformas total ou parcialmente construídas e/ou montadas no polo 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 foi feito 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 Petrobras, 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 polo também sempre tiveram uma importante visibilidade, 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.

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 trabalharam ou trabalharam no polo naval. Trata-se de identificar o modo como elas vivenciaram 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

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 de 2015 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.

integradas às atividades do mundo profissional, identificando o papel das relações de gênero na constituição da experiência da precariedade do trabalho.

A seguir, apresenta-se um conjunto de oito entrevistas realizadas no âmbito de outros projetos de pesquisa, de abrangência mais ampla, que investigaram 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 polo. 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.

A maioria das entrevistadas eram jovens, com menos de 30 anos, o polo 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 polo

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 n. 32/2012.

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 polo se apresentou como uma atividade mais bem 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 polo 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 eram 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 polo é frequente 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 polo. Suas experiências anteriores de trabalho não foram muito significativas, trabalhando em atividades de recrutamento e seleção de pessoas no comércio. Afirmou que era frequente a existência de casais trabalhando no polo 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 polo 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 promoção 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 uma 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 profissional 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, marcadas 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 polo, como soldadora, 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, por indicação do seu ex-marido, então companheiro, foi admitida no polo. 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 ideia 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 colabora-

tivo, destacando a solidariedade dos “baianos” em detrimento dos “gaúchos” que, segundo ela, eram menos colaborativos, pois consideravam 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 ideia 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 frequentes 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 da 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 desses 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 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 polo 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, passa 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 podiam trabalhar em certas áreas devido aos riscos inerentes à gravidez. Do mesmo modo, mães que precisam cuidar dos filhos doentes não tinham suas faltas abonadas. Na sua percepção, essas são dificuldades enfrentadas pelas mulheres no trabalho.

Enfim, o caso desta entrevistada também reforça a ideia de que as mulheres precisam desenvolver certas habilidades relacionais e mesmo uma considerável tolerância – ou “disciplina” – para enfrentar essas con-

dições 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 dão 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.

Conclusões

As observações realizadas até o presente momento, tanto a partir de dados estatísticos como a partir das 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 polo 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 ambiguidades 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 expressam 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 implícita 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.

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.

_____. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo, Boitempo, 2013.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: Uma crônica do salário. 3ª edição. Petrópolis: Vozes, 2001.

FABRES, Ana Cristina Porto. **Indústria naval de Rio Grande**: modelo de trabalhadores da base produtiva. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de 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 polo naval. **MPT. Revista do Trabalho**. Rio Grande do Sul – Outubro/Dezembro de 2012 - Ano 12 - n. 42. p. 6 e 7.

_____. 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 - n. 44. p. 10 e 11.

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

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.

_____. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: Costa, A. et al., (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.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: As origens de nossa época. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

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

VARGAS, Francisco. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, v. 29, n. 77, Mai/Ago de 2016, pp. 313-331.

_____. Emprego e desenvolvimento regional: contornos de uma questão social. **Revista de ABET**, v. IX, n. 02, jul/dez 2012.

_____. 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.

O POLO NAVAL DE RIO GRANDE E A UTILIZAÇÃO DE TRABALHADORES ESPECIALIZADOS MIGRANTES

*Marcus Vinicius Spolle
Ana Cristina Porto Fabres*

1. Introdução

A proposta deste trabalho é apresentar considerações analíticas sobre mobilidade laboral no Polo Naval de Rio Grande, dando continuidade à pesquisa desenvolvida desde 2013.¹ O estudo pretende compreender as relações produtivas que surgem a partir do uso de tecnologias de ponta na indústria naval e identificar em que medida o capital global, ao flexibilizar-se, descentralizar-se e horizontalizar-se em redes intercontinentais depara-se com limites e com a existência de determinado grau de especialização que torna necessário a utilização de trabalhadores altamente qualificados e itinerantes, ou seja, de mão de obra itinerante temporária. Busca-se caracterizar, além da modalidade espacial, outras dimensões sociais, identitárias e simbólicas desse trabalhador enquanto reflexo da acumulação flexível, principalmente, como se produzem as interações sociais de diferentes culturas, quais as estratégias de comunicação que possibilitam a convivência desses atores sociais de distintos países e quais as estratégias de adaptação utilizadas por eles.

A pesquisa trabalha com fontes primárias e entrevistas estruturadas e semiestruturadas com os trabalhadores estrangeiros e representantes das empresas que são responsáveis pela contratação desses trabalhadores. Foram entrevistados nove trabalhadores, a partir das indicações dos funcionários brasileiros do Polo. Como a análise é qualitativa, o objetivo não é generalizar um padrão de trajetória destes migrantes, mas levantar algumas características na relação trabalho, local de moradia e pertencimento territorial.

Inicialmente será apresentado um breve histórico do desenvolvimento da indústria naval em Rio Grande e o seu escopo. Na segunda parte, a contribuição teórica sobre migração, além da relação com o modelo de organização produtiva flexível e as novas exigências nas configurações dos cargos ou postos, o qual se apoia sob a noção de competência. Em

¹ Trabalho apresentado por Spolle; Fabres no XXIX Congresso ALAS Chile, 2013.

seguida, serão analisados os dados levantados até o momento na pesquisa, os quais permitem apontar para uma lógica de trabalho itinerante, troca de expertise, formação de consórcios e parcerias como exigência do modelo de organizacional flexível. Por fim, nas considerações finais, serão analisadas as lógicas da utilização do trabalhador itinerante, eficiente e da expertise.

2. Polo Naval de Rio Grande: sua constituição e características

O Polo Naval, no município de Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil, veio juntar-se ao desenvolvimento da indústria naval, impulsionada pela Lei do Petróleo, promulgada em 1997 e pelo Programa Navega Brasil lançado em novembro de 2000. O Programa Navega Brasil facilitou o acesso ao crédito para armadores e estaleiros, com ampliação dos limites de financiamento pelo Fundo da Marinha Mercante (FMM) de 85% para 90% e, também, aumentou o prazo máximo de quitação dos financiamentos de 15 para 20 anos. Já, o Programa de Renovação da Frota de Apoio Marítimo (Prorefam), lançado em 1999, foi reeditado, em 2003 e 2008, com contratação de novas embarcações, modernizações e jumborizações² (FABRES, 2014, p. 27).

Em 2003, o Governo federal lança uma política de conteúdo local, reforçando a Lei 9.478, de 6 de agosto de 1997, para o setor de petróleo e gás, com o objetivo de estimular a indústria local a participar do fornecimento de bens e serviços. Os incentivos são tanto na qualificação e geração de emprego e renda, quanto para o desenvolvimento de novas tecnologias, de forma a tornar a indústria naval brasileira competitiva em nível mundial. O Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (Prominp), criado através do Decreto 4.925/2003, coordenado pelo Ministério de Minas e Energia, e pela Petrobras. Outra política de incentivo ao setor naval, Lei n. 10.849, de 23 de março de 2004, “cria o Programa Nacional de Financiamento da Ampliação e Modernização da Frota Pesqueira Nacional (Profrota). O Programa de Aceleração do Crescimento, do Ministério do Desenvolvimento brasileiro financiou um total de 282 embarcações e seis projetos em estaleiros concluídos desde 2007. Este programa realizou os seguintes contratos de construção através do PROMEF I e II: 32 navios e no Programa de Expansão e Modernização da Marinha Mercante, 298 embarcações e 10 estaleiros. Para a Petrobras ou subsidiárias, as encomendas somaram 14 plataformas e 25 sondas de perfuração.

² Jumborização. Aumento da capacidade de carga “de uma embarcação, através de um corte transversal vertical no navio, para inserção de um trecho de casco” (JESUS, 2013, p. 58).

Em 2005, se efetiva o primeiro estaleiro no Polo Naval de Rio Grande, como resultado do Programa de Modernização e Expansão da Frota (Promef) lançado pela TRANSPETRO, subsidiária da Petrobras, que propunha expandir e diversificar o parque naval brasileiro, até então concentrado no Rio de Janeiro, para novos centros navais como o município de Rio Grande e São José do Norte, no Rio Grande do Sul e Suape, em Pernambuco. O programa teve como objetivo fortalecer e criar estaleiros, através da licitação inicial de 46 petroleiros, em duas fases, com um índice de nacionalização de 65%, na primeira fase, e 70%, na segunda. Além deste, o Programa de Renovação e Expansão da Frota de Apoio Marítimo (Prorefam) aumentou a expectativa de novas encomendas em 146 embarcações de apoio *offshore*; 28 sondas de perfuração ultraprofundas; 17 plataformas para a Petrobras; cerca de 30 plataformas para a petrolífera OGX; aproximadamente a construção de 80 embarcações mercantes diversas para reposição da frota de cabotagem; 50 embarcações de apoio portuário; e 27 embarcações patrulha para a marinha brasileira, o que garantiu uma estimativa de produção para os próximos 10 anos a todos os estaleiros brasileiros. As encomendas da Petrobras, para renovação e expansão de sua frota, tornam-se a força motriz da indústria naval brasileira. Com a descoberta de petróleo na camada do pré-sal e com a decisão da empresa, em 2006, de explorar essa nova fonte de recurso energético eleva-se a demanda por plataformas e navios petroleiros atraindo investidores para esse setor produtivo.

A Petrobras incentivou a instalação de estaleiros e a construção do dique seco, em Rio Grande, a partir da política de desenvolvimento e descentralização da indústria naval brasileira, até então incipiente e concentrada na região Sudeste do país. Em 2006, com a descoberta do pré-sal e o aumento da demanda por plataformas e navios, a indústria naval de Rio Grande passa a ser um Polo Naval e de *Offshore*, com a construção do dique seco para plataformas *offshore*. O primeiro empreendimento teve início com a formação do Consórcio Quip S.A. A empresa QUIP S.A, formada no ano de 2005, em consórcio com as empresas Queiroz Galvão, UTC Engenharia e Iesa Óleo e Gás, venceu a licitação para a instalação e integração da plataforma P-53, uma moderna plataforma do tipo unidade de produção flutuante (FPU – *Floating Production Unit*). Assim, a empresa se estabeleceu em Rio Grande, em área de 320 mil m², denominada de estaleiro Honório Bicalho, a qual possui cais que possibilita a integração de módulos em cascos de plataformas do tipo FPSO.

O Polo Naval passou, então, a construção e/ou reparação de plataformas e navios de apoio marítimo para atividades *offshore* da indústria de petróleo e gás. A partir de 2010, as empresas Camargo Corrêa e PJMR também passaram a integrar o consórcio. É importante destacar que os grupos Camargo Corrêa (controlador), Queiroz Galvão, e Aker Promar são os sócios proprietários do Estaleiro Atlântico Sul, localizado no complexo

portuário de Suape, município de Ipojuca, Pernambuco. O Grupo Camargo Corrêa tem a particularidade de ser um dos maiores conglomerados empresariais privados brasileiros atuando no Brasil e em mais de 15 outros países, empregando mais de 55 mil profissionais, em diversas áreas. Os negócios do grupo são diversificados, atuando fortemente no setor de infraestrutura, engenharia, construção, geração e distribuição de energia, indústria naval, óleo e gás, entre outros.

A QUIP, em consórcio com a BW *Offshore*³, venceu licitação para a integração e conversão das plataformas P-55, do tipo semissubmersível, P-58 e P-63, do tipo FPSO. Já a QUIP, em parceria com a empresa holandesa BW *Offshore*, venceu a licitação para instalação e integração das plataformas P-63 (encomenda da *joint venture* Petrobras/Chevron). A parceria com a BW *Offshore*, empresa de produção de petróleo e gás *offshore* é importante, pois essa última pertence a um dos grupos marítimos líderes, o BW Group, no segmento de serviços de infraestrutura e de transporte, gás e *offshore*. O grupo possui escritórios em países como Cingapura, Noruega, China, entre outros. Além disso, o grupo BW possui uma das maiores frotas privadas do mundo voltadas ao transporte de gás, bem como uma das maiores frotas de navios FPSO.

O consórcio QUIP, em parceria com a empresa CQG, foi contratado pela Petrobras Netherlands B. V., subsidiária holandesa da Petrobras, para a instalação e integração das plataformas P-58, do tipo FPSO e parte da P-55, do tipo semissubmersível, cuja base da estrutura flutuante foi construída em Pernambuco, pelo Estaleiro Atlântico Sul, e seus módulos de integração foram construídos em Niterói (RJ), quando concluídos, foram transportados até Rio Grande.

A plataforma P-55 atingiu “o índice de 79% de conteúdo nacional, proporcionado principalmente pelo fato de a construção e a integração terem sido feitas em grande parte no Brasil”. A P-55 detém a marca de ser a maior plataforma do tipo semissubmersível produzida no Brasil. A construção desta, iniciada em janeiro de 2012 e concluída em outubro de 2013, originou 5 mil empregos diretos e 15 mil indiretos, de acordo com a informação da empresa:

³ BW Group é um dos grupos marítimos mais importantes do mundo, fornecendo serviços de infraestrutura e de transporte, gás e segmentos offshore. Nós fornecemos serviços de transporte de energia e infra-estrutura confiável em toda a cadeia de valor de energia. BW Group tem uma participação de 49% na BW Offshore, a empresa de produção de petróleo e gás offshore. BW Grupo emprega mais de 4.500 pessoas, incluindo marítimos, com escritórios em Cingapura, Noruega, China, Bermuda, Índia, Filipinas, e em Chipre. As empresas do grupo BW Grupo gerem a maior frota privada do mundo para transporte de gás, e possui a segunda maior frota de navios FPSO. O BW Groupe possui e opera uma frota de navios de qualidade, os quais são geridos por uma equipe competente e experiente. Informações no site da BW Group, em 04 de fevereiro de 2014, em tradução livre.

A operação que acoplou as duas grandes partes da plataforma [P-55] (convés e casco), chamada de DeckMating, é considerada o marco mais desafiador da construção da unidade e uma das maiores já executadas no mundo, em função do peso da estrutura (17 mil toneladas) e a altura a que foi levantada (47,2 metros). A manobra foi realizada dentro do dique-seco do ERG-1, em junho de 2012 (PLATAFORMA P-55, 2013).

A P-63⁴ foi construída no estaleiro da QUIP, ou estaleiro Honório Bicalho, localizado na Ponta Sul do Porto Novo. O casco da P-63 originou-se de navio tanque o qual foi convertido em casco para plataforma em estaleiro localizado na China (QUIP, 2011). Em janeiro teve início o processo de integração e conversão, e sua conclusão se deu em junho de 2013, quando foi entregue para a Petrobras. A QUIP foi a primeira empresa brasileira a ser responsável por plataforma de extração de petróleo e gás, desde o projeto básico até a operação dos três anos iniciais. Para assumir esse compromisso, a QUIP⁵ formou uma parceria com a norueguesa BW *Offshore*. O contrato assinado entre QUIP/BW *Offshore* e Petrobras/Chevron foi de 1 bilhão e 300 milhões de dólares. A P-63 gerou a média de 1.500 empregos diretos, tendo o pico de 3.000; e 4.500 indiretos. Embora construídas sob encomendas da subsidiária holandesa, as plataformas não sairão do Brasil, a transação comercial foi apenas contábil. As duas plataformas têm por finalidade a exploração de petróleo no país.

O casco da P-58 foi preparado em Cingapura e depois deslocado para Rio Grande, sua montagem ficou sob a responsabilidade das empresas Queiroz Galvão Construções *Offshore* e QUIP, com investimento total de mais de 2,5 bilhões (QUIP, 2013). Em maio de 2013, a QUIP empregava 5,7 mil trabalhadores diretos e 3 mil trabalhadores terceirizados na P-55 e P-63 (MPT, 2013a). Após entrega de suas encomendas, em 2013, o consórcio QUIP se desfaz.

Em 2006, a empresa WTorre venceu a licitação para a construção do dique seco (350m de comprimento, 130m de largura e 13,8m de profundidade) em Rio Grande. A área total do Estaleiro Rio Grande é de 550 mil m² e sua inauguração ocorreu em 2010. Entretanto, antes mesmo de sua inauguração a WTorre vendeu o Estaleiro Rio Grande para a empresa ECOVIX/ENGEVIX Construções Oceânicas, subsidiária da ENGEVIX Engenharia S.A, criada em 2010 para participar do edital de licitação da construção de oito cascos replicantes, de plataformas do tipo FPSO. Na área do estaleiro, a ECOVIX está implantando, já em fase final, uma ampla fã-

⁴ O contrato da P-63 prevê ainda que a plataforma seja operada por um consórcio formado entre a Queiroz Galvão e a BW *Offshore* por 30 meses, antes de ser entregue à Petrobrás de forma definitiva (ZIEBELL, 2013).

⁵ A QUIP possui 75% dessa joint venture e a BW *Offshore* os outros 25%.

brica de blocos, com elevado índice de automação, para construção de suas encomendas.

No final de 2013, um consórcio japonês, formado por cinco empresas e liderado pela Mitsubishi Heavy Industries, adquiriu 30% da ECOVIX/ENGEVIX Construções Oceânicas. A ECOVIX, sócia do consórcio japonês é controlada pela brasileira ENGEVIX e pelo FUNCEP, e conta com a COSCO, empresa chinesa, como parceiro tecnológico. A parceria da ECOVIX com a COSCO explica a presença de chineses tanto na produção dos cascos quanto na parte de treinamento.

No período de 2012 - 2013 atuavam como líderes na indústria naval de Rio Grande as empresas QUIP, ECOVIX/ENGEVIX Construções Oceânicas e Consórcio Queiroz Galvão (CQG). Na produção de blocos para os cascos e na montagem das plataformas P-55, P-58 e P-63 a ECOVIX/ENGEVIX, Petrobras, QUIP e CQG contaram, atuando no estaleiro da QUIP e no Estaleiro Rio Grande, com uma rede de mais de 100 empresas fornecedoras e mais de 11.400 trabalhadores, entre trabalhadores diretos e terceirizados. Neste período, a empresa Estaleiro Atlântico Sul e a empresa Dresses-Rand Global Service INC, estavam envolvidas na construção das três plataformas, com responsabilidades firmadas em contratos com a Petrobras, também com autorização para ocupar o Estaleiro Rio Grande.

A instalação de um polo naval exige uma complexidade de indústrias de montagem de bens de capital principalmente em relação ao fornecimento de um grande número de peças e de equipamentos, das quais são classificados dentro do setor de “navipeças” (BRITO, 2008). A logística de funcionamento desse setor está intrinsecamente ligada a indústria siderúrgica, aos estaleiros e setor de navipeças. Assim, a perspectiva do polo naval e de *Offshore* é de formação de um complexo industrial na cidade de Rio Grande, que demandará um grande efetivo de tecnologia e de mão de obra não existente na região, obrigando as empresas a trazer mão de obra qualificada de outros lugares, dentro e de fora do país.

No caso da indústria naval brasileira, o fornecimento de navipeças é realizado por empresas internacionais, envolvendo não só os equipamentos, mas também mão de obra especializada para a instalação dos mesmos. Segundo Favarin et al., (2009), para reduzir o prazo de entrega das encomendas e ao mesmo tempo trabalhar com pequenas equipes de trabalhadores, os estaleiros compram não só pacotes de equipamentos, mas também soluções completas. Esse modelo de arranjo produtivo faz surgir uma complexa cadeia de fornecedores, que envolve diversos países e favorece a criação de APLs (Arranjo Produtivo Local) como forma de facilitar a comunicação e o trabalho conjunto entre os mesmos (FAVARIN et al., 2009, p. 4).

Um exemplo dessa interação pode ser verificado através da relação entre os fornecedores e a ECOVIX: o aço para a construção dos blocos

que compõe os cascos das plataformas são fornecidos pela Coreia; A parte de cascos procedem do estaleiro COSCO instalado na China.

O Polo Naval de Rio Grande expandiu-se fisicamente até 2016, na área de infraestrutura naval e na produção de cascos. Em São José do Norte, município distante 8 km de Rio Grande, outro estaleiro, o EBR Brasil (Estaleiros do Brasil), criado a partir da associação da empresa japonesa TOYO *Engineering* e a brasileira SOG Óleo e Gás (SETAL), cada uma com participação societária de 50%. Funcionou até a entrega da plataforma P-74 em fevereiro de 2018.

A expansão foi interrompida em dezembro de 2016 com a crise do setor naval, decorrente do envolvimento da ECOVIX, na “operação Lava Jato”. A empresa vinha tentando um acordo de leniência desde 2015, só efetivado em 2018, o que não evitou a demissão coletiva de 3.200 funcionários e o fechamento da empresa em dezembro de 2016.

O Polo de São José do Norte, conforme Teixeira et al., (2016), foi realizado pelo Estaleiros do Brasil Ltda – EBR, que entrou na rota dos projetos da indústria naval. Com a vitória desta empresa do processo licitatório com a Petrobras em abril de 2013, a empresa desenvolveu as atividades na região, tendo como objetivo fazer a integração dos módulos da plataforma P-74. Conforme o Relatório da Subcomissão do Polo Naval, a realização do projeto trouxe investimentos ao Município de São José do Norte na ordem de US\$ 250 milhões e a criação de seis mil empregos diretos e 15 mil indiretos.

Segundo Cunha e Rückert (2019), o estaleiro EBR entregou a plataforma P-74, em fevereiro de 2018, antes da data prevista de ser finalizado (abril de 2018). Assim, com a finalização da integração dos módulos da P-74 o estaleiro encerrou as suas atividades sendo o último da região, apesar de haver uma expectativa de retomada de funcionamento.

A cidade de Rio Grande e São José do Norte sentiram economicamente o fechamento dos polos. No Município de Rio Grande, o fechamento da Ecovix resultou na demissão de 3.200 trabalhadores, diretos, além dos terceirizados. Já em São Jose do Norte, foram dispensados aproximadamente 2.000 trabalhadores diretos e indiretos.

Nesse período, de 2016 a 2019, concomitante a crise do setor naval, houve a ampliação do setor de fertilizante no Porto de Rio Grande, o que ajudou a minimizar as repercussões econômicas, do encerramento das atividades do polo naval, mesmo assim, houve uma retração na economia com o fechamento de estabelecimentos comerciais, além da crise do mercado imobiliário, caudado pela ociosidade dos imóveis.

A pesquisa sobre os trabalhadores migrantes especializados, foi realizada em 2014, no auge da instalação do polo naval, principalmente, na instalação do dique seco.

3. Mobilização da força de trabalho e a migração

Para discutir a formação do polo industrial de Rio Grande e a alocação da força de trabalho, principalmente, a utilização de trabalhadores migrantes, internos e externos, é necessário focar a questão teórica ou posição teórica sobre fenômenos migratórios e de que maneira serão analisados, pois dependendo do ângulo investigativo e dos pressupostos utilizados a interpretação dessa realidade será diferente.

A partir das reflexões feitas por Celso Amorim Salim (1992), por Helion Povoia Neto (1997) e Elisa Massae Sasaki e Gláucia de Oliveira (2000) pode-se fazer um balanço das diferentes correntes teóricas na abordagem migratória.

A primeira corrente apresentada é a neoclássica, que define a migração como movimento ou mobilidade espacial de trabalhadores entre regiões economicamente diferenciadas, que se deslocam por iniciativa própria, tal fenômeno é explicado como resultado dos desequilíbrios produtivos destas regiões. Nesse sentido, para esta linha teórica, a migração teria um caráter positivo, pois eliminaria as diferenças econômicas regionais. O fenômeno migratório é considerado como um dispositivo regulador do mercado, trabalhando com a ideia da lei da oferta e da demanda, onde os trabalhadores escolheriam as melhores alternativas, frente às condições econômicas oferecidas pelo mercado. Assim, a força de trabalho é considerada como capital humano que se desloca espacialmente conforme a demanda.

Esta forma de vislumbrar a migração parte da lógica funcionalista, onde os fenômenos são trabalhados como modelos físicos e matemáticos, e aparecem como leis que, apesar de partir da vontade individual, colocam-nos em movimento dentro da lógica do mercado. Segundo Salim, autores como Ravenstein (1980) utilizam um modelo “gravitacional” onde a mobilidade espacial do migrante se dá a partir dos efeitos *pull* e *push* da migração.

As implicações teóricas e práticas desta concepção suprimem a existência de qualquer conflito e ou contradição na sociedade capitalista, isto é, neutralizando as diferenças e as distorções sociais, ou apontando-as como temporárias, podendo serem suplantadas através de políticas migratórias que corrijam os eventuais desequilíbrios econômicos das diferentes regiões.

Compartilhando a mesma perspectiva teórica, da concepção neoclássica em trabalhar a sociedade e as relações sociais de maneira científica e positiva, a demografia se propõe, como ciência, analisar a população utilizando a estatística, de forma a analisar quantitativamente os fenômenos populacionais. No Brasil, informações sobre a população e mais precisamente sobre os deslocamentos populacionais ao longo do território brasileiro, foram levantadas a partir de 1940 com a fundação do Conselho

Nacional de Geografia (CNG) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Esta maneira de abordar a migração, decorrente da abordagem neoclássica, tende a naturalizar as ciências humanas, transformando relações sociais em números ou equações matemáticas.

Como observa Francisco de Oliveira (1985) em “Malthus e Marx, falso encanto e dificuldade radical”, os dados do IBGE estão inseridos na chamada demografia formal. Ela tem como base as pesquisas quantitativas que demonstram uma tendência apoiada em princípios estatísticos e matemáticos. A demografia, a partir de uma lógica cientificista, não faz as relações entre os fenômenos, o que resulta em uma reificação da totalidade.

Da mesma maneira o migrante pode ser registrado numericamente, mas as razões de sua movimentação ou o significado do próprio movimento podem não ser detectados. A crítica de Marx às teorias Malthusianas se refere ao modo como os dados ou números são utilizados pela estatística, pois estes podem ser pessoas (migrantes), coelhos ou vegetais, pouco importa se esse dado se refere a existência de uma sociedade, de relações sociais ou de suas estratégias de reprodução enquanto trabalhador. O problema desta forma instrumentalizada de medir fenômenos sociais é tornar os dados neutros, isentos da realidade, podendo abalizar as análises “naturalistas” das leis de mercados que imperam na sociedade.

Discutir migrações a partir de números não coloca em questão a própria lógica e a contradição das relações de mercado ou da sociedade produtora de mercadoria. Os deslocamentos populacionais, dessa forma, são vistos como resultados empíricos, que podem ser observados e mensurados. Tal procedimento não permite trabalhar a mobilidade da força de trabalho como parte integrante da lógica do capital.

Outra perspectiva é a histórico estrutural e difere das concepções teóricas anteriores, principalmente pela sua origem materialista histórica. Nessa concepção o fenômeno social migração é o resultado e a condição do desenvolvimento do capital, nesse sentido é historicamente determinado e faz parte dos processos de mudança das relações sociais de produção do sistema capitalista.

Os movimentos migratórios, não seriam analisados como movimentos individuais, ou a somatória de vontades dos indivíduos que racionalizam as possibilidades econômicas do mercado, mas um processo genérico que aponta a mudança da estrutura de produção.

Apesar desse modelo perceber a migração como processo resultante das contradições estruturais da sociedade capitalista, e não trabalhar com a noção de equilíbrio e desequilíbrio do mercado, a análise histórico-estrutural não perde de vista a relação causa-efeito, não como a maneira dualista das leis da oferta e da procura, mas como reflexo da determinação estrutural das relações de produção, isto é, a migração passa a ser a forma

de distribuição da força de trabalho conforme o desenvolvimento do processo de acumulação.

Em sua análise sobre o processo migratório brasileiro, Paul Singer afirma que as causas migratórias têm quase sempre um fundo econômico, que se dá através do deslocamento de atividades no espaço, crescimento diferencial da atividade em lugares distintos e assim por diante – e atingem os grupos que compõem a estrutura social do lugar de origem de um modo diferenciado (SINGER, 1975).

A visão de Singer seria uma versão materialista histórica do conceito gravitacional de Ravenstein do efeito *pull* e *push*, só que agora o fenômeno social é visto como resultado estrutural da economia capitalista e dos desequilíbrios econômicos regionais de um sistema fechado que funciona a partir das regras do mercado.

O resultado de tal análise é relacionar a migração como o princípio do Exército Industrial de Reserva, instrumento capitalista para regular o valor do capital variável. Essa explicação começa a apresentar problemas quando do desenvolvimento das forças produtivas, principalmente o desenvolvimento tecnológico chega a tal patamar, que o número de desempregados é tão grande, e o trabalhador pertencente temporariamente ao Exército Industrial de Reserva tornar-se permanente e não volta mais para o mercado de trabalho. Assim, enquanto estrutura reguladora do valor da força de trabalho, esse exército não faz mais sentido.

Porém, os processos migratórios continuam a existir, ignorando o desemprego e o desenvolvimento tecnológico. Assim, a mobilidade espacial do trabalhador e do capital, no mundo globalizado, tornam-se cada vez maiores.

Diferente das demais concepções que tentam analisar a mobilidade das populações no espaço como causa ou efeito do processo, da estrutura ou de uma lei econômica, a mobilidade da força de trabalho discute este movimento espacial do trabalhador dentro da relação capital – trabalho como parte da sua lógica de reprodução. Para existir a reprodução capitalista é necessário que a força de trabalho se coloque em movimento. Jean-Paul de Gaudemar (1977), em seu trabalho sobre a mobilidade da força de trabalho, desenvolve a ideia de que a mobilidade garante a reprodução do capital, e tem papel importante no processo de acumulação.

Para que a reprodução se concretize é necessária a existência de capital variável, e este é possível a partir do momento que o trabalhador se torna “livre” e possa vender a sua força de trabalho, essa suposta liberdade coloca o trabalhador na submissão de nada possuir e ter de oferecer compulsoriamente o seu único pertence. O capital para se valorizar domina todas as esferas das relações sociais e põe em movimento a força de trabalho para que esta garanta o processo de criação de mercadorias. Segundo Gaudemar: “toda estratégia capitalista de mobilidade é igualmente estratégia de mobilidade forçada” (1977, p. 192).

Gaudemar trabalha o conceito de mobilidade analisando também o próprio desenvolvimento do processo histórico das relações de produção, isto é, desde a expropriação dos meios de produção até a consolidação das formas de reprodução capitalistas. Nesse sentido, o conceito de mobilidade da força de trabalho pode ser relacionado com a transformação da força de trabalho em capital variável, mais a mobilização espacial dos trabalhadores. O autor divide esse processo em três fases:

“produção da força de trabalho com aquisição da mobilidade propriamente dita pelo trabalhador; **utilização das forças de trabalho**, através do aprofundamento da divisão do trabalho; **circulação das forças de trabalho**, que é o momento de submissão da mobilidade às condições do mercado” (GAUDEMAR, 1977, p. 195).

As migrações, por sua vez, podem ser relacionadas com as necessidades do desenvolvimento das forças produtivas dentro do sistema capitalista. Dessa forma não se pode deixar de vincular os fluxos migratórios à relação capital – trabalho.

Para o autor, o processo migratório está vinculado à relação capital – trabalho e à sua produção e reprodução ampliada. A migração é um agente de transformação nesta relação produtiva e não uma consequência ou um reflexo da crise econômica de um determinado lugar, que expulsaria o trabalhador que não dá mais conta de sua subsistência.

Assim, parcelas da população ou contingentes da força de trabalho deslocam-se porque o espaço se estrutura para colocá-los em movimento. A força de trabalho ganha mobilidade, o que possibilita a localização ou a realocação espacial do capital.

A partir desta análise, pode-se entender os fatores que desencadeiam o fluxo migratório no Brasil. Estes fatores reagem de maneira diferenciada, de um lado, no local de origem, e, de outro na metrópole.

A migração distribui a força de trabalho conforme o processo de acumulação. Pode-se concluir que os fluxos e refluxos dos processos migratórios ocorridos no Brasil estão intimamente ligados ao desenvolvimento capitalista, mais especificamente ao processo de industrialização e urbanização.

Além do conceito de mobilidade da força de trabalho ajudar a entender o desenvolvimento do processo de reprodução capitalista no Brasil até os anos 1980, também contempla as transformações ocorridas na relação capital – trabalho a partir dos anos 1990, denominado por alguns autores como o processo de acumulação flexível e atualização tecnológica. Assim, o capital vai flexibilizar cada vez mais a produção e mobilizando ainda mais a força de trabalho, através dos processos de desregulamentação dos direitos trabalhistas e da terceirização.

4. Organização produtiva flexível e mobilização de trabalhadores qualificados

As transformações do mundo do trabalho, vivenciadas pelos trabalhadores dentro dos processos produtivos nas últimas décadas remetem a discussão sobre os novos paradigmas do trabalho como a globalização/flexibilização, conforme descreve Ricardo Antunes em “Adeus ao Trabalho” (2000). A partir dos anos 1980, os processos de terceirização, flexibilização, horizontalização da produção, desregulamentação da força de trabalho e polivalência irão mobilizar de maneira intensa os trabalhadores dentro do mercado, não só local como mundial, tais inovações tornam-se parte integrante desse novo produtivo (ANTUNES, 2000). Segundo Robert Kurz (1997), o sistema produtor de mercadoria esgotou a sua possibilidade de crescimento dentro da lógica fordista/taylorista, esbarrando na contradição entre o imenso desenvolvimento tecnológico e a manutenção da base de consumo.

Com o advento da revolução tecnológica da microeletrônica foi dado o salto no crescimento que iria se refletir como crise de geração de empregos, nos anos 1980. Sem uma base nacional que garantisse a produção para o consumo, é necessário, a expansão transnacional, o chamado processo de globalização que, por sua vez, gerou o questionamento na lógica da produção fordista e no padrão do consumo de massa. Essas transformações implicaram alterações na lógica das políticas estatais e do próprio Estado, ou seja, o neoliberalismo e a “invenção” do Estado mínimo vão garantir a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o baixo custo da força de trabalho, tanto nos países centrais como na periferia, pois o capital globalizado e sem pátria agora busca produzir onde o custo da produção é baixo: salários, matéria-prima ou infraestrutura (KURZ, 1997).

Dentro desta lógica de racionalização, a forma de produzir do sistema produtor de mercadoria também foi modificada com a flexibilização da produção, a produção em escala do padrão taylorista/fordista é substituída pela produção de produtos em pequena escala e com grande diversidade para atender esse novo e escasso mercado. A flexibilização se faz em vários sentidos: flexibilidade dos produtos frente às necessidades do mercado, flexibilidade do trabalhador que se torna polivalente (um homem/cinco máquinas), a flexibilidade da força de trabalho frente a terceirização e à desregulamentação do trabalho. Assim, o sistema produtor de mercadorias tende a utilizar todas as formas para baratear o custo de produção com o amparo do Estado.

A acumulação flexível é pautada na flexibilidade dos processos, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Para Harvey as mudanças ocorrem de forma que “caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de forneci-

mento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 1998, p. 140).

A flexibilização, então, consiste em saber adaptar-se às necessidades em momentos de retração ou expansão do mercado. Para o trabalho, na empresa flexível, é necessário outro modelo de configuração dos cargos ou postos, o qual não se apoia mais sob a qualificação, mas sob a noção de competência. O modelo da competência emergiu nas organizações sob a lógica das organizações flexíveis “em um contexto de grandes mudanças tecnológicas na produção e de diminuição intensa dos empregados” (ÁVILA, 2009, p. 6).

A noção de competência está relacionada ao conhecimento, habilidades e atitudes e tem centralidade no entendimento de expertise. É também entendida como capacidade individual no sentido de práticas e atitudes, e capacidade coletiva, dependente da cooperação de trabalhadores em equipes. Fleury e Fleury (2001, p. 187), argumentam que a noção de competência está relacionada a ações como “saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica”. Além disso, as competências são observáveis dentro de um contexto e se estabelecem como comunicação entre os três eixos em que se formam: pela pessoa, no aspecto de seu processo de socialização, em sua biografia; na sua formação educacional; e, na experiência profissional. Já Zarifian (1999, p. 26) enfoca o trabalho em equipe, e destaca que uma parte crescente dos contatos e dos intercâmbios de saberes que os trabalhadores mobilizam em suas atividades são provenientes das redes na qual estão inseridos e não somente das equipes.

A noção de produtividade também é importante para o modelo produtivo atual, segundo o autor, a nova definição de produtividade é que levanta o debate sobre o modelo da competência. Nos padrões atuais, Zarifian afirma que se existe alguma transformação nas condições da produtividade é porque “ela mobiliza uma eficiência”. Por sua vez, essa eficiência “está sob a pressão (no sentido positivo do termo) de uma renovação permanente da inovação, da invenção e, portanto, da tomada de iniciativa” (ZARIFIAN, 2003, p. 99).

5. O Polo Naval de Rio Grande e a utilização de migrantes temporários internacionais

Uma das questões fundamentais para a consolidação do Polo Naval e *Offshore* de Rio Grande foi a necessidade de mão de obra qualificada, tanto para a construção das plataformas e dos navios, como também para instalação da infraestrutura do Polo. Assim, podemos dividir a exper-

tise dos trabalhadores utilizados no polo em duas categorias: aqueles que são contratados para as instalações da infraestrutura dos estaleiros; e aqueles contratados para as fases de construção, conversão, instalação, integração dos módulos das plataformas e navios. Nas duas categorias os trabalhadores estrangeiros são os responsáveis pela instalação, assistência técnica e manutenção dos equipamentos garantindo a eficiência produtiva, com base em suas respectivas expertises. Como a proposta desta pesquisa é analisar a migração internacional temporária e a sua relação com os processos de globalização e flexibilização do trabalho, o foco será somente sobre os trabalhadores estrangeiros, que vieram trabalhar no polo naval a partir de 2012 e, que de alguma forma, estão vinculados a uma dessas duas atividades acima elencadas e desenvolvidas no polo, deixando de lado as informações dos migrantes advindos de outras localidades do Brasil.

Segundo informações da Polícia Federal, entre os anos de 2006 e 2013 ingressaram em Rio Grande o total de 896 trabalhadores estrangeiros temporários. Os maiores movimentos de registros foram nos anos de 2011, 2012 e 2013. Segundos os dados dessa mesma fonte, só no primeiro trimestre de 2013 ingressaram aproximadamente 300 trabalhadores no município de Rio Grande e as nacionalidades têm variado de acordo com as principais atividades econômicas especializadas desenvolvidas por um determinado país, por exemplo, o pórtico do estaleiro Rio Grande é holandês; a parte elétrica dos guindastes são orientais (chineses, malasianos), a fábrica de blocos, para os cascos replicantes do tipo FPSO é de tecnologia alemã. Se compararmos com os dados estaduais, fornecidos pelo Ministério do Trabalho, esse número compreende parte significativa do estado do Rio Grande do Sul, o que mostra a importância da necessidade de mão de obra especializada para o polo.

Tabela 1 – Relação de autorizações de trabalho concedidas a estrangeiro no Rio Grande do Sul (RS)

2010 RS		2011 RS		2012 RS		2013 RS	
País	Nº	País	Nº	País	Nº	País	Nº
CHINA	171	EUA	197	EUA	460	EUA	131
EUA	133	CHINA	143	ALEMANHA	163	REINO UNIDO	50
REINO UNIDO	49	MÉXICO	69	CHINA	129	ESPANHA	28
ARGENTINA	48	ALEMANHA	68	REINO UNIDO	95	CHINA	27
ALEMANHA	29	ESPANHA	44	COREIA DO SUL	71	CANADÁ	24
ÍNDIA	18	ITÁLIA	42	HOLANDA	60	CUBA	19
SÉRVIA	17	REINO UNIDO	41	PORTUGAL	54	ALEMANHA	15
ESPANHA	16	SUÉCIA	30	ESPANHA	51	JAMAICA	11
CANADA	15	JAPÃO	28	BÉLGICA	47	MÉXICO	10
OUTROS	450	OUTROS	263	OUTROS	404	OUTROS	102
Total	946	Total	925	Total	1534	Total	417

Fonte: Ministério do Trabalho e emprego (MTE) – Atualizado em 31.03.2013

Se compararmos os 300 estrangeiros que entraram no município de Rio grande até o mês de abril de 2013, essa quantidade corresponde a

72% do total de estrangeiros que entraram em todo o estado do Rio Grande do Sul, o que mostra a importância da necessidade de mão de obra especializada para o Polo.

A análise dos dados demonstra que os trabalhadores são contratados por empresas brasileiras, por um período curto, em geral de três a seis meses. Os trâmites para visto de permanência superior a noventa dias, no Brasil, são complexos e demorados, fazendo com que empresas optem pelo visto mais simples, ainda que seja necessária a permanência de trabalhadores especializados por períodos mais longos. O recurso mais utilizado pelas empresas internacionais, fornecedoras de equipamento e de mão de obra, consiste em enviar novos trabalhadores a cada três meses evitando a solicitação de vistos de trabalho mais complexos. A primeira etapa para o pedido de visto é feita no país de origem do trabalhador, junto à embaixada brasileira, e ao desembarcarem em Rio Grande, precisam comparecer à Delegacia da Polícia Federal para concluir os trâmites do visto de permanência. Porém, alguns trabalhadores estrangeiros nos responderam que o tempo de duração de sua estadia, fora de seus países de origem, varia entre 3 e 6 meses, enquanto outros responderam que varia entre 6 e 9 meses.

Dos nove trabalhadores entrevistados, dois prestavam serviços na Quip, na montagem da plataforma P-63 e os demais no Estaleiro Rio Grande; quanto a idade dos trabalhadores, cinco estavam na faixa de 28 a 32 anos, só um tem mais de cinquenta, justamente o que ocupa o cargo de chefia e tem maior escolaridade. Em termos de escolaridade, metade tinham curso técnico, enquanto a outra tinha curso superior, desse somente um terço (três) dos entrevistados afirmavam ter vínculo permanente com a empresa em que trabalhavam, os demais, trabalhavam por contrato (seis). Três deles tinham cargo de chefia, em supervisão ou em inspeção (MC *Commissioning manager*, *Ship buind manager*, supervisor). Essas características apontadas pelas entrevistas revelam que a maioria desses trabalhadores estavam no auge da idade produtiva, estabilizados e não no início de carreira, dessa forma, a migração já faz parte da sua rotina de trabalho.

Esse perfil pode ser reafirmado através dos dados sobre família, pois seis eram, casados formalmente, um vivia com a companheira. Esse dado mostra que apesar de serem trabalhadores móveis e ficarem quase o ano todo fora de seus lares, tem família e filhos, o que mostrava a formação de um núcleo familiar estável. Além disso, em termos de relação de proximidade com os lugares para onde são enviados pela empresa, a maioria demonstrava desinteresse em conhecer a localidade, se restringindo a restaurantes, ambientes de refeições, não investindo em conhecer a língua nativa, espaços de entretenimento, museus, etc. O que fortalece a ideia que este trabalhador não estabelece vínculos com os locais que residem temporariamente.

Reforçando a ideia de que a migração faz parte de seu cotidiano, todos os entrevistados já haviam trabalhado em outros países, geralmente por período de contrato entre seis a nove meses. O que significa três quartos do ano longe da sua terra natal e de sua família. Mesmo assim, consideram o seu domicílio como sendo o endereço da família.

Conforme informações de nossos contatos brasileiros, o inglês é o idioma padrão de comunicações no ambiente de trabalho. Entretanto, em decorrência das diferentes nacionalidades, o inglês falado possui sotaques dificultando a comunicação; em algumas situações se faz necessário a intermediação de intérpretes. Foram elencadas as diferentes nacionalidades presentes no Polo Naval do Rio Grande: chineses, cingapurianos, finlandeses, sul-coreanos, paquistaneses, indianos, alemães, portugueses, noruegueses, holandeses, árabes, britânicos e filipinos. Dos entrevistados, a grande maioria já trabalhou na China, na Coreia do Sul, e na Singapura, países com tradição na indústria naval. As equipes de trabalho variam entre 10 a 50 trabalhadores, podendo ter trabalhadores de diferentes nacionalidades numa mesma equipe.

Buscamos, também, identificar as formas de interação social desses trabalhadores migrantes e, preliminarmente, constatou-se a ausência de interações de trabalhadores de nacionalidades distintas fora do ambiente de trabalho. Nos horários de descanso e lazer, os trabalhadores de mesma nacionalidade procuram manterem-se unidos, até mesmo as compras em supermercado são realizadas em grupo. Nas horas livres os europeus fazem passeios turísticos, tanto no próprio município como em outras cidades da região, já os asiáticos raramente saem dos seus hotéis.

A tabulação dos dados dos entrevistados apontou que os asiáticos preferem ocupar o tempo livre em atividades individuais, até mesmo para passeios turísticos na região. Nesse sentido, esses trabalhadores não se integram com a população nativa, no máximo, tentam conhecer a região de trabalho de maneira turística, o que fortalece a ideia de um trabalho flexível, de expertise, que se desloca rapidamente conforme as necessidades do capital (GAUDEMAR, 1977), sem interagir com o local.

Considerações finais

Ao analisarmos os dados sobre o trabalhador, migrante, estrangeiro e temporário contratado pelas empresas vinculadas ao polo naval e de *offshore* de Rio Grande, pode-se inferir que a mobilidade desse trabalhador internacional faz parte da lógica do capital flexível globalizado. Deste modo, há a necessidade de uma mão de obra especializada, móvel e eficiente que dê conta das demandas da concorrência global, principalmente a questão da eficiência desses trabalhadores no cumprimento dos prazos e

na sua expertise em comandar ou organizar os trabalhadores nacionais brasileiros.

Os dados sobre os trabalhadores entrevistados mostram que a migração já faz parte de vida cotidiana, e a sua estabilidade como trabalhador se forma dentro da instabilidade da mobilidade espacial.

Assim, desregulamentado e terceirizado, podemos incrementar a estas características que o trabalhador da lógica da acumulação flexível também é internacionalmente móvel, eficiente e expert. As empresas ao ofertarem os seus produtos, também devem incluir a assistência técnica, cumprimento dos prazos e a garantia dos contratos, o que implica na mobilização conjunta de produtos e de trabalhadores. Se, como foi anteriormente definido, a **expertise** se caracteriza como a capacidade individual no sentido de práticas e atitudes, e capacidade coletiva, dependente da cooperação de trabalhadores em equipes, pode-se acrescentar a esse conceito a capacidade de uma mobilidade e de se adaptar a qualquer situação seja ela laboral ou mesmo espacial. Dessa forma, diferentemente das análises que trabalhavam com a migração como consequência espacial do desenvolvimento econômico de determinadas áreas, a migração pode ser concebida como parte da própria lógica da acumulação flexível globalizada. A migração não significa mudança de país, mas apenas uma “viagem de trabalho” de alguns meses e o retorno para o lar, antes de nova “viagem”.

A primeira parte da pesquisa mostrou que as empresas que operam no polo naval de Rio Grande adotam o modelo internacional de gestão, altamente financeirizado através de consórcios, parcerias, associações ou captando investidores ou recursos públicos. Essas empresas estão inseridas globalmente, atuando em redes locais, regionais e intercontinentais tanto em busca de fornecedores quanto de investidores. Nas formas de produção, adota a flexibilização de processos, com demandas sazonais, produzindo bens de capital de elevado valor agregado com diferentes estratégias – produção de partes do bem de capital, montagem parcial ou total, ou assumindo a responsabilidade pela montagem, porém com uso de subcontratações. A indústria naval é constituída por consórcios, *joint venture*, parcerias como forma de capitalizar empresas na produção de bens de capital de elevado valor bem como, para transferência de tecnologia entre diferentes empresas e países, formando redes com atuação globalizada. Esses arranjos produtivos transnacionais adotam estratégias de horizontalização e flexibilização da mão de obra, principalmente, quando é utilizada alta tecnologia e, consequentemente, trabalho altamente especializado.

Nossas investigações confirmam a existência de diversas categorias de profissionais, que se deslocam [de/para] diferentes partes do mundo, de acordo com a fase de montagem das plataformas marítima e com a tecnologia necessária. No caso do polo naval de Rio Grande, os cascos

para montagem das plataformas podem ser convertidos tanto na China, quanto em estaleiros instalados em outras regiões do Brasil. Recentemente parte de casco foi trazida da China para integrar com outra parte em construção no estaleiro de Rio Grande. A fase de instalação e integração dos módulos das plataformas requer trabalhadores especializados, pois módulos e equipamentos chegam de fornecedores internacionais ou são produzidos no Brasil, porém com tecnologia internacional.

Referências:

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho**. São Paulo: Editora Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas: 2000.

ÁVILA, Sueli F. O. **Novas demandas de formação profissional no capitalismo contemporâneo: adaptação ou autonomia?** Apresentado na XII Conferência Anual IACR (International Association for Critical Realism) 23-25 jun 2009. Universidade Federal Fluminense.

BRITTO, J. **Estudo da competitividade da indústria Brasileira de bens e serviços do setor de P&G e o Setor de Navieças**. Relatório IEPROMINP. Rio de Janeiro, RJ, 2008, 26P.

CUNHA, Ricardo; RÜCKERT, Aldomar. Polo naval **offshore** de Rio Grande: estratégias políticas e a formação de um complexo da produção naval. **Geosul**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 239-260, jan./jun. 2017.

FABRES, Ana Cristina Porto. **Indústria Naval de Rio Grande: Modelo de trabalhadores da base produtiva**. Trabalho de Conclusão de Curso, Ciências Sociais. Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2014.

FAVARIN, J. V. R.; ANDERSON, V. L.; AMARANTE, R. M.; Gallardo, Alfonso P.; PINTO, M. M. O. **Desafios para o ressurgimento da cadeia de fornecedores navais no Brasil**. 2009. (Apresentação de Trabalho/Congresso). Disponível em:

<<http://www.gestaonaval.org.br/arquivos/Documentos/Desafios%20para%20o%20ressurgimento%20da%20cadeia%20de%20fornecedores%20navais%20no%20Brasil.pdf>> Acesso em: 20 de abril 2014.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria T. L. Construindo o conceito de competência. **RAC**, Edição Especial 2001: 183-196.

GAUDEMAR, Jean P. de. **Mobilidade do trabalho e acumulação do capital**. Lisboa, Editorial Estampa, 1977.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Editora Loyola: São Paulo, 1998.

JESUS, Claudiana Guedes. **Retomada da Indústria de construção naval brasileira: reestruturação e trabalho**. (Tese) Doutorado em Política Científica e Tecnológica. Instituto de Geociências. Universidade Estadual de Campinas. Campinas. 2013.

KURZ, Robert. **Os últimos combates**. Petrópolis, Vozes, 1997.

MTE. Ministério do Trabalho e do Emprego - MTE: **Base Estatística CGIg**. Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013EB3ED24BC6178/4%20%20Base%20Estat%20C3%ADstica%20Geral%20%20E2%80%93%20Detalhamento%20das%20autoriza%20C3%A7%C3%B5es%20concedidas%20pela%20CGIg.pdf>> Acesso em: 20 de abril 2014.

OLIVEIRA, Francisco de. **Malthus e Marx, falso encanto e dificuldade radical**. Campinas, NEPO/UNICAMP, 1985.

PÓVOA NETO, Helion. Migrações internas e mobilidade do trabalho no Brasil atual – Novos desafios para a análise. **Experimental**, n. 2, 1997, pp.11-24.

RAVENSTEIN, E. G. As Leis da migração. In: MOURA, Hélio A. de. (org.). **Migração Interna – Textos selecionados**. Fortaleza, BNB, 1980, pp.19-88.

RIBEIRO, R. F.; LARA, R. **As transformações das políticas sociais no Brasil contemporâneo**. In: VIII Seminário do Trabalho, 2012, Marília. Anais do VIII Seminário do Trabalho, 2012.

SALIM, Celso Amorim. “Migração: o fato e a controvérsia teórica”. In: **VIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. Anais, vol. 3, São Paulo, ABEP, 1992, pp. 119-144.

SASAKI, Elisa Massae; ASSIS, Glaucia de Oliveira **TEORIAS DAS MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS, XII Encontro Nacional da ABEP**, 2000.

SINGER, Paul. **Economia Política da Urbanização**. São Paulo. Brasiliense, 1975.

SINAVAL. Visão Geral: março de 2012. Disponível em:

<<http://www.sinaval.org.br/docs/SINAVAL-VisaoGeral-Mar2012.pdf>> Acesso em: 20 de abril 2014.

SINAVAL. **Mapa dos Estaleiros Brasil**. 2014. Disponível em:

http://www.sinaval.org.br/docs/Mapa_EstaleirosBrasil.pdf Acesso em: 20 de abril 2014.

SPOLLE, M. V.; FABRES, Ana Cristina Porto. Migração de trabalhadores especializados da construção naval: experiência da construção de plataformas petroleiras do Polo Naval de Rio Grande. In: **XXIX Congresso ALAS Chile Crisis y Emergencias Sociales en América Latina**, 2013, Santiago. Crisis y Emergencias Sociales en América Latina XXIX Congresso ALAS Chile, 2013.

TEIXEIRA, G. S. et al. Indústria da construção naval e economia regional: uma análise via diferenças em diferenças para os municípios inseridos no COREDE Sul - RS. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 459-488, 2016.

WILSONSONSONS. **Comunicado aos investidores**, 2011. Disponível em: <http://wilsonsonson.riweb.com.br/Show.aspx?idMateria=mU8D2VcGc5XCO8XWafC9gA> Acesso em: 20 de abril 2014.

ZARIFIAN, Philippe. **El modelo de competencia y los sistemas productivos**. Montevideo: Cinterfor, 1999.

_____. **O modelo da competência:** trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Editora Senac, 2003.

ZIEBELL, Carmen. **Proa do casco da P-67 já está atracada no cais do ERG1.** 19 dez 2013. Disponível em:

<<http://jornalagora.com.br/site/content/noticias/detalhe.php?c=8&n=52707>>

Acesso em: 20 de abril de 2014.

A CONSTRUÇÃO SUBJETIVA DO TRABALHO EM TRABALHADORES BRASILEIROS DO SUL DO BRASIL, A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DO POLO NAVAL DE RIO GRANDE¹

Pedro Robertt

1. Apresentação

O Polo Naval de Rio Grande representou um megaempreendimento, que começou a dar seus primeiros passos, no ano de 2005. Seu funcionamento ocorreu, em forma mais ou menos plena, até o ano de 2016². Nos anos anteriores a seu encerramento, já se constatava, gradativamente, uma diminuição no contingente de milhares de trabalhadores que ali construíram suas carreiras laborais, com diversas expectativas e sonhos. No final do ano de 2016 ocorreu uma demissão massiva de trabalhadores e daí em diante só ficaram alguns deles (aproximadamente uma centena, segundo os relatos que obtivemos na época), em boa medida ocupados em tarefas de manutenção. Nesse momento, interessava que os diversos equipamentos e materiais que permaneciam nas instalações do Polo³ não virassem sucata, mas já começava a ficar claro que dificilmente voltariam os dias de “esplendor”.

Os resultados que apresentamos neste artigo fazem parte de uma gama mais ampla de trabalhos que temos publicado em diversos momentos, mostrando o mundo social que comportou o grande empreendimento

¹ Uma versão anterior deste artigo foi apresentada no 20º Congresso Brasileiro de Sociologia. 12 a 17 de julho de 2020. UFPA – Belém, PA. Comitê de Pesquisa 25 – Sociologia das profissões e ocupações.

² Uma trabalhadora nos relatava, em uma entrevista, que sócios japoneses do Polo Naval faziam a seguinte avaliação: “Para consolidar uma indústria naval, produtora de plataformas marítimas, os japoneses demoraram cem anos, os chineses cinquenta anos, os coreanos trinta anos e os brasileiros levariam vinte anos”. De acordo com isso, ela chegou a afirmar que em dez anos Rio Grande seria uma referência mundial de construção de plataformas marítimas” (Entrevista Joana, Projeto Etnografia). Tais depoimentos justificam o porquê utilizamos a expressão “megaempreendimento”.

³ Nossos entrevistados usavam preferencialmente a expressão “Polo”. Por isso, decidimos adotar essa denominação neste artigo, na maioria das vezes que nos referimos ao Polo Naval de Rio Grande.

(ROBERTT, 2019; ROBERTT, SPOLLE, 2020)⁴. O Polo Naval foi, na verdade, um processo social amplo e complexo, e não apenas um local de emprego. Representou um espaço social a partir do qual se viu transformada toda uma cidade, que até esse momento dedicava seus esforços, principalmente, às atividades de comércio, de pesca ou portuárias e ao setor público.

Sendo Rio Grande uma cidade que no início desse século XXI contava com cerca de 200 mil habitantes, viu crescer seu contingente populacional devido à chegada de muitos trabalhadores de diversas partes do Brasil e até de fora do país⁵. De repente uma cidadezinha, no extremo Sul do país, passava a ser um atrativo de trabalhadores, de diversas regiões do Brasil, que optavam por deixar suas famílias para atrás ou migravam com elas. Os trabalhadores rio-grandinos não possuíam no início qualificação para fazer parte do grande empreendimento naval. Assim, essa migração era resultado de uma procura de força de trabalho qualificada nas diversas áreas dessa indústria, comportando diversos ofícios como soldador, montador de andaime, esmerilhador, eletricitista, entre outros. Ao mesmo tempo, toda a cidade era mobilizada (bem como outras próximas, como é o caso de Pelotas) para efetivar a qualificação de seus trabalhadores. Uns, como pudemos constatar, se qualificavam em cursos oferecidos em instituições do sistema S⁶, como o Senai, outros em diversos cursos que se montavam de acordo com as necessidades que surgiam. Todos, por sua vez, aprendiam no dia a dia com seus colegas. Dentro do Polo também havia um período de teste, no qual o novo trabalhador ou trabalhadora ficava um tempo (em geral de alguns meses), aprendendo a tarefa, para depois ser aprovado em um teste realizado por um setor de fiscalização. Este era, especialmente, o caso dos soldadores e das soldadoras.

Em 2017 iniciamos uma pesquisa com base, principalmente, em entrevistas etnográficas⁷, tentando fazer uma reconstrução do universo

⁴ Inclusive estamos publicando também pela Editora Max Limonad uma obra que trata e amplia as pesquisas que temos levado adiante, durante os últimos anos.

⁵ Nos primeiros anos, segundo dados estimados de pesquisa realizada pelo Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEPN), em torno de 60% dos trabalhadores eram de fora de Rio Grande do Sul. No final de 2015 esse percentual tinha diminuído para aproximadamente uma terça parte do total (ROBERTT, SALVADOR, 2016). O Núcleo de Estudo do Polo Naval formou-se com professores e alunos do Programa de Pós-graduação em Sociologia, da UFPel, que realizaram diversas pesquisas sobre o grande empreendimento, de 2015 em diante.

⁶ Formado por organizações de formação relacionadas ao setor produtivo, tais como Senai, Sebrae, Sesc e Sesi.

⁷ Em termos metodológicos, a etnografia que realizamos utilizou-se de entrevistas individuais e coletivas; mas também programas de televisão realizados sobre o Polo naval; programas de rádios localizados em sites de Youtube; palestras de pessoas chave dentro do empreendimento, outras pesquisas e diversos documentos disponíveis na

social do Polo, ou como chamariam Beaud e Weber (2014) o interconhecimento, isto é, conhecer essa comunidade que se formou dentro desse empreendimento. Já vínhamos pesquisando o Polo⁸, mas nos parecia importante entrevistar individual e coletivamente esses trabalhadores de forma aprofundada, antes que se nos perdessem Brasil adentro.

Toda uma experiência social que reunia projetos e sonhos almeçados por milhares de trabalhadores podia vir a se perder. Foi assim que nos propusemos resgatar a memória social desse grupo de trabalhadores. O Polo como megaempreendimento estava, em 2016, em processo acelerado de desmoronamento, mas o Polo, como projeto, como sonho, como imaginário, permanecia vivo nos indivíduos que haviam deixado ali uma parte de suas vidas. Essa percepção inicial foi sendo confirmada à medida que fazíamos contato com diversos trabalhadores e aprofundávamos a nossa percepção desse universo social.

A maioria deles (entrevistados de final de 2017 a final de 2018) ainda tinha esperança – contra muitos sinais negativos na época⁹ – que o Polo fosse reativado, mesmo que em uma dimensão bem menor à alcançada nos dias de apogeu. Escolhemos, aqui, alguns depoimentos, para mostrar que o Polo estava no horizonte dos entrevistados, ainda depois do encerramento.

Certamente ela pode voltar, aí eu não sei se em construção de navios, reparo de navios ou de plataformas, não sei se será Eco-vix (Entrevista com Erica, Projeto etnografia).

Eu acho que volta! Não nos moldes que era! Não nos moldes que era... de repente mais enxugado, de repente mais fiscalizado, né, de repente (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

Eu acho que pode voltar, com a mão de obra qualificada que já se tem aqui. Acho que os valores vão ser menores, mas se ativar vai funcionar. (...) Quem viveu o auge da construção naval no Brasil, viveu (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Eu acredito que um dia vá voltar, não da forma que era, não com a potência que era. Mas eu acredito, acredito sim, que volte

internet. Neste trabalho, a partir de algumas das entrevistas realizadas foi possível desenhar certas carreiras subjetivas, algumas das quais apresentamos nesta exposição.

⁸ Nossas pesquisas iniciais tinham como base de informação um questionário aplicado, no final de 2015, a trabalhadores do Polo Naval, pelo Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEPN).

⁹ A visão inflexível do mundo do trabalho e dos trabalhadores era expressa pelo presidente da Petrobrás na época, afirmando que a “(...) a Petrobrás é uma empresa. Ela não pode ser responsável de uma política pública. A política pública é responsabilidade dos governos, do poder público”. Disponível em: <<https://petronoticias.com.br/archives/96903>>. Consulta em: 20/04/2017. Ficava claro que não havia nenhum interesse em retomar o projeto de revitalização da indústria naval.

com menos potência, provavelmente com menos pessoas trabalhando, mas eu acredito que volte, acredito que volte (Entrevista com Sérgio, Projeto etnografia).

Nas nossas análises, temos estudado, entre outros aspectos, as disposições (LAHIRE, 2002, 2004 e 2005) ativadas, reformuladas e apagadas (ou enterradas como um trabalhador nos declarou) nesses trabalhadores. Analisamos como foram construídas e como acabaram sendo descartadas disposições cognitivas, econômicas e emocionais. Neste trabalho, nos propusemos um objetivo um pouco diferente, qual seja o de recorrer ao conceito de “carreiras subjetivas” em Hughes (1997, 2005) para, a partir de um autor clássico, olhar de um modo diferente o sentido subjetivo do Polo para esses trabalhadores¹⁰. A partir dessa perspectiva, podemos visualizar que o Polo não teve o mesmo significado para todos eles, que os pontos de partida de cada um deles constituíram um fator diferencial para entendermos quais foram suas apostas e porque elas eram diferentes. Nesse sentido, dimensões como a idade e o sexo tornaram-se fundamentais para compreender o sentido subjetivo dessas carreiras. É esse percurso que pretendemos seguir nas páginas seguintes deste artigo.

2. O conceito de carreiras subjetivas

Nesta apresentação nos propomos analisar trajetórias de alguns trabalhadores, considerando sua vida antes, durante e após o encerramento do Polo, embora concentrando a análise no segundo momento. Para analisar as trajetórias desses trabalhadores utilizamos, como foi anunciado, o conceito de “carreiras” de Everett Hughes (1997, 2005), que aponta justamente para o curso de uma pessoa através de sua vida ou de um momento particular, para além das definições mais objetivistas de mudanças dentro de uma organização. Hughes (1997) distinguia as análises mais formais de uma carreira profissional, que ocorrem dentro de uma organização burocrática, dos estudos das carreiras em um sentido mais amplo. Chamava atenção sobre o fato de que nem todos os indivíduos estão imersos em carreiras formais. No caso brasileiro, essa constatação se torna mais evidente visto que aproximadamente metade da população, desde a construção de um mercado capitalista formal de trabalho, se encontra historicamente fora de sua regulação (CARDOSO, 2010). Cumpre, então para o

¹⁰ O conceito de disposições, embora possa ser utilizado diacronicamente, foi aplicado em nossas pesquisas apontando a propensões observadas transversalmente em diversos trabalhadores, em um determinado momento. As carreiras subjetivas captam, no trabalho que aqui apresentamos, a trajetória de trabalhadores considerados individualmente. Poderia ser demonstrado, de todos modos, que existem pontos de convergência entre ambas abordagens teóricas, se partisse de uma perspectiva diacrônica.

nosso caso, a evidência de que os trabalhadores brasileiros recorrem historicamente a variadas ocupações laborais, formais e informais.

Um primeiro objetivo deste trabalho é mostrar que esses trabalhadores construíram subjetivamente o Polo como parte de uma carreira. O empreendimento naval ingressou, na vida deles, como um momento de mudanças de sua trajetória laboral, seja para acessar a um posto de trabalho mais qualificado, seja por gerar uma maior segurança e estabilidade no trabalho, para adquirir bens de consumo até esse momento inacessíveis ou por abrir horizontes de futuro que não estavam previstos. Um segundo objetivo é captar diversas carreiras subjetivas, mostrando que não existe uma homogeneidade no que diz respeito ao que representou a participação de cada um desses trabalhadores e trabalhadoras no Polo Naval de Rio Grande.

Segundo Hughes (1997) para estudar as carreiras das pessoas ao longo de sua vida é preciso considerar algumas dimensões de análise. Nesse sentido, e seguindo suas orientações neste trabalho vamos observar duas dimensões significativas na construção dessas carreiras: a idade e o sexo.

A idade refere mais a um momento no ciclo de vida da pessoa do que a uma simples medição quantitativa de “anos de vida”. Para cada um de nós, a idade é um evento na nossa história pessoal, mas também é um ponto singular na carreira das instituições, das profissões, das ocupações nas quais trabalhamos, e nos grupos sociais aos quais pertencemos (étnico-racial, nacional, religioso, classe e sexo). No nosso caso, queremos chamar atenção, para o fato de que dependendo da idade com a qual o trabalhador chegou no Polo, suas expectativas (e suas frustrações) em relação a sua trajetória laboral tiveram um caráter diferenciado.

Outra dimensão a ser explorada é a carreira subjetiva enquanto ao esperado dos indivíduos do sexo feminino e do sexo masculino. Se, por um lado, historicamente a construção das carreiras das mulheres tem estado associada a determinados momentos do ciclo vital como, por exemplo, gravidez, maternidade (subdimensões destacadas por Hughes), também devem ser levadas em conta as construções subjetivas sobre que tarefas são atribuídas socialmente (ou não) para serem realizadas por homens e mulheres. Situações como casamento, gravidez, maternidade costumavam ser um impeditivo para as mulheres no mercado de trabalho. Isso não apenas tem passado por mudanças significativas, senão que, no caso que estudamos, constatamos que as mulheres conseguiram construir carreiras no Polo que tendiam em parte a não se diferenciar das dos homens. Desse modo, na maioria dos casos, alterou-se o lugar historicamente destinado às mulheres no mercado de trabalho, isto é, das ocupações de baixa qualificação e remuneração.

Hughes (1997) coloca outras duas grandes dimensões que afetam as carreiras subjetivas dos indivíduos. Uma delas é a diferenciação entre

atividades centrais e periféricas (nesse caso mais no sentido de atividades-fim e atividades-meio, numa linguagem mais atualizada), sendo que, por exemplo, o ciclo vital de um indivíduo, para o nosso autor, pode jogá-lo das primeiras para as segundas, ou mesmo algumas categorias podem estar mais vinculadas a um tipo de atividades do que a outras. Assim, jovens, homens e pessoas com maior qualificação podem tender a estar localizadas mais no centro da atividade e pessoas mais velhas, mulheres e de menor qualificação tendem a ocupar mais postos de trabalho periféricos (por exemplo, atividades de limpeza). Em suma, atividades centrais e periféricas podem atrair determinadas categorias e expulsar outras.

A outra dimensão que o autor propõe diz respeito às mudanças na organização social relacionadas aos tipos de trabalho, ao desenvolvimento tecnológico e ao agir dos movimentos sociais. Para nosso estudo, tomemos um aspecto desta última dimensão: o desenvolvimento tecnológico. O ressurgimento da indústria naval brasileira, na primeira década do novo século, em um novo patamar tecnológico, implicou a possibilidade de capacitação e desenvolvimento profissional de muitos trabalhadores e trabalhadoras, gerando uma virada nas suas carreiras laborais. O Polo propiciou que milhares de trabalhadores adquirissem novas qualificações, amplamente mais enriquecidas, em comparação com as que possuíam antes do grande empreendimento ser instalado. De fato, muitos dos homens e mulheres, que participaram do empreendimento, nem imaginavam que um dia iriam ocupar postos de trabalho que exigissem maiores qualificações em relação às que eles historicamente ocupavam. Passamos agora a analisar trajetórias de alguns trabalhadores, de modo a mostrar a trajetória dessas carreiras subjetivas e detalhar melhor os aspectos que viemos mencionando.

2.1 A carreira de um estudante trabalhador

Alex¹¹ com 31 anos, em 2018, é oriundo de Pelotas. Nessa época, fazia cinco anos que morava na cidade de Rio Grande. Quando foi contratado já tinha uma formação técnica, trabalhando em montagens e instalações elétricas em outros estados da federação. Retornou em 2012 a Rio Grande, ano que ingressou no Polo. Trabalhou em duas empresas terceirizadas e depois ingressou na Ecovix, uma das grandes construtoras de plataformas do Polo. Na época tinha se formado em Engenharia de controle e automação numa faculdade privada, possibilidade que tinha sido propiciada, para ele e para muitos outros trabalhadores, por sua participação no Polo. No depoimento a seguir, pode se observar quais eram as suas expectativas sobre o grande empreendimento.

¹¹ Nome fictício utilizado para garantir o anonimato do trabalhador. Este critério foi adotado em todos os depoimentos utilizados neste artigo.

Eu na verdade comprei uma casa aqui por causa do Polo. Com aquela conversa dos 20 anos: “Aqui tem trabalho para 20 anos, muitos vão se aposentar aqui”. Então minha expectativa nem era de ficar 20 anos, mas eu esperava no mínimo trabalhar uns 10, e como eu tinha formação técnica e tava me qualificando, também na graduação, então eu esperava muito estar trabalhando, concluir a minha engenharia e conseguir fazer um estágio junto à empresa, e também crescer profissionalmente com a empresa após a formação. Minhas expectativas foram correspondidas 60%.

Nessa parte, sobre o trabalho, eu aprendi coisas que eu nem imaginava que existiam, então sobre o trabalho eu estou extremamente satisfeito, com o trabalho que eu participei, tive junto e realizei, nessa parte vamos colocar uns 90%, foi muito gratificante. Eu aprendi coisas e trabalhei em áreas que eu nunca imaginei que existissem.

Nota-se, de um lado, uma primeira expectativa de que o Polo permanecesse em atividade por uns vinte anos, como já analisamos em outros trabalhos (ROBERTT, 2019; ROBERTT, SPOLLE, 2020). O “projeto dos vinte anos” de trabalho não era uma ilusão ou um discurso ideológico. Era um cálculo objetivo que surgia do número de plataformas que se estimava serem construídas, e o tempo que demandaria cada uma delas. Junto com isso, também se nota que Alex, no decorrer de sua trajetória no Polo, fazia apostas educacionais, as quais vieram a ser realizadas com sua formação em engenharia, um ano depois do encerramento daquele. De outro lado, há uma avaliação positiva dessa trajetória, visto que significou para ele uma aprendizagem em áreas que não conhecia. Podemos dizer que sua carreira subjetiva dentro do Polo estava fortemente impulsionada pelo objetivo de dar continuidade a sua formação profissional. No trecho a seguir, observamos como, para Alex, o Polo representou um período datado de sua vida.

Eu era um dente da engrenagem e eu tava muito satisfeito com o trabalho, e tudo tava em caminhos de realizações, com a faculdade, com a casa, fiquei muito satisfeito, foi um período muito bom.

Para um jovem como Alex, o Polo foi uma oportunidade de avançar na vida e de aprendizagem, no decorrer de sua carreira como trabalhador. Veja-se que a interrupção do “projeto dos vinte anos” não chegou, segundo as suas palavras, a abalá-lo, como ele mesmo reflete no seguinte depoimento.

Quando chegou o dia [da demissão] fui chamado por meu chefe, eu e mais um colega. Eles comunicaram na parte da manhã “você vai fazer o seu desligamento”, vai entregar o que você tem de material, vai passando a documentação e vai fazendo um desligamento”. Eu não senti nenhum abalo (...) porque eu já sabia bem antes que seria demitido. Eu não sofri muito porque eu já tinha conhecimento da situação.

Depois do Polo, Alex ficou um ano sem trabalhar, segundo ele, por uma escolha, para poder finalizar seus estudos. Apesar de termos em Alex um jovem que acreditou no “projeto dos vinte anos” e sentiu os impactos do encerramento do Polo, estava preparado para esse final antecipado. Aos seus olhos, o Polo foi uma etapa de aprendizagem na sua carreira profissional.

2.2 A carreira interrompida de uma mulher trabalhadora*

O caso da Érica só nos detalhes é diferente ao de muitas mulheres que ingressaram no Polo. Este representou uma oportunidade de deixar para trás as atividades destinadas às mulheres historicamente, principalmente, o comércio e os serviços de limpeza. Pelo contrário, abriam-se as portas para se qualificar e aspirar a ter uma carreira, se não necessariamente ascendente dentro do Polo, diferente à que tinha até esse momento¹².

Érica seguiu seu filho, que tinha entrado no Polo antes dela. Morava em outra cidade do interior do Rio Grande do Sul e se transferiu para Rio Grande, fazendo um curso de esmerilhadora. Ingressou na Ecovix e tempo depois começou a trabalhar como soldadora, tendo feito um curso de qualificação no SENAI. Essa foi uma característica distintiva do Polo. Muitas mulheres se qualificaram como soldadoras, não sendo poucos os relatos que captamos, na época do trabalho do campo, que percebiam, inclusive, um desempenho superior aos homens nessa atividade. Diz Érica:

Eu fiz um curso de esmerilhador e vi que no Polo eu tinha uma chance que eu não tinha lá. Consegui entrar como esmerilhador no Polo, o que eu ganhava como esmerilhador eu não ganhava

¹² Tudo parece indicar que, as mulheres tinham mais dificuldades para serem promovidas do que os homens, no Polo. Então quando falamos das oportunidades novas para as mulheres, trata-se de uma afirmação em relação a sua trajetória histórica e não, necessariamente na comparação com os homens dentro do Polo. Francielle, uma outra mulher, que trabalhou no Polo, fez o seguinte depoimento: “Sim, sim... porque na mesma época que deram promoções, o meu nome foi pra lista e de outros colegas do sexo masculino. Esses colegas ganharam promoção e eu e outra colega que... a gente era mulher, não ganhamos, e a coisa que eles falaram foi: ‘não damos promoção para mulheres’ “.

no restaurante. Aí eu resolvi fechar e vim embora para cá trabalhar com ele [o filho]. Eu consegui levar o currículo e entrei no Polo, entrei na Ecovix. Eu tava no meu período de experiência de contrato de três meses e vi que poderia crescer lá dentro, aí eu fiz um curso de soldador no SENAI. Terminou meu contrato e eu qualifiquei para soldador, veio minha promoção e tudo e eu parti para a solda, eu trabalhei três anos lá. Meu salário era bom, era um sonho que a gente nunca imaginou que ia ter.

Esse sonho era o de sair das atividades tradicionais destinadas às mulheres, se qualificar e aprender novos ofícios, além de ter uma compensação econômica muito superior à que auferia na sua vida laboral anterior ao Polo. Significava também, embora as possibilidades de ascensão funcional fossem limitadas, a oportunidade de passar por diversas funções, como conta Érica no depoimento citado. O sonho era o da construção subjetiva de uma carreira que não tinha imaginado percorrer.

O momento da demissão é o da interrupção desse sonho. Como já analisamos em outros trabalhos, o encerramento do Polo Naval não ocorreu da noite para o dia (ROBERTT, 2019). Nos últimos anos, todos os meses um número significativo de trabalhadores ficava de fora do megaempreendimento. Registramos, também, que isso criava uma grande incerteza nos que permaneciam, pois no final de cada mês poderiam passar a ser parte dos que já não tinham mais direito a sonhar. Não foi diferente com a Érica. Ainda, no seu caso, como em outros registrados pela pesquisa, teria a possibilidade – no momento em que chegou a demissão – de adiar o desligamento, a partir de negociações que poderiam ser levadas adiante pela chefia imediata. Porém, essa solução provisória não foi aceita pela própria Érica. Parecia haver um alívio para ela, naquela hora, acabar com a agonia produzida mês a mês, de não saber se continuaria sendo parte do grande projeto¹³.

Quando chegou o dia da minha demissão, eu tava preparada para isso, eu sabia que ia chegar minha hora, mas a hora que chegou eu fiquei estagnada. Lembro do encarregado dizer assim quando foi me chamar: “O que que tu queres fazer? Te dou dez minutos se tu quiser correr para ser transferida de setor”. Eu disse: “Cara, não adianta”.

¹³ Além disso, a decisão da Érica tinha um fundamento racional, o qual consistia em ter uma certa garantia de que receberia os rendimentos monetários a que tinha direito pela rescisão contratual, o que mais adiante poderia não ocorrer. Refletia, da seguinte maneira, sobre aquele momento: “Prefiro sair agora quando a firma tem dinheiro do que ficar e vai saber o futuro! De repente ela não tem dinheiro para pagar e eu preciso do dinheiro da quita para terminar minha casa”.

Apesar de não se propor ficar no Polo, pelo menos, por algum tempo a mais, o impacto da interrupção dessa carreira para Érica foi muito forte, notado na expressão de que ficou “estagnada” ou, como afirma no próximo depoimento, de ter ficado “desesperada” e com “depressão”. A carreira de Érica teve, necessariamente, que se reformular como nos conta a seguir. Primeiramente, redirecionou as economias, resultado da indenização, no pagamento da construção de sua casa, ficando com poucos recursos monetários. Posteriormente, com a ajuda de familiares investiu na produção de salgadinhos para vender de forma autônoma, voltando ao ramo alimentício, anterior à época do Polo (quando geria um restaurante), mas de uma forma mais precária.

A princípio eu fiquei desesperada, tanto que eu fiquei em depressão. Só o meu filho trabalhando não tava dando pra a gente (...) Aí eu comecei, eu faço todos os dias 10 coxinhas e vendo: 10 de manhã e 10 de tarde. Aí começou a entrar um dinheiro. Eu ajudo meu filho no que eu posso, quando a gente se aperta tem que estar sempre arrumando o dinheiro emprestado porque eu não posso perder a casa, né?

Érica, como dissemos no início, é mais um exemplo de uma carreira interrompida, pois muitas mulheres, como ela, adquiriram uma nova qualificação, que acabou sendo descartada, tendo que voltar a atividades pretéritas. Se Érica retornou para a produção e venda de alimentos, outras mulheres precisaram voltar para as atividades de serviços, principalmente como faxineiras ou no comércio.

2.3 A carreira subjetiva de ser trabalhador

Descrever a trajetória laboral do Nelson, com todas as suas idas e vindas, nos levaria muito mais espaço do que podemos dedicar neste artigo. Iniciou sua vida de trabalhador com 14 anos, vendendo salgadinhos na praia. No decorrer de sua vida, antes de ingressar no Polo, já tinha trabalhado como ajudante de pedreiro, padeiro, office-boy e trabalhador de frigorífico, ficando desempregado em alguns períodos. Nessa trajetória chegou a trabalhar em turnos trocados com sua esposa, na época do frigorífico, cuidando do filho de forma alternada. Também esteve separado deles por um tempo de dois anos, pois morava em outra cidade na qual estava trabalhando, relatando encontros esporádicos com a família que terminavam sempre em uma nova separação. Nelson representa aquele trabalhador chamado de batalhador (SOUZA, 2012). A sua carreira subjetiva está marcada pela procura de uma situação de trabalho que o fizesse enfrentar, da melhor maneira possível, a precariedade laboral. Construiu um *habitus* de classe trabalhadora – pois é filho de pescador e sua mãe também era

trabalhadora –, no qual, aliás, o estudo não estava presente em seu horizonte (embora hoje perceba a importância da escolaridade formal).

Esprei a fase do quartel, não consegui entrar no quartel e dali eu comecei a trabalhar, porque na verdade eu estudava no ensino médio. Inclusive não terminei porque eu tenho uma dificuldade com esses negócios de colégio. Agora até tô tentando ver se eu consigo concluir o ensino médio. Eu preferi trabalhar do que estudar. Meu pai era pescador vivia no mar, minha mãe também trabalhava aqui mesmo em Rio Grande.

Para ingressar no Polo, fez dois cursos, sendo que no último estudava de dia e trabalhava em uma empresa de noite. Sobre essa época, Nelson diz que parecia um “zumbi”, e se questionava se conseguiria trabalhar e se qualificar ao mesmo tempo.

E eu trabalhava de noite ainda. Eu andava que era um zumbi, né? Cansado. Ai eu disse: “Será que eu vou aguentar?”, “...mas se eu quiser alguma coisa melhor, eu tenho que me esforçar”.

Essa conversa “consigo mesmo” é resultado de uma subjetividade que se questiona sobre todo o esforço que precisa fazer para ter uma carreira laboral satisfatória. Pode-se dizer que Nelson ficou rodando em torno do Polo. Quando percebeu que ali teria uma probabilidade de melhorar sua carreira como trabalhador, fez cursos de formação (inclusive arcando com os custos econômicos, os quais eram muito altos para os recursos de que dispunha), deixou currículos e perguntou, constantemente, a quem pudesse lhe dar alguma informação, sobre a abertura de vagas. Quando finalmente foi chamado para ingressar no Polo, não acreditou. Chegou a desconfiar se seria verdade que tinha sido chamado para trabalhar no megaprojeto. Uma reação que, de algum modo, indicava que obter tal emprego seria um sonho cumprido, como o tinha sido para outros; uma fantasia social, como o chamamos em outro trabalho (ROBERTT, SPOLLE, 2020). Como veremos daqui a pouco, Nelson também não acreditou na notícia da demissão, quando esta última acabou se efetivando.

Eu já tinha até esquecido dessa situação e esse mesmo colega me ligou e disse: “Ô Nelson, a mulher da Ecovix não te ligou?” Eu disse que não. Ele disse: “Ela me ligou procurando por ti e disse que na segunda-feira é para tu ir lá fazer uma entrevista e entregar a documentação”. Eu até fiquei meio desconfiado, falei: “será?”

A carreira funcional do Nelson teve várias promoções dentro do Polo. Embora o empreendimento parecia não deixar muita margem para

mudanças na carreira, sua trajetória indica algumas ascensões funcionais que lhe trouxeram maiores recompensas monetárias. Contratado como soldador, teve um período de treinamento e de teste até que foi aprovado para desempenhar essa tarefa, transitando por diversas áreas dentro da empresa.

A carreira subjetiva almejada por Nelson, dentro do Polo, era a do “projeto dos vinte anos” – como já vimos aqui com o Alex, e em trabalhos anteriores, com depoimentos inclusive de outros trabalhadores. Nosso trabalhador não era diferente de tantos de seus companheiros que passaram pelo Polo. Vindos de uma vida de trabalho batalhada e precária, o grande empreendimento significou uma possibilidade de construir uma carreira de trabalhador satisfeito com seu trabalho e com um horizonte de obter um futuro descanso remunerado, acessando o direito da aposentadoria.

A minha expectativa era de 20 anos de trabalho. Eu disse: “Ótimo! Vou sair daqui quase aposentado”. A nossa expectativa era aquela ali. Eu fiquei lá uns três anos, eu acho. Dois anos foi bom. No terceiro ano começou a desandar, começou a mandar gente embora.

O encerramento do Polo teve para o Nelson o mesmo impacto que sua chegada: não acreditou. Não conseguia aceitar (para si mesmo) que o megaempreendimento tinha chegado a seu fim, com todos os sonhos que tinha trazido consigo, nem conversando com os colegas nem quando chegou na sua casa e teve que comunicar a amarga notícia para sua esposa.

Chegou sexta-feira, fizemos DDS [Diálogo Diário de Segurança] normal, um cara do sindicato que trabalhava lá, o cara fez o DDS, chamou todo mundo e disse: “Ô pessoal, esse foi o último dia. Essa foi a cartada final. O comentário é que o Benito [representante sindical] teve ontem conversando com o pessoal da direção do Estaleiro e o pessoal disse que não tem mais como se manter aqui. A Petrobras quebrou o contrato por falta disso, disso e disso, e vamos parar o trabalho”. Aí eu disse: “Cara, não pode. Não, não, não é verdade”.

A carreira subjetiva do Nelson continua sendo a de um batalhador após o Polo. Logo que se convenceu do encerramento, começou a deixar currículos e iniciou, novamente, uma peregrinação para encontrar um novo trabalho. O dia que o encontrou sabia que não teria as condições de emprego que tinha usufruído no Polo. Diante do pessoal contratante que o questionava sobre se não o afetaria obter rendimentos monetários menores, com respeito a seu trabalho no Polo, Nelson respondeu “se melhorar estraga”. A aceitação, mais do que a um novo emprego, era de uma carreira

subjetiva que abandonava os sonhos que havia almejado em sua experiência no Polo.

Reflexões finais

Ao nos valermos do conceito de carreiras subjetivas para estudar a trajetória de trabalhadores no Polo, observamos que este foi um ponto singular de uma trajetória laboral mais ampla. O ressurgimento da indústria naval brasileira, em um novo patamar tecnológico, trouxe como consequência o desenvolvimento profissional de muitos trabalhadores e trabalhadoras, gerando uma virada nas suas carreiras laborais. Como vimos anteriormente, seguindo a Hughes, mudanças técnicas na organização social podem vir a afetar essas carreiras.

Encontramos, em geral, indivíduos que visualizaram nesse empreendimento uma forma de acumular um pequeno capital ou adquirir bens de consumo; alguns que viram a possibilidade de obter estabilidade e boas remunerações em relação a sua carreira laboral precedente; e outros que apesar de perceberem sua trajetória laboral como uma transição constante e instável entre diversos trabalhos, projetaram no Polo um lugar onde poderiam construir, efetivamente, uma carreira.

Com o encerramento do Polo, notamos que as carreiras de diversas categorias de trabalhadores tomaram rumos diversos, em boa medida, dependendo do ponto de partida com o qual chegaram ao empreendimento. Os exemplos que trazemos aqui não são meras ilustrações ou pequenos casos representativos de uma população trabalhadora. São casos que se repetem na pesquisa etnográfica que realizamos, os quais poderíamos apresentar de forma consecutiva um após outro.

Para os mais jovens, o futuro aparece em aberto e o Polo foi, sobretudo, uma oportunidade de acumular bens ou de obter uma melhor formação, como foi o caso do Alex. O Polo os impactou, mas não ao ponto de afetá-los emocionalmente, de forma séria. O fim do projeto os encontrou no início de sua carreira subjetiva, a que se caracteriza mais por uma preocupação maior pela formação e pela carreira escolar do que pela manutenção de uma fonte de trabalho, por mais positiva que essa experiência possa ser.

Para as mulheres, o Polo significou uma virada nas suas carreiras subjetivas. Ingressar nesse projeto era participar de uma experiência inimaginável que as colocava, pelo menos no que diz respeito a qualificações e rendimentos monetários, em um patamar semelhante aos dos homens na entrada no Polo. Contudo, os depoimentos também indicam que elas tinham maiores dificuldades para serem promovidas. De todos os modos, o fim do projeto representou, como observamos no caso da Érica, o retorno ao destino social de trabalhadora de baixa qualificação, isto é, voltar para

trabalhos de serviços, por isso a chamamos de carreira *interrompida ou retrocesso de carreira*.

Os homens mais velhos ficaram com um projeto inacabado nas mãos, sendo que em alguns casos buscaram recomeçar suas carreiras laborais apostando em novas atividades, para as quais a aprendizagem na indústria naval parecia contribuir pouco¹⁴. Foram eles que mais se aferraram ao projeto de vinte anos. Vindos de uma vida em geral de instabilidade laboral, o Polo não apenas lhes prometia rendimentos monetários muito superiores aos obtidos nas ocupações anteriores, mas também estabilidade atual e futura, isto é, um emprego sem sobressaltos e a possibilidade de obter sua aposentadoria. Para eles o golpe foi imensamente mais forte do que para os jovens, ao ponto que podemos encontrar trabalhadores, como Nelson, que não conseguiam acreditar que o grande projeto industrial tinha acabado. Hughes notava que as carreiras laborais dependiam de ocupar posições centrais ou periféricas na organização do trabalho, o que segue sendo certo hoje em dia. Contudo, o que observamos com o encerramento do Polo é que indivíduos que melhoraram sua carreira laboral, no sentido amplo de um ciclo de vida, se viram lançados do centro de um projeto industrial para mundos de trabalho pretéritos, instáveis e de baixa remuneração, como registramos em muitos dos depoimentos da nossa pesquisa.

As carreiras dos indivíduos não são idênticas, mesmo que eles transitem por um mesmo espaço laboral. A criação, funcionamento e encerramento do Polo de Rio Grande nos traz elementos que corroboram essa afirmação. O ponto de partida de cada indivíduo vai influir no subsequente momento de sua carreira; jovens formados procurarão num mercado de trabalho em crise uma nova posição na estrutura ocupacional; mulheres tenderão a dar (contra as expectativas criadas) um passo atrás na divisão social do trabalho; alguns poucos voltarão para atividades que lhes outorgavam segurança, enquanto a maioria deles retornará a um mercado de trabalho precário e instável.

Hoje os trabalhadores brasileiros se encontram em uma situação de maior insegurança, em relação a 2016 (quando o Polo Naval dava seus últimos passos), devido fundamentalmente a mudanças legislativas no âmbito do trabalho e da previdência social¹⁵. Essas reformas trazem maior insegurança laboral e adiam o tempo de aposentadoria dos trabalhadores.

Hughes (2005) notava, no contexto norte-americano de pós-guerra, padronizações na idade de se aposentar e um movimento favorável às pensões, o que forneceria uma certa estabilidade econômica. Nesse contexto, o trabalhador ficaria protegido, apesar das instabilidades recorrentes

¹⁴ Em outros trabalhos ficou evidenciado a escassa reconversão da qualificação obtida na indústria naval (D'AVILA, ROBERTT, JESKE: 2019).

¹⁵ Nos referimos às leis 13.429 de terceirização de atividades fim, a 13.467 da reforma trabalhista e à Emenda Constitucional 103 de reforma previdenciária de 2019.

do capitalismo. Não é o caso hoje do Brasil, onde a instabilidade e insegurança tendem a se instalar de forma rígida e a probabilidade de se aposentar se torna cada vez mais longínqua, dando pouca margem para carreiras que sejam promissoras para seus trabalhadores e trabalhadoras.

Referências:

D'AVILA, Ana Paula; ROBERTT, Pedro; JESKE, Henrique. O Polo Naval do Rio Grande do Sul: do desenvolvimento territorial ao território abandonado e força laboral descartada. In: **XVI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho** (ABET), Salvador, 2019, Salvador. Editora da ABET, 2019. v. 1. p. 1-17.

BEAUD, Stéphane e WEBER, Florence. Guia para a pesquisa de campo. Produzir e analisar dados etnográficos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. Introdução. p. 9-16. Posfácio. Por uma etnografia sociológica. 191-20.

CARDOSO, Adalberto M. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

HUGHES, Everett C. Careers. **Qualitative Sociology**, Vol. 20, No. 3, 1997.

_____. Ciclos, pontos de inflexão e carreiras. **Teoria e pesquisa** 46. Janeiro de 2005.

LAHIRE, Bernard. O Homem plural. **Os determinantes da ação**. Petrópolis, Vozes. Editora Ciências Sociais da Educação. 2002.

_____. Patrimônios individuais de disposições. Para uma sociologia a escala individual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 49, 2005, pp. 11-42.

_____. **Retratos sociológicos**: disposições e variações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ROBERTT, Pedro. Trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande: ativação e apagamento de disposições econômicas e cognitivas. 2019. **19º Congresso Brasileiro de Sociologia**. 9 a 12 de julho de 2019. UFSC - Florianópolis, SC.

_____; SALVADOR, B. L. S. Trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS: desenvolvimento e organização do trabalho. In: **40 Encontro Nacional de Anpocs**, 2016, Caxambú. Anais do 40º Encontro Anual da Anpocs, de 24 a 28 de outubro de 2016, em Caxambu - MG. Caxambú: Editora da Anpocs, 2016. v. 1. p. 1-26.

_____; SPOLLE, M. V. Ativação e descarte de disposições de trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande: corpos entre a fantasia e o fantasma. **PO-LIS** (SANTIAGO. EN LÍNEA), v. 1, p. 100-113, 2020.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros**: nova classe média ou nova classe trabalhadora. Belo Horizonte, Editora da UFMG, 2012.

POLO NAVAL DO RIO GRANDE E SÃO JOSÉ DO NORTE: UM ESPAÇO DE (RE)CRIAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL

Claudia Socoowski de Anello e Silva

1. Introdução

Nas décadas de 1980 e 1990 do século XX, respectivamente no âmbito internacional e no Brasil, se fala de uma suposta crise do sindicalismo a partir da reestruturação produtiva e da mudança dos modelos organizacionais em busca da competitividade e maior produtividade no mundo globalizado, refletindo em consequências dramáticas para os sindicatos, que vão desde a perda de sua identidade de classe ao mais grave, o seu possível desaparecimento. Note-se que a suposta crise dos sindicatos é diagnosticada em todo o mundo, afetando países com tradições e organizações diferentes, inclusive com modelos de organizações operárias também díspares, o que o caracteriza como um fenômeno complexo e variado. No entanto, mantém em comunhão algumas causas ou indícios, quais sejam: automação, novas tecnologias, flexibilização das relações de trabalho, redução do emprego industrial, deslocamento e segmentação de atividades empresariais, novas formas de gestão, entre outras, que acabam por refletir na capacidade de organização e no engajamento da classe trabalhadora.

Todavia, os reflexos das transformações do capitalismo neoliberal no mundo do trabalho, em especial, no movimento sindical podem não significar o seu fim, ao contrário, poderão ser entendidos como novas questões que exigem novas posturas, fazendo ampliar o escopo da ação sindical, sugerindo um cenário de transformação, de renovação, de recriação da sua ação e não o seu término.

Assim, o estudo do movimento sindical perpassa pela discussão da questão de o trabalho deixar de ser ou não uma categoria sociológica central. Autores como Alain Touraine, André Gorz, Claus Offe e Dominique Meda, prognosticaram o fim da centralidade do trabalho na sociedade capitalista, propondo uma ruptura na ideia marxista de luta de classes e consequentemente uma ascensão da ideia dos novos movimentos sociais, estabelecendo novas categorias de análise do sindicalismo. Transformaram a abordagem de sua crise por uma de revitalização, que se caracterizaria pela atuação em rede buscando apoio nos movimentos sociais e sendo

a concepção político-ideológica do sindicato, determinante de sua posição em relação a estes últimos e a seu espaço de atuação.

Considerando esta base teórica examinou-se as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, mais especificamente, aquelas relacionadas ao Polo Naval do Rio Grande e entorno que causou, na época da instalação, um rápido crescimento do número de trabalhadores metalúrgicos, e demandou a mobilização destes atores para um processo de (re)criação de uma ação coletiva do sindicato representante dos metalúrgicos da indústria do Polo Naval e *Offshore* (Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e de Material Elétrico de Rio Grande e São José do Norte-STIMMMERG). Buscou-se examinar, ainda que de forma sucinta, como se deu essa mobilização a partir das categorias antes elencadas (atuação em rede com apoio nos movimentos sociais, concepção político-ideológica e posição relacional).

Para fundamentar estas reflexões, foram utilizadas, como técnicas de coleta e fonte de dados, a análise de documentos disponibilizados no *site* do Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e *Offshore*, da Petrobras; em revistas do setor naval; nas notícias online disponíveis nos *sites* do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego e do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica e Material Elétrico do Rio Grande, além da realização de entrevistas com dirigente sindical.

O presente trabalho traz, na primeira parte, questões relativas ao sindicato de movimento social e à contextualização do campo de análise, apresentando o desenvolvimento da indústria naval, no Brasil e em Rio Grande e São José do Norte. Na parte seguinte, descreve-se o cenário observado a partir da relação de dois eixos: o processo produtivo e a organização dos trabalhadores. A partir das delimitações espaço-temporais, examina-se, com base na teoria dos novos movimentos sociais, como são combinados os diversos componentes. Por fim, nas considerações finais, serão analisadas as heterogeneidades que compõem o movimento sindical.

2. O sindicalismo de movimento social: a revitalização

Na sociedade pós-industrial de Alain Touraine, a classe trabalhadora deixa de ter um papel central emancipador, pois a possibilidade e capacidade de mudança ocorreria especialmente a partir de movimentos identitários decorrentes das clivagens nascidas dentro da própria sociedade capitalista, retirando, como se disse, a centralidade da luta de classe (MELUCCI, 2001). Sustenta este mesmo autor, que para o estudo dos movimentos sociais, é necessário buscar a resposta ao sentido da ação coletiva e dissecar a unidade empírica dos fenômenos, a fim de compreender seus efeitos e analisar, de forma eventual, o que repercute para a mudança social (MELUCCI, 2001).

Assegura, ainda, que “a análise dos movimentos sociais e da ação coletiva transformou-se em um setor autônomo da teoria e da pesquisa nas Ciências Sociais e viu crescer a quantidade e qualidade das contribuições deste” (MELUCCI, 2001, p. 22). Em sua formulação, vai asseverar que “as formas contemporâneas de ação coletiva são múltiplas, variáveis e atingem diversos níveis do sistema social” (MELUCCI, 2001, p. 23). Daí a necessidade de distinguir o campo dos conflitos e o dos atores que dão visibilidade ao conflito, superando a forma de análise do passado restrita à condição social de um grupo para dedução das causas da ação.

Numa análise contemporânea, portanto, é necessário identificar o campo dos conflitos a nível de sistemas, verificando como determinado grupo social interfere neste campo, aliada à ideia de que os fenômenos contemporâneos devem ser considerados como um objeto empírico unitário, esgotando-se a imagem de “movimentos personagens”. A análise deve conter a combinação de formas de ação relacionadas aos diversos níveis da estrutura social “que implicam diversas orientações, que pertencem a fases históricas diversas”, devendo ser compreendida a multiplicidade de elementos sincrônicos e diacrônicos e explicando como ocorrem estas combinações na unidade concreta do ator coletivo (MELUCCI, 2001, p. 25).

A ação coletiva contemporânea é organizada em rede de movimentos de grupos que compartilham uma cultura de movimento e uma identidade coletiva, cujos atores podem ser temporários, dependendo da criação e desaparecimento destas redes, o que implica na dificuldade de definir os movimentos sociais como sistemas fechados.

De acordo com Melucci (2001), a mobilização coletiva contemporânea possui formas de organização que sugerem uma descontinuidade analítica daquela aplicada ao movimento operário do passado, cuja composição divide-se em unidades diversificadas e autônomas, mas mantém parte dos recursos dedicados à solidariedade interna. Os movimentos “são redes submersas de grupos, de pontos de encontro, de circuitos de solidariedade que diferem profundamente de ator coletivo politicamente organizado” (MELUCCI, 2001, p. 95), que apresentam dois aspectos importantes: a *latência*, em que cada célula tendo vida própria ascende à superfície na ocasião da mobilização para depois imergir novamente no tecido do cotidiano; e a *visibilidade*, que se configura em estratégia de enfrentamento de uma autoridade específica contra uma lógica de tomada de decisão. A *latência* nutre a *visibilidade*, que reforça as redes submersas e possibilita revigorar a *solidariedade*.

No campo do sindicalismo, podem ser elencadas, de acordo com Waterman (*apud* DIAS, 2010, p. 9) um conjunto de teorias e práticas:

Retirei, da teoria socialista dos sindicatos, o significado do trabalho capitalista, da contradição de classe, da auto-organização dos trabalhadores; e da luta de classes como simultaneamente subversora das relações capitalistas existentes, e essencial para a

solidariedade internacional e autoemancipação humana. Da Teoria dos Novos Movimentos Sociais, a importância dos movimentos identitários radicais-democráticos, a equivalência das diferentes lutas radicais-democráticas, o trabalho em rede como forma do movimento, o sociocultural como um campo de crescente importância para a luta emancipatória. Da teoria das comunicações, ideias sobre o potencial das tecnologias da informação e da comunicação para os movimentos emancipatórios.

Com base em tais premissas é possível tentar traçar um panorama da atuação do sindicato dos metalúrgicos de Polo Naval do Rio Grande considerando a teoria do sindicalismo de movimento social.

3. Do ressurgimento da indústria naval: o espaço do Polo Naval de Rio Grande e a emergência da ação coletiva sindical

A retomada da indústria naval teve início no ano de 2000, ocasião em que a Petrobras deu início à conversão de dois navios petroleiros nas unidades de produção do tipo FPSO¹ para operação na Bacia de Campos. Tratava-se da conversão da P-47, de FSO² em FPSO, para processar óleo de plataformas, também na Bacia de Campos, e a do navio petroleiro Felipe Camarão no FPSO P-50, destinado ao campo de Albacora Leste, impulsionando a indústria.

Com mais vigor, o governo brasileiro, então, orientou a Petrobras na aquisição de várias plataformas dentro do mercado brasileiro, sendo criado em 2003 o Programa de Mobilização da Indústria do Petróleo e Gás Natural (Prominp), que assegurava a participação da indústria brasileira de bens e serviços em empreendimentos ligados aos setores de petróleo e gás natural no Brasil e no exterior.

O projeto de revitalização da indústria naval mobilizou o Brasil de Norte a Sul, estando distribuído entre cinco estados: Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Santa Catarina e São Paulo, os quais

¹ FPSO (*Floating Production Storage Offloading unit*): é um navio flutuante de produção, armazenamento e descarregamento de petróleo e gás. Utiliza o sistema de processamento e armazenamento antes de qualquer descarga para um navio-tanque, ou serve para o transporte desses materiais para um gasoduto. Trabalha em conjunto com uma plataforma de petróleo/gás ou um modelo de submarino. Disponível em: <<http://www.transportes-xxi.net/tmaritimo/investigacao/classificacaodenavios>>. Acesso em: 20.abr. 2015.

² FSO (*Floating Storage Offloading*): É uma instalação semelhante a uma FPSO. Contudo, não dispõe da capacidade de processar petróleo, servindo apenas para armazenamento. Disponível em: <<http://www.transportes-xxi.net/tmaritimo/investigacao/classificacaodenavios>>. Acesso em: 20.abr. 2015.

concentravam 91,6% dos empregos criados no setor de construção naval, conforme a Tabela 1³, entre os anos de 2008 e 2013.

Tabela 1 – Participação dos estados no estoque total de empregos no setor de construção naval no Brasil (01 de janeiro de 2013) e variação dos estoques de emprego nos últimos cinco anos (01 jan 2008 a 01 jan 2013).

Unidades da Federação	Nº de empregos	Participação (%)	Variação 2008-2013*
Total	51.176	100,0	85,1
Rio de Janeiro	26.292	51,4	49,9
Rio Grande do Sul	6.867	13,4	431,0
Pernambuco	6.101	11,9	323,1
Santa Catarina	4.874	9,5	52,8
São Paulo	2.739	5,4	52,8
Demais Estados	4.303	8,4	31,1

Fonte: MTE, CAGED.

(*) Variação dos estoques de emprego de 01 de janeiro de 2008 a 01 de janeiro de 2013.

Na região Sul, mais especificamente em Rio Grande e na cidade vizinha de São José do Norte, em razão da posição geográfica e de uma delas (Rio Grande) sediar o único porto marítimo do estado do Rio Grande do Sul, a partir de meados de 2006, foram acolhidos projetos fomentados pelo governo federal de descentralização e desenvolvimento da indústria metalúrgica naval. Em consequência houve geração de trabalho, acumulando uma variação percentual no período de 2008 a 2013 de 431% de crescimento e tendo uma estimativa na época, de alcançar uma cifra de mais de vinte mil empregos diretos e indiretos.

Parte da geração de empregos estimada se concretizou, num curto espaço de tempo na primeira cidade, em 2014. Em seguida, houve uma redução drástica, em abril de 2015, por conta da desmobilização da indústria naval, por questões de sazonalidade e/ou em face da deflagração da operação lava-jato^{4 e 5} que envolveu a Petrobras e as empresas contratadas deste setor. Neste último ano, contava-se, extraoficialmente, com aproximadamente sete mil empregados e na segunda cidade em torno de setecentos empregos.

³ Disponível em: <http://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/files/2013/11/PANORAMA-N%C2%BA-01.2013-O-EMPREGO-NA-IND%C3%A9ASTRIA-NAVAL-BRASILEIRA.pdf>. Acesso em: 20.abr.2015.

⁴ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=954952>. Acesso em: 22.mai.2022.

⁵ A operação teve início em 17 de março de 2014, desdobradas em 80 fases operacionais com o objetivo de crimes de corrupção ativa e passiva, gestão fraudulenta, lavagem de dinheiro, organização criminosa, obstrução da justiça, operação fraudulenta de câmbio e recebimento de vantagem indevida. Investigou membros administrativos da empresa estatal Petrobras, políticos e empresários de grandes empresas brasileiras. Em fevereiro de 2021, a operação de combate à corrupção terminou, após quase sete anos de ação. Disponível em: O fim da Operação Lava Jato – Brasil Cidadão (observatorio3setor.org.br). Acesso em: 22.mai.2022.

O Complexo que envolve o Polo Naval de Rio Grande foi alugado para a Petrobras até 2019, tendo produzido as plataformas P-53, P-55, P-58, P-63, integração das plataformas P-75 e P-77, construção dos cascos P-66, P-67 e P-68, e a construção da P-74 em São José do Norte, acumulando desde janeiro de 2008, um estoque de empregos em agosto de 2013, no patamar de 8.727 empregos formais, cujo crescimento chega a 774% no referido período.

Os atores representativos do capital eram grandes empresas do ramo metalúrgico-naval que se formaram a partir de consórcios: QUIP, CQG, QGI, ENGEVIX/ECOVIX, EBR, ATLANTICOSUL, e como já se disse, acabaram por se instalar mudando grande parte do cenário do mundo do trabalho, na região sul do Rio Grande do Sul.

É importante mencionar que o segmento metalúrgico-naval não representava a vocação econômica de ambos municípios, sendo inserida nos projetos fomentados pelo governo federal da época. O ressurgimento e elevação da indústria naval brasileira ao nível dos *players*⁶ mundiais, possibilitaria a geração de empregos, que em nível nacional se situava, na virada do século, em não mais que dois mil trabalhadores, passando rapidamente a setenta e cinco mil postos de trabalhos.

A materialização do projeto do Polo Naval teve início em meados de 2006 (início do recorte temporal) em Rio Grande; e em 2011 em São José do Norte, num modelo de acumulação flexível com contratações temporárias, subcontratações, terceirização, quarteirização, além da contratação direta, o que se traduziu em uma verdadeira diversidade e fragmentação da mão de obra.

Com a paralisação definitiva das atividades do Polo Naval, em 18 de abril de 2017⁷, foi criada uma frente parlamentar com um “pedido de socorro” para salvar os empregos e empresas locais, unindo forças políticas, comunidade e sindicato. Nesse sentido, foi realizada uma audiência pública na assembleia legislativa do Rio Grande do Sul, na época, ocasião em que os participantes descreveram um cenário de abandono, com dezenas de milhares de empregos perdidos e a transformação em sucata de plataformas que seriam produzidas para a exploração de petróleo.

Importa mencionar que em consulta ao site do STIMMMERG⁸, as últimas publicações datam do ano de 2017, inexistindo dados mais recentes sobre o Polo Naval.

Desde o final de 2021⁹, há registros de operações de duas empresas, Ecovix em Rio Grande, que se encontra em recuperação judicial e a

⁶ Grandes produtores mundiais de navios: Japão, Coreia do Sul e China.

⁷ Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/08/29/abandono-do-polo-naval-de-rio-grande-e-definido-como-crime-de-lesa-patria>. Acesso em 22.mai.2022.

⁸ Disponível em: https://www.stimmmerng.com.br/index.php?n_sistema=7158. Acesso em 22.mai.2022.

EBR em São Jose do Norte, as quais encontram-se em operação, porém com um número de trabalhadores diretos e indiretos bastante reduzido, em especial se comparados ao atingido no período de instalação do Polo Naval.

Atendo-se ao recorte proposto, que se refere ao período em que houve a grande demanda de contratação de força de trabalho, surgiu paralelamente a necessidade de rápida organização dos trabalhadores ou melhor dizendo, uma verdadeira recriação da atuação sindical, uma vez que, originalmente, antes da instalação do Polo Naval, a categoria de trabalhadores era muito pequena, de pouca organização e baixa atuação.

4. O modelo flexível de produção capitalista do Polo Naval e a criação de um sindicalismo de movimento sindical?

Os estaleiros se organizaram a partir de um modelo flexível de produção, associando o uso intensivo da tecnologia, terceirização, descentralização, horizontalização em redes com flexibilidade na produção ajustada às demandas do mercado. Como reflexo deste formato flexível de produção, os capitalistas conseguem manter maior controle sobre os trabalhadores, implicando além de altos níveis de desemprego estrutural, destruição e reconstrução de habilidades, baixos salários e, em especial, o retrocesso do poder sindical; isto se traduz num modelo que se baseia em contratos de trabalhos do tipo tempo parcial, temporários ou baseados na subcontratação, todos em detrimento do contrato em tempo integral.

Tomamos como exemplo a construção da plataforma submersível P-55¹⁰, que teve uma estratégia de construção e montagem que previa a utilização de mais de um estaleiro. O casco foi produzido pelo Estaleiro Atlântico Sul em Pernambuco em formato de dois “C”s, que depois foram unidos e rebocados para Rio Grande/RS para receber a construção do *deckbox* e integração da plataforma sob a responsabilidade de outra empresa, a Quip, a qual tinha também o encargo da integração dos demais módulos adquiridos pela Petrobras. Note-se que a produção dessa plataforma computou trabalhadores diretos e indiretos de dois estaleiros; contando também com trabalhadores das empresas UTC Engenharia, responsável pela unidade de retirada de CO² e H²S e desidratação e compressão de gás e *booster*, da empresa IESA, responsável pelo módulo de retirada de gás e sulfato, e da empresa Dresser-Rand, responsável pela construção do pacote de geração elétrica e turbo-geradores, dentre várias outras empresas não

⁹ Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2021/09/estaleiro-rio-grande-encaminha-negociacoes-para-receber-novos-navios-ate-o-inicio-de-2022-cku74gcvu006s017f6ycovfm9.html>. Acesso em 22.mai.2022.

¹⁰ Disponível em: <<http://sinaval.org.br/2013/10/plataforma-p-55-construcao-e-montagem/>>. Acesso em: 20.abr.2015.

nominadas, mas que juntamente com estas chegaram à marca de cinco mil empregos diretos e quinze mil indiretos.

Enquanto estas etapas eram desenvolvidas, em especial, na cidade do Rio Grande, a categoria dos metalúrgicos riograndina que, no início de 2006, como já se disse, era inexpressiva – quer no seu contingente, quer na sua forma de organização, entre outros – sofreu o rápido incremento em seu efetivo, com trabalhadores locais e não locais, o que a levou a se reorganizar, urgentemente, para acompanhar o arranjo produtivo.

O processo de mobilização da categoria profissional não foi imediato em razão justamente da heterogeneidade, tanto do próprio processo de produção como da mão de obra. Isto pode ser observado no texto publicado no *site* da própria associação obreira (STIMMMERG), publicado no menu “SOBRE O SINDICATO”, mencionando que a entidade tinha:

[...] pouca atividade e quase nenhuma participação nos problemas da categoria [*sic*] o STIMMMERG foi por muitos anos um Sindicato omissor e sem expressão, [*sic*] em maio de 2011 sua história começa a tomar um novo rumo. Cansados da falta de amparo e do descaso do Sindicato para com seus contribuintes, os trabalhadores da base mobilizaram-se e depuseram do comando da instituição o antigo Presidente [...].¹¹

Neste sentido, é possível observar, com base em Melucci que a “ação coletiva de um movimento se manifesta através da ruptura dos limites de compatibilidade do sistema dentro do qual a ação mesma se situa”, possuindo a partir de um conflito uma orientação que comporta solidariedade (2001, p. 35). Mais adiante, o mesmo autor vai afirmar que um movimento não se limita a manifestar um dissenso, mas sim, a projetar este para fora dos limites do sistema de relações sociais em que a ação acontece.

As degradantes condições de trabalho projetaram o conflito para além do espaço cognitivo capital e trabalho, dando visibilidade e trazendo outros atores para a cena que ajudaram a encorpar a ação, dando-lhe maior intensidade. Várias foram as atuações do Ministério Público do Trabalho¹² e do Ministério do Trabalho e Emprego que formaram uma força tarefa para tratar de questões que envolviam o Polo Naval.

Em uma das atuações, em outubro de 2012, dois anos após a finalização das obras de infraestrutura do Polo Naval, uma força-tarefa nacional do Ministério Público do Trabalho (MPT), com participação do Minis-

¹¹ Disponível em: <http://www.stimmmerng.com.br/index.php?n_sistema=7158>. Acesso em: 10.fev.2015.

¹² Disponível em: <<http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/bfc8218047af09e3b970bfd0854ab81a/nau.s.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bfc8218047af09e3b970bfd0854ab81a>> Acesso em: 10.fev.2015.

tério do Trabalho e Emprego (MTE), investigou a saúde e a segurança dos trabalhadores no Estaleiro Rio Grande (ERG) e no canteiro da Quip. Nesta ocasião, O ERG contava com 2,5 mil funcionários diretos e 1,2 mil subcontratados (total de 3,7 mil) e a Quip, na P-55, tinha 943 diretos e 1.557 subcontratados (total 2,5 mil) e, na P-63, 430 e 856, respectivamente (total de 1.286). Na Quip/CQG, na P-58, eram 1.521 empregos diretos e 1.503 subcontratados (total 3.024).

Os auditores-fiscais identificaram várias situações de risco, principalmente na parte das oficinas, em que foi constatada a presença de agentes insalubres além de questões ergonômicas. Também foram identificados riscos nas atividades em altura e em espaços confinados, bem como na movimentação de cargas e na circulação de pessoas e veículos em lugares comuns.

Segundo o relatório da fiscalização-conjunta, as mesmas situações encontradas no ERG estavam presentes na Quip/CQG, delineando um cenário de irregularidades graves e precarização do trabalho, justificando uma atuação planejada e consistente de fiscalização de órgãos protetivos dos trabalhadores, em auxílio ao sindicato profissional. Há de se destacar que após a parcial resolução dos problemas mencionados, pela gestão das empresas do Polo, houve uma desarticulação desta rede de atores fiscalizadores.

No campo econômico, a primeira negociação coletiva envolvendo diretamente o Sindicato dos trabalhadores (STIMMERG) e o Sindicato patronal (SINAVAL) ocorreu apenas em 2012, sendo precedida de uma atividade de paralisação dos trabalhadores, cuja mobilização contou com a presença de outros sindicatos metalúrgicos do Rio Grande do Sul e de outros órgãos da estrutura sindical.

Cumprir destacar, num comparativo básico entre o Polo Naval do Rio de Janeiro e o de Rio Grande, por exemplo, o salário normativo dos trabalhadores metalúrgicos navais do Rio de Janeiro em 2012 estava fixado em R\$1.962,46, enquanto os metalúrgicos no Polo Naval do Rio Grande tiveram um piso unificado no mesmo período em R\$ 800,00 acarretando em grande disparidade para trabalhadores com a mesma função (Normas de 2012).

Em entrevista realizada em 18 de junho de 2015, o Vice-Presidente do Sindicato, Sadi comentou que havia dois fatores que afetavam o poder de barganha dos trabalhadores, de um lado, a própria dificuldade de mobilização e, de outro, a dificuldade de entendimento com as empresas.

No que se refere ao atendimento dos trabalhadores, como os cinco membros da Diretoria foram dispensados do trabalho e não conviviam o dia a dia do chão de fábrica com os trabalhadores, precisaram estabelecer uma forma de contato estreita com estes a fim de assegurar rapidez, segurança e confiabilidade. Entre as formas estabelecidas, o sindicato disponi-

bilizou o atendimento em sua sede, contando com uma secretaria, com um corpo jurídico com atendimento diário para os problemas individuais e com outro escritório que atendia as causas coletivas; e, o mais importante, a disponibilização dos números de telefones celulares dos cinco dirigentes que recebiam, aproximadamente, cem ligações diárias com as mais diferentes demandas, não só de cunho laboral.

Agregando ao escopo da ação coletiva, segundo o mesmo dirigente sindical, quando se fala nas mais variadas demandas, fala-se de problemas relacionados às questões de trabalho, como também, de assuntos relacionados à vida privada dos trabalhadores, como problemas familiares, de saúde, de educação, de moradia, entre outros, que o Sindicato incluía na sua atuação. Isso denota que o movimento não trabalhava apenas na perspectiva do conflito capital e trabalho, mas também foram incorporadas outras reivindicações e trazidos novos atores que sofriam diretamente ou indiretamente os reflexos dos processos de sociabilidade do arranjo produtivo.

Melucci propõe o estudo do movimento operário, a partir de um critério metodológico que implica justamente nesta mudança de perspectiva, isto porque considera esse movimento como um fenômeno heterogêneo, em que questões conflituosas coexistem. Além disso, para ele “o significado do fenômeno varia, portanto em função do sistema de relações sociais ao qual a ação faz referência, e da natureza do conflito” (2001, p. 33).

Nos relatos anteriores, tanto a partir da decisão de instalação do Polo Naval como da criação de uma força-tarefa fiscalizatória em distintos momentos, a presença do Estado é definida como protagonista destes movimentos.

Já na paralisação promovida pelo STIMMERG, ao lado da Federação Nacional dos Metalúrgicos e da CUT, ocorrida no início do ano de 2015 junto ao estaleiro EBR¹³, contou com a participação de 85% dos funcionários bem como de desempregados do Rio Grande e São José do Norte, totalizando cerca de 600 trabalhadores. A paralisação teve como mote principal o descumprimento do compromisso feito pelo EBR junto à comunidade, de priorizar o aproveitamento da mão de obra local e da região. Note-se que a ação do movimento se direcionou para a reserva de empregos para os trabalhadores locais, trazendo para a cena outros atores, os desempregados.

Em outro momento (fevereiro de 2015)¹⁴, o Sindicato dos Metalúrgicos promoveu uma mobilização em defesa do Polo Naval de Rio

¹³ Disponível em:

<http://www.stimmerg.com.br/index.php?n_sistema=7169&id_noticia=63&pagina=>. Acesso em: 21.abr.2015.

¹⁴ Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2015/02/rio-grande-tem-manha-de-transtornos-por-cao-de-protestos-em-defesa-do-polo-naval-4698914.html>>. Acesso em: 21.abr.2015.

Grande, paralisando completamente o transporte público rodoviário e hidroviário que liga Rio Grande a São José do Norte, unindo-se indiretamente, ao seu histórico opositor, que é o capital.

Além destas movimentações, o Sindicato articulou-se com a sociedade civil, como membro da associação “Arranjos Produtivos Locais - APL Polo Naval e *Offshore* de Rio Grande e entorno”, criada em 2013¹⁵, e cujo principal objetivo era o de aumentar a eficiência das empresas localizadas no arranjo, promovendo o adensamento produtivo na região e mitigando as externalidades negativas do desenvolvimento econômico.

Refletindo-se sobre as ações relatadas, as quais representam uma parte das atuações sindicais, foi possível observar que estas se configuram em uma série de variabilidades tanto dos atores como dos conflitos, o que permite verificar as diferentes formas de articulações da ação sindical.

Considerações finais

O escopo da ação sindical não se restringe mais, atualmente, às questões econômicas entre capital e trabalho. A significação deste fenômeno vai variar por dois motivos, primeiro em função do sistema de relações sociais ao qual a ação faz referência e, em segundo, da natureza do conflito.

Para Melucci, conhecer o funcionamento diversificado de uma instituição não significa o mesmo que colocar em questão o poder, isto é, lutar pela ampliação da participação nas decisões não é o mesmo que rejeitar as regras do jogo. Portanto, é necessário distinguir “planos e significados diversos da ação coletiva” (2001, p. 33) para conhecer um movimento concreto, suas instâncias e contradições.

Como se procurou demonstrar a partir das situações colocadas, o Sindicato dos trabalhadores metalúrgicos conquistou um espaço amplo no contexto do arranjo produtivo iniciado com a instalação do Polo Naval. Além da tradicional luta pelos direitos dos trabalhadores e da articulação com as demais entidades sindicais em seus variados níveis, o Sindicato passou a articular-se, a título exemplificativo, com órgãos da estrutura do Estado (MPT), entidades governamentais (MTE), Sociedade Civil (APL), Empresas (Engevix, QGI, EBR), entre outros, incorporando esse feixe de relações em suas estratégias de ação, conforme a natureza do conflito.

Com base nestas proposições, é possível trazer uma crítica à visão marxista do movimento sindical, cuja base se encontra em uma condição social comum:

¹⁵ Disponível em: <<http://www.aplnavalriogrande.org/associados/>>. Acesso em: 21.abr.2015.

O agir coletivo não é resultado de forças naturais ou de leis necessárias da história, nem, de outro lado, o produto de crenças e de representações dos atores. De uma parte, a tradição tem radicado os conflitos na estrutura social, em particular, na estrutura econômica, e os tem explicado com uma espécie de necessidade histórica. O exemplo mais significativo é o dilema que tem atravessado o marxismo, pelo menos a partir da Segunda Internacional: a ação de classe nasce de uma orientação voluntária que emerge espontaneamente da condição proletária ou é um efeito necessário das contradições do sistema capitalista tendente, inevitavelmente, à derrocada? (MELUCCI, 2001, p. 31).

Neste viés, a teoria dos novos movimentos sociais permite comprovar que a ação sindical não mais se restringe aos limites da crise dentro da relação capital e trabalho, mas se projeta em conflitos localizados em um campo de maior abrangência; incluindo outros pertencimentos. Assim como se articula em rede com outros atores, que permeiam o movimento como um todo, variando a direção conforme o conflito e as relações sociais em que aquela relação (capital x trabalho) se encontra inserida.

Referências:

- ANDERSON, Perry. **A Crise do Marxismo**: Introdução a um debate contemporâneo. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- ANTUNES, R. **O Novo Sindicalismo**. São Paulo: Editora Brasil Urgente, 1991.
- _____. **Adeus ao Trabalho**. São Paulo: Editora Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas: 2000.
- _____. Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In: BIHR, A. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.
- BIHR, A. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.
- BOITO JR., A. **O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical**. São Paulo: Hucitec, 1991.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- CARDOSO, Adalberto M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- _____. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Ed. FGV, 2010.

CARVALHO, Diogo Sá; CARVALHO, Andréa Bento; DOMINGUES, Marcelo Vinicius de La Rocha. **Polo Naval e Desenvolvimento Regional na Metade Sul do Rio Grande do Sul**. Disponível em:

<http://cdn.fee.tche.br/eeg/6/mesa7/Polo_Naval_e_Development_Regional_da_Metade_Sul_do_RS.pdf>. Acesso em: 20.abr.2015.

CHESNAIS, François. **Mundialização do capital, regime de acumulação predominantemente financeira e programa de ruptura com o neoliberalismo**. Texto apresentado na reunião do Manifesto de economista contra o “pensamento único”, realizado em 18-19.10.1996, em Paris. Disponível em: <http://media.wix.com/ugd/37018d_e7b7e32b3c495eeb9abcda237c30d500.pdf> Acesso em: 20.abr.2015.

DIAS, Hugo. Sindicalismo de Movimento Social: Gênese e revisão de um conceito. O Cabo dos Trabalhos: **Revista Electrónica dos Programas de Mestrado e Doutoramento do CES/ FEUC/ FLUC**. n. 4, 2010. Disponível em: https://cabodostrabalhos.ces.uc.pt/pdf/20_Hugo_Dias.pdf. Acesso em: 24 mai 2022.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1982.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

JÁCOME RODRIGUES, I. **Sindicalismo e política**: a trajetória da CUT. São Paulo: Scritta, 1997.

JÁCOME RODRIGUES, I. (Org.). **O novo sindicalismo vinte anos depois**. Petrópolis: Vozes, 1999.

KOVÁCS, Ilona. Empresa flexível: problemas sociais pós-taylorismo. In: SANTOS, Maria João et alii. **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho**. Florianópolis/Lisboa: UFSC, 2001, p.43-68.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. Ed. Ridendo Castigat Mores. 1999. Disponível em:

<<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/ideologiaalema.pdf>>

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Livro Primeiro: O Processo de Produção do Capital. Vol. I. 26 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MELUCCI, Alberto. **Classe Dominante e Industrializzazione**: Ideologie e pratiche padronali nello sviluppo capitalistico della Francia. Milano: Franco Angeli, 1974, p. 94-140.

_____. **Acción colectiva, vida cotidiana y democracia**. México: El Colegio, 1999. (Pag. 25-54)

_____. **A invenção do presente**: Movimentos sociais nas sociedades complexas. Petrópolis: Vozes, 2001.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego-MTE. Secretaria de Relações do Trabalho – SRT. **Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR**. Consulta Instrumento Coletivo. Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 18.mar.2015.

Petrobrás Magazine. **Revitalização da Indústria Naval**. Revista 58. Disponível em:

<<http://www.hotsitespetrobras.com.br/petrobrasmagazine/Edicoes/Edicao58/p/interinas/industria-naval/#main>>. Acesso em: 20.abr.2015.

RAMALHO, José. R. Trabalho, na Sociedade Contemporâneo. MORAES, Amaury C. (Coord). **Sociologia**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria da Educação Básica, 2010, p. 85-99. Disponível em:

<http://www.acrebioclima.net/Ciencia/2011_sociologia_capa.pdf>.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SOBRE OS/AS AUTORES/AS

Ana Cristina P. Fabres

Possui graduação em Administração pela Universidade Federal de Pelotas, graduação em Ciências Sociais bacharelado e licenciatura pela Universidade Federal de Pelotas, especialização em Sociedade, Política e Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal de Pelotas e mestrado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Pelotas.

Ana Paula F. D'Ávila

Realiza pós-doutorado em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas. Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) com período sanduíche na Universidade de Coimbra/ Portugal. Mestra em Ciências Sociais (UFPel) e Licenciada em Ciências Sociais (UFPel). Tem experiência na área de sociologia, com ênfase em sociologia do trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: espírito do capitalismo; *ethos* do trabalho; novo espírito do capitalismo; trabalho e desenvolvimento e mercado de trabalho.

Berenice de Lemos Silva Salvador

Mestra em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas (UFPEL). Foi bolsista CAPES durante o Mestrado e integrante do grupo de pesquisa O Polo Naval de Rio Grande: desenvolvimento e formatos produtivos. Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Pelotas (UFPEL). Pesquisa na linha da Sociologia do Trabalho.

Claudia Socoowski de Anello e Silva

Mestra em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas, Mestra em Direito e Justiça Social pela Universidade Federal do Rio Grande, Pesquisadora do Núcleo de Estudos do Polo Naval (UFPEL), Especialista em Direito Constitucional do Trabalho da Previdência Social e Especialista em Direito Processual, possui graduação em Direito pela Fundação Universidade Federal do Rio Grande e graduação em Letras - Licenciatura Plena - Habilitação Português/Inglês pela Fundação Universidade Federal do Rio Grande.

Francisco E. B. Vargas

Possui graduação em Ciências Sociais e Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Sociologia. Professor Titular do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política (IFISP) da Universidade Federal de Pelotas (UFPel). Coordenador do Observatório Social do Trabalho, projeto de extensão, ensino e pesquisa que monitora as transformações do trabalho e do mercado de trabalho na região sul do Rio Grande do Sul. Desenvolve suas pesquisas sobre as temáticas do trabalho e desigualdades sociais (relações de gênero), mercado de trabalho, emprego e desenvolvimento e análise de trajetórias profissionais.

Marcus Vinicius Spolle

Possui doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS (2010) e Pós-doc no Centro de Estudos Sociais (CES), Universidade de Coimbra. Atualmente é professor adjunto do curso de Ciências Sociais, bacharelado e Licenciatura e da Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas - UFPel. Atua, principalmente nos seguintes temas: desigualdade racial, gênero, sexualidade e suas interseccionalidades.

Pedro Marchioro

Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná, com doutorado sanduíche pela Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3, e pesquisador pelo Institut des Hautes Études de L'Amérique Latine (IHEAL), em Paris. Possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Pelotas e Mestrado em Sociologia pela mesma universidade. É membro do Núcleo de Estudos do Polo Naval e do Grupo de Pesquisas sobre os Haitianos no Paraná. Atualmente suas investigações circulam sobre os temas das Migrações e do Trabalho.

Pedro Robertt

Possui Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente é Professor Associado da Universidade Federal de Pelotas, atuando na graduação e na pós-graduação. É especialista na área de sociologia do trabalho. Com base em autores como Pierre Bourdieu e Bernard Lahire, vem desenvolvendo pesquisas sobre as disposições, econômicas, cognitivas e afetivas mobilizadas pelos trabalhadores no capitalismo contemporâneo.

Pedro Robertt - Professor Associado da Universidade Federal de Pelotas. Especialista na área de sociologia do trabalho, dirige suas pesquisas analisando as mudanças no mundo do trabalho a partir de um marco teórico disposicionalista.

Ana Paula F. D'Avila - Pós-doutoranda do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas. Atua nos seguintes temas de pesquisa: mercado de trabalho e desenvolvimento regional.

Este livro é fruto de um esforço coletivo. É a história de professores e alunos (as), da Universidade Federal de Pelotas, que se dedicaram durante aproximadamente uma década a retratar um processo econômico e social inédito, na metade Sul do Rio Grande do Sul: a instalação do Polo Naval de Rio Grande e de São José do Norte. O megaempreendimento não foi apenas uma nova fonte de trabalho para as pessoas da região. Certamente, foi muito mais que isso. Movimentou trabalhadores de outras regiões do país e também do exterior. Mobilizou sistemas de qualificação e instituições de ensino privado e público. Afetou todas as atividades econômicas na cidade de Rio Grande, desde o setor gastronômico, de hotelaria, de transporte e mobilidade urbana até o imobiliário, entre outros. Nada na cidade de Rio Grande e nas cidades próximas ficou imune à ação avassaladora do grande projeto da indústria naval que se instalava.

Este livro retrata o esforço coletivo, que falamos no início, e é uma forma de guardar a memória de um projeto enorme de desenvolvimento industrial, na metade Sul do Rio Grande do Sul. Tentamos com ele, não apenas trazer mais uma produção acadêmica, que foi se efetivando nos últimos anos, desde o Núcleo de Estudos sobre o Polo Naval, que se consolidou no Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas, mas principalmente, um testemunho dos impactos sociais e econômicos que trouxe para os trabalhadores e para a região esse grande projeto da indústria naval, no Sul do país.