

Pedro Robertt

**O POLO NAVAL
DE RIO GRANDE**
**um mundo de
disposições
jogadas fora**



**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

**O POLO NAVAL
DE RIO GRANDE:
UM MUNDO DE
DISPOSIÇÕES
JOGADAS FORA**

**Max
Limonad**
desde 1944

O POLO NAVAL DE RIO GRANDE: UM MUNDO DE DISPOSIÇÕES
JOGADAS FORA

Copyright Pedro Robertt

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

R652o Robertt, Pedro.
O Polo Naval de Rio Grande: um mundo de disposições jogadas
fora / Pedro Robertt. - - São Paulo : Editora Max Limonad, 2022.

Autor.

Referências.

ISBN PDF Pesquisável: 978-65-00-55651-3

1. Sociologia. 2. Etnografia. 3. Questões Sociais. 4. Polo Naval. I.

Robertt, Pedro.

CDD 301

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

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço aqui a todos os que, direta ou indiretamente, viabilizaram a publicação da presente obra. Aos que participaram na mesma trajetória de pesquisa, no Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEPN), vinculado ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas (PPGS/UFPel). O diálogo, a troca de informações e a reflexão conjunta, desde 2015, foi um incentivo para reconstruir uma parte da história do Polo Naval de Rio Grande. Agradeço às colegas e aos colegas que aceitaram revisar a obra, ajudando em questões linguísticas e em reflexões sociológicas, que permitiram aprimorar o seu conteúdo. Vai me agradecimento, então, para Ana Paula Ferreira D'Avila, Carla Michele Rech, Daniel de Mendonça, Fábio Souza da Cruz e Pedro Francisco Marquioro. Agradeço ao colega argentino, Pedro Lisdero, por ter aceitado fazer o prefácio desta obra e a Henrique Jeske, por ter contribuído com a tradução do espanhol. Agradeço às trabalhadoras e trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande que aceitaram nos doar uma parte de seu tempo para nos contar a história que se construiu nesse universo social e os seus impactos sobre a região e, principalmente, sobre suas vidas. Agradeço ao professor Marcos Supervielle, da Udelar, que através de um diálogo de décadas, me ensinou que os sociólogos podemos nos aventurar nas pesquisas etnográficas. Agradeço ao PPGS/UFPel, especialmente à coordenação do referido programa, no momento de aprovação dos recursos para financiar a presente obra, em 2021: a Profa. Dra. Simone da Silva Ribeiro Gomes (coordenadora) e a Profa. Dra. Elaine da Silveira Leite (coordenadora adjunta). Meu reconhecimento ao apoio dado, desde o início, para esta iniciativa editorial. Esta obra foi publicada com recursos do PROAP/CAPES (Programa de Apoio à Pós-graduação / Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior).

“Agora conheço pessoas que são soldadores que tão trabalhando com música, e alguns que conseguiram trabalhar no de serralheria. Assim 90% virou autônomo”.

Emílio

“Rio Grande era uma antes do Polo Naval e se tornou outra depois do Polo Naval, e outra com o fim do Polo Naval que não é mais a primeira e nem a segunda, então nós temos três Rios Grandes e um corte de 10 anos”

Leonardo

“É ruim assim, dá uma tristeza chegar lá, aquele vazio, não sobrar mais ninguém. Ninguém queria sair”.

Pâmela

A todos aqueles que acreditaram no projeto de vinte anos.

(P. R)

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	5
A modo de Prefácio. Pôr o corpo: sensibilidades em torno do “trabalho de conhecer”	13
Introdução	19
Capítulo 1	
A emergência do Polo Naval na primeira década do Século XXI e nossa abordagem etnográfica	27
1.1 A emergência do Polo Naval na cidade de Rio Grande	27
1.2 Construindo uma abordagem etnográfica	40
1.3 Considerações do capítulo e adiantamento do próximo	51
Capítulo 2	
O projeto de vinte anos	53
2.1 O projeto de vinte anos, o compromisso e a fantasia social	54
2.2 A crítica da fantasia social e da colaboração	65
2.3 Considerações do capítulo e adiantamento do próximo	76
Capítulo 3	
O Polo Naval e a ativação de disposições econômicas, cognitivas e emocionais	77
3.1 A ativação das disposições econômicas	78
3.1.1 Rendimentos monetários	79
3.1.2 Aquisição de bens de consumo e acesso ao crédito	83
3.1.3 Acesso a direitos e benefícios sociais	86

3.2 A ativação de disposições cognitivas	88
3.2.1 Os cursos de qualificação	89
3.2.2 Incorporação das disposições cognitivas	93
3.3 A ativação de disposições emocionais	98
3.3.1 Disposições emocionais de “ser parte”	98
3.3.2 Disposições em relação a uma “dimensão específica”	99
3.3.3 Disposições de “ser privilegiado”	101
3.4 Os contraexemplos	102
3.5 Considerações do capítulo e adiantamento dos próximos	103

Capítulo 4

Sinais negativos e processo de demissões	105
---	-----

4.1 Os sinais negativos	105
4.2. Processo contínuo de demissões e estratégias de manutenção do emprego	109
4.3 Ato final: o encerramento do Polo Naval	114
4.4 Preparar-se para o pós-Polo	121
4.5 Considerações do capítulo e adiantamento do próximo	126

Capítulo 5

O desmoronamento das disposições econômicas, cognitivas e emocionais	129
---	-----

5.1 As disposições econômicas perdidas	129
5.1.1 Perdas salariais individuais	130
5.1.2 Perdas de bens de consumo, de direitos e de benefícios	132
5.1.3 Análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores sobre a perda das disposições econômicas	134
5.2 As disposições cognitivas descartadas	137
5.2.1 Disposições cognitivas específicas descartadas	137
5.2.2 Disposições cognitivas retroativas	140
5.2.3 Desatualização cognitiva	141
5.2.4 Análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores sobre o descarte das disposições cognitivas	143
5.2.4.1 As especificidades da área naval	143

5.2.4.2 A situação laboral pós-Polo	145
5.2.5 Apropriação abstrata e específica das disposições	149
5.2.5.1 A apropriação abstrata de disposições	150
5.2.5.2 A incorporação de disposições cognitivas específicas	151
5.3 Disposições emocionais frustradas	154
5.3.1 Frustrações individuais	155
5.3.2 Frustrações de colegas e familiares	157
5.3.3 Análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores sobre as disposições emocionais frustradas	159
5.4 Considerações do capítulo e adiantamento do próximo	162
 Capítulo 6	
A recriação das disposições	163
6.1 As disposições mobilizadas individualmente	164
6.2 As disposições mobilizadas em grupos ou por redes de contatos	175
6.3 Análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores sobre a recriação das disposições	177
 Conclusões	183
 Referências bibliográficas	193

A MODO DE PREFÁCIO¹

Pôr o corpo: sensibilidades em torno do “trabalho de conhecer”

Em 2014, a convite do Prof. Robertt, tive a oportunidade de partilhar alguns espaços de diálogo na Universidade Federal de Pelotas. Embora já tivesse tido a oportunidade de conhecer o processo do Polo Naval no Rio Grande do Sul a partir dos trabalhos do mesmo professor, minha estada na Cidade de Pelotas me deu a possibilidade de conversar de maneira extensa com diversos pesquisadores e alunos, de ver com meus próprios olhos a imponente infraestrutura do megaempreendimento, de sentir o peso da transformação da paisagem implicada nesse “projeto de desenvolvimento”. Tudo isso “despertou” em mim não só curiosidade sobre esse fenômeno, mas principalmente me questionou sobre os modos e texturas específicas por meio das quais “o social” é percebido de forma distinta desde os diferentes estratos da experiência. Dado que minhas experiências tinham a ver com o trabalho acadêmico, boa parte das minhas interações se estruturaram no gentil “mundo da universidade”. No entanto, transitando pelas ruas da cidade de Pelotas, conversando com trabalhadores no lugar onde vivi, ou mesmo numa “escapada” turística para a cidade de Rio Grande, o “Polo Naval” deixou de ser um “objeto” de estudo definido, para dissolver-se numa série de pistas que, despercebidamente, tingia tudo o que eu via ao meu redor: onde quer que olhasse encontrava os efeitos sociais desse “objeto”, para o qual os meus colegas da UFPel dedicavam tanto tempo.

Naqueles dias, lembro-me ávido de aproveitar a generosidade de vários colegas, incorporando toda bibliografia que aparecia diante de meus olhos, e aproveitando toda ocasião para engrossar minhas notas sobre o que me interessava: as transformações no mundo do trabalho. Assim, quase sem me dar conta, minha atenção se viu seduzida por outro objeto: a própria relação de conhecimento, seus contextos, formas e condições. Com efeito, a oportunidade de aprender sobre como o trabalho era reconstruído como um objeto de pesquisa relevante, me permitiu experimentar os modos e texturas singulares a partir dos quais uma comunidade de conhecimento (formada por alunos, professores, bolsistas) se fundia com “o mundo social” do “Polo”. Como se constrói aquilo “que merece ser estudado”; de que maneira os debates teóricos permeiam as conversas com os protagonistas dessas transformações em curso; até que ponto o “mundo do Polo” e “o mundo da

¹ Tradução de Henrique Jeske.

universidade” se configuravam mutuamente, e que lugar ocupa o “conhecimento legítimo” na “localização” destes mundos na “vida cotidiana”; de que maneira se pode interrogar a experiência como um componente constitutivo destes mundos, e como deixar registros e outorgar garantias para que este processo de conhecimento seja algo mais do que “mera reprodução”. Estes foram apenas alguns dos questionamentos, que reconstruídos a partir do aqui-e-agora, provocavam meus sentidos naquele momento. Hoje, ao receber o generoso convite para comentar esta obra, faz-se necessário recuperar aquelas perguntas.

Nossas formas de olhar, cheirar, tocar e sentir o mundo não são neutras, mas se inscrevem em regimes particulares, que pressupõem posições e disposições “naturalizadas” (SCRIBANO, 2021). Assim, as sensibilidades das quais fazemos parte não são (somente) devedoras do papel que exercem as teorias na construção das subjetividades derretidas ao calor das transições que atravessam nossas experiências nas margens da modernidade (GIDDENS, 1993), ou nas sociedades neocoloniais do Sul Global (SCRIBANO, 2012). Tampouco são redutíveis estas sensibilidades, ao conjunto de “imagens teóricas” (como componentes “cognitivos”) que se impõem despercebidamente na compreensão do “social”. Antes de qualquer gesto de “consciência teórica” diante dos complexos fenômenos que nos interpelam, a produção e reprodução do social tem como ponto de partida a inscrição (tanto de atores como de autores) em um conjunto de sensibilidades sociais que operam como as condições em que se inscrevem nossas perguntas de pesquisa, e principalmente, como as formas naturalizadas de pôr o corpo e de sentir os problemas sociais que pesquisamos.

As transições das quais somos testemunhas nesta “passagem de época” (MELUCCI, 1994) implícita no início do século 21, exigem drasticamente que mantenhamos uma vigilância epistêmica sobre as mediações mais “elementares” – mas não menos complexas – com que construímos as certezas sobre o mundo social. E nesse sentido, o que foi dito até aqui constitui um ponto de partida interessante para apresentar a obra que nos convoca. Nela, o intrincado “trabalho de conhecer”, bem como a vontade de “conhecer o trabalho”, se entrelaça como síntese e expressão de uma forma de “pôr o corpo”. Desde a perspectiva que destaquei aqui, esta obra pode ser encarada como um “registro” que possibilita manter-se em alerta a respeito das naturalizações diante de um “objeto” tão “familiar”, como esquivo em nossos dias. De maneira a recuperar alguns elementos provocativos do que expressa esta obra, quis fazer eco às ressonâncias implícitas nas ações de escutar, de olhar e tocar, como eixos estruturadores da crítica à política dos sentidos muitas vezes imperante na academia, e que aqui se estrutura

em torno a uma particular proposta etnográfico-sociológica para compreender as transformações recentes do mundo do trabalho.

Escutar. A escuta costuma ser uma recomendação generalizada como “habilidade” envolvida nas estratégias metodológicas das pesquisas, ou ainda, como uma crítica epistêmica que visa a reflexividade e abertura do campo acadêmico. Ambas as recomendações ressoam ante esta obra: não apenas porque – como enfatizado nas conclusões – a escuta é “uma parte substancial da explicação” do objeto de estudo (ao invés de um componente secundário do desenho metodológico); mas principalmente porque se trata também de uma “escuta de longa duração”. Ambas características contradizem as “formas” generalizadas de “pôr o corpo” nos atuais tempos-acadêmicos marcados pela produtividade, nos quais apenas somos capazes de captar os intervalos e modulações do audível que se ajustem às consciências teóricas disponíveis, sem exercitar nenhum gesto de amplificação da escuta (como por exemplo revisitar nossos próprios escritos, ou as experiências vividas no processo de pesquisa à luz de renovadas leituras teóricas, entre muitas outras temporalidades excedentárias). Neste sentido, a proposta de escutar trabalhadores e autores em função de dar voz própria aos fenômenos em curso, mostra a “outra produtividade” de escutar os atores como primeiros conhecedores da realidade. A proposta de recuperar nesta obra textos que foram publicados previamente, tomando distância deles e revisando-os a partir da incorporação dos relatos dos atores, pode ser visto como uma expressão desta sensibilidade que queremos destacar aqui.

Olhar. A metáfora visual do conhecimento reconhece uma ampla trajetória no mundo moderno. Pouco menos explorada tem sido a coexistência e tensão entre esse particular “modo de existir-conhecer” que prioriza o sentido da vista e a sociologia como prática de conhecimento reflexivo. No sentido que aqui buscamos ressaltar, as formas “adequadas” de olhar os processos de transformações do trabalho se chocam com as sensibilidades expressas nesta obra em pelo menos em dois sentidos. Em primeiro lugar, é posto em questão o olhar extrativista que “vê” um “objeto” ao passo que constrói una via “unidirecional” do sentido do olhar na configuração do processo de conhecimento. Em segundo lugar, se questiona em alguma medida certos olhares generalizados que costumam esfumar as distâncias sociais, dissolvendo as identidades que interatuam no processo de investigação, e consagrando operações ideológicas miserabilistas e/ou voluntaristas (por exemplo, a sensação de que “pesquisadores e trabalhadores somos iguais”). Além disso. Em contraposição, a intenção da obra de “recuperar o ponto de vista dos trabalhadores” se constitui em uma aposta interessante

para que os pesquisadores reconheçamos nosso lugar nas batalhas de sensibilidades que acontecem dia a dia, assim como a possibilidade de poder refratar – a partir de nossas práticas – outras luzes que não sejam as que iluminam somente a nós mesmos. Nesta direção, o trabalho teórico que se apresenta busca não somente refletir as luzes que outros autores produziram sobre o fenômeno, mas buscar os matizes que surgem do “olhar construído a partir dos atores”: os descolamentos sobre a renovada crítica do espírito do capitalismo, bem como a particular apropriação da noção de fantasia social, podem constituir formas expressivas desta sensibilidade.

Tocar. Para aqueles com experiência de trabalho etnográfico, a imagem de “pôr o corpo” no “trabalho de campo” leva a pensar os limites: do familiar, dos tempos-espacos, e do próprio pesquisador. A pele emerge assim como esta fronteira permeável entre “o mais íntimo” e “o comum/o entorno”, enquanto o tato surge como aquele sentido que remete – principalmente – a pensar o lugar dos “outros”. É precisamente aqui, onde esta obra novamente subverte os cânones das práticas acadêmicas autocentradas, incapazes de deixar espaços abertos às “outredades” que transbordam as sensibilidades teóricas. Em contraste, o que surge como a “pele” de um corpo de pesquisadores que foi tornando reflexivos seus limites, se expressa na obra que temos à nossa frente precisamente ali onde “se toca” a experiência do trabalhador do Polo com a do trabalhador Científico. As reflexões finais – nas conclusões – que unem as características transversais entre o pesquisador e os trabalhadores, abre questionamentos sobre os contornos heterogêneos que desenham as forças de “trabalho disposicional” em uma renovada metamorfose do mundo do trabalho.

Para finalizar, gostaria de destacar a intenção enunciada de recuperar a etnografia como processo de documentação, neste caso, do processo de transformação do trabalho expresso a partir das experiências dos trabalhadores do Polo Naval do Rio Grande do Sul. Neste sentido, o breve recorrido da obra proposto nestes comentários, buscou igualmente revalorizar o tom etnográfico, bem como a intenção de “gerar registros” sobre as sensibilidades particulares. As formas de escutar, olhar e tocar reconstruídas a partir desta interessante obra, nos conduzem a tornar reflexivas nossas práticas de pesquisa, e com isso, desnaturalizar as condições (mais) despercebidas de nossos trabalhos cotidianos.

Referências

- GIDDENS, Anthony. *Consecuencias de la Modernidad*. Madrid: Alianza. 1993.
- LISDERO, Pedro (CIECS - CONICET y UNC // CIES // UNVM)
- MELUCCI, Alberto. *Passaggio d'epoca. Il futuro è adesso*. Feltrinelli. 1994.
- SCRIBANO, Adrián. *Colonization of Inner Planet. 21st Century Social Theory from the Politics of Sensibilities*. Routledge UK. 2021.
- SCRIBANO, Adrián. *Teorías sociales del Sur: Una mirada post-independista*. Buenos Aires, ES Editora. 2012.

INTRODUÇÃO

“O Polo Naval acabou, então, acabou o objeto de estudo?” Alguns colegas e nós mesmos fazíamo-nos esse questionamento quando as notícias jornalísticas anunciam, em final de 2016, o encerramento (sempre rodeado de enormes dúvidas) do grande empreendimento. Até hoje, surgem novos rumores sobre o retorno do Polo Naval. Novas expectativas se geram sobre esse mundo econômico e social que se construiu por aproximadamente uma década e cujos impactos ainda ecoam naqueles que vivenciaram essa experiência, tanto os originários de Rio Grande como os de cidades próximas ou longínquas, bem como naqueles que foram de algum modo afetados pelo empreendimento. Quando se fala desse possível retorno, uma certa reflexão acompanha essa expectativa, “se voltar, não será igual que antes”².

A pesquisa que resulta nesta obra foi iniciada após o encerramento das atividades no Polo, na metade de 2017³. Não tínhamos o espaço físico e social das instalações do Polo Naval (o qual, cabe ressaltar, sempre foi esquivo a ser visitado) para realizar uma pesquisa *in situ* como a que poderia corresponder a uma etnografia, mas esse espaço continuava estando presente. Em primeiro lugar, estava presente nos corpos dos trabalhadores e ex-trabalhadores que habitavam ainda na cidade de Rio Grande e cidades próximas, particularmente, em Pelotas. Em segundo lugar, o Polo Naval continuava (e continua) presente nas memórias dos seus habitantes, pois seu impacto foi além daqueles que participaram diretamente do empreendimento. Uma aproximação mais cuidadosa permite observar, até hoje, que o Polo impactou fortemente a situação do trabalho na região, mas também o movimento de toda a economia local, tais como os setores de comércio, hotelaria, gastronomia, imobiliário, educação e transporte.

² De fato, em setembro de 2021, foi noticiado na imprensa que se iniciavam tarefas de reparação de navios no estaleiro de Rio Grande, com a geração de aproximadamente 500 empregos (incluindo operários, mas não exclusivamente), pela empresa Ecovix (Em site de Gauchazh, 08/09/2021).

³ Em junho de 2017, iniciamos o projeto “Etnografia do polo naval: os trabalhadores após o trabalho”.

Desde o ano de 2014, vínhamos estudando o Polo⁴, como chama-remos o Polo Naval de Rio Grande e off-shore, daqui em diante⁵. O Polo se tinha imposto como objeto de estudo aos cientistas sociais da região. Sendo instalado entre 2005 e 2006, alunos de graduação, de pós-graduação e professores, particularmente, da área de sociologia do trabalho da UFPel, começaram a se interessar, de forma crescente, em estudar esse grande empreendimento que transformava de forma expressiva as relações econômicas e sociais na cidade de Rio Grande e em cidades próximas. Por isso, nossa etnografia não pode ser descrita sem ir um pouco atrás no tempo, para resgatar minimamente a constituição do Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEPN)⁶.

Os estudos sobre o Polo iniciaram, aproximadamente, em 2013. Alunas e alunos do Curso de Ciências Sociais e do Programa de Pós-graduação em Sociologia iniciaram pesquisas sobre empreendimento. Gradativamente foram surgindo estudos que estavam orientados aos sistemas de qualificação, às relações entre gênero e trabalho, à constituição de um determinado modelo produtivo, às relações entre trabalhadores locais e “estrangeiros” (vindos de outras regiões do Brasil, de fora do Rio Grande do Sul) e aos impactos sobre o desenvolvimento regional.

Um momento chave na constituição do NEPN, e dos estudos sobre o Polo, foi a aplicação de um *survey* em trabalhadores do megaempreendimento que estudavam na Universidade Anhanguera na cidade de Rio Grande, principalmente, e em Pelotas. Um aluno da pós-graduação⁷, que era professor nessa universidade, em Rio Grande, nos chamou atenção sobre o fato de que muitos trabalhadores do Polo faziam cursos nessa instituição privada, na sua grande maioria, em engenharia de produção. Foi assim que conseguimos aplicar um questionário que subsidiou, com informação primária, as pesquisas que alunos e professores vinham realizando no Polo. Nesse questionário, aplicado em novembro de 2015, levantamos as seguintes informações sobre os trabalhadores do Polo: perfil social, trajetória, condições contratuais, formação escolar, origem geográfica, sociabilidade fabril, relação com o sindicato, organização do trabalho e relação entre “nativos” e “estrangeiros”. Essas dimensões de análise eram de interesse das diversas pesquisas, constituindo-se assim uma espécie de questionário *catch all*.

⁴ Trata-se, aliás, de uma expressão amplamente utilizada pelos diferentes atores sociais.

⁵ Entre 2014 e 2017 desenvolvemos o projeto de pesquisa: “O Polo Naval de Rio Grande: desenvolvimento e formatos produtivos”.

⁶ Fazemos uma descrição mais precisa da trajetória do NEPN na segunda seção do capítulo primeiro, quando tratamos da abordagem etnográfica.

⁷ Nosso reconhecimento aqui a Eduardo Cristello.

Nessa primeira chegada (indireta) ao Polo, em 2015, meu interesse estava em estudar o grande empreendimento como constituição de um modelo produtivo ou uma forma de organização do trabalho, bem como a possível formação de um novo tipo de trabalhador, na linguagem da época, como um novo regime de mobilização da força de trabalho. Estava interessado pelas discussões, ainda efervescentes durante a primeira década do século XXI, na sociologia do trabalho, sobre as novas formas de organização de trabalho pós-tayloristas e pela criação concomitante de um trabalhador cognitiva e comportamentalmente mais alinhado com esses modelos produtivos. Embora observasse indícios dessas mudanças, principalmente nos discursos gerenciais, tinham ficado muitas dúvidas que se geravam, particularmente, na impossibilidade de pesquisar dentro do Polo. Tinha participado junto com estudantes e colegas de uma visita guiada ao Polo de Rio Grande, em 2016. No entanto, uma visita pelas instalações de em torno de uma hora, tratando de captar a maior quantidade de informações possíveis, resultava totalmente insuficiente para obter uma descrição mínima do mundo social que ali se tinha construído.

Em meados de 2017, começamos a cogitar fazer uma pesquisa mais aprofundada no Polo. A situação do NEPN tinha mudado. Havia uma mobilidade natural de seus membros. Enquanto uns terminavam seus trabalhos de conclusão de curso (TCC) ou suas dissertações de mestrado, outros enveredavam por novos objetos de estudo e mudavam inclusive de instituição de ensino. Novos e novas bolsistas de iniciação científica também ingressavam no Núcleo, podendo vir a contribuir decisivamente em construir um trabalho de campo consistente. Junto com o colega Marcus Vinicius Spolle, impulsionamos uma nova pesquisa baseada, já não apenas em um questionário coletivo, em entrevistas isoladas ou em informação secundária. Esses materiais não seriam descartáveis como também não o seriam outros que foram sendo coletados ao longo dos anos. Assim, tínhamos um conjunto de trabalhadores que estavam espalhados principalmente pelas cidades de Rio Grande e de Pelotas, que podiam nos fornecer informações aprofundadas sobre o Polo como um grande processo social.

Em junho daquele ano, iniciei, na Universidade Federal de Pelotas, um novo projeto de pesquisa intitulado “Etnografia do Polo Naval: os trabalhadores após o trabalho”. Como já ficava evidenciado no título, o Polo já tinha encerrado suas atividades na época de início da pesquisa etnográfica. A partir deste projeto e em diálogo com o pesquisador Marcus, estruturamos um roteiro de entrevistas para ser aplicado com os ex-trabalhadores do Polo. No meu caso, pretendia testar a validade empírica de um conceito com o qual vinha trabalhando de forma teórica: o de *disposições*. Embora o mesmo faça parte da categoria de *habitus* em Bourdieu, justamente como um sistema de disposições, ele ganhava uma forte abertura e variabilidade a partir das pesquisas de Bernard Lahire (2004, 2005).

Uma *primeira hipótese* começava a se configurar, a de que o Polo tinha representado uma grande ativação de disposições econômicas e cognitivas. Por sua vez, em um segundo momento o Polo tinha descartado estas disposições. Esta hipótese se viu reformulada com o trabalho de campo e adicionamos dois novos desdobramentos: a) a criação e descarte de disposições emocionais; e b) a recriação das disposições pós-Polo. Uma *segunda hipótese* foi também testada no decorrer da pesquisa etnográfica. A hipótese do Polo como um espaço social de comprometimento dos trabalhadores no sentido de “in-corporação” de um compromisso, em boa medida vinculado a um novo espírito do capitalismo.

Por sua vez, Marcus Vinícius Spolle direcionou seus interesses de pesquisa, orientado pelo debate sociológico contemporâneo da interseccionalidade, às relações de gênero dentro do Polo. Essa parceria de pesquisa permitiu que construíssemos um roteiro de entrevista que contemplasse nossos interesses, abrangendo o seguinte conjunto de dimensões: trajetórias profissionais antes de ingressar no Polo, formas de ingresso e expectativas, participação laboral no Polo, relações de gênero, trabalho e estratégias individuais e coletivas depois do seu encerramento do Polo, e percepção do papel do Estado na implementação e no seu encerramento.

Começamos esta introdução falando das pesquisas anteriores que foram realizadas desde 2012, sobre o Polo, dentro do NEPN. De fato, os primeiros trabalhos acadêmicos foram publicados em 2014, por autoras que viriam a integrar o NEPN (FABRES, 2014, SALVADOR, 2014). A etnografia se alimentou de toda uma trajetória coletiva de pesquisa e dos diálogos que se foram estabelecendo dentro do Núcleo. Nesse sentido, o material qualitativo que produzimos a partir da pesquisa etnográfica, embora seja o principal, é apenas uma parte do nosso acervo empírico. Nessa trajetória de pesquisa foram se acumulando também outros materiais, tais como: registros de programas locais de rádio disponibilizados na internet sobre o Polo; de programas de tv de alcance nacional; de diversos documentos também disponibilizados na internet; de matérias publicadas no principal jornal de Pelotas, e do questionário que aplicamos em 2015. Todos esses materiais foram explorados, de alguma maneira, para a realização desta etnografia⁸.

Na pesquisa etnográfica contamos com a participação dos bolsistas de iniciação científica, financiados pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (Fapergs), Natália de Azevedo Pereira, Henrique Jeske e André Vidazinha. Também contamos com o bolsista voluntário: Alexandre Oliveira dos Santos, estudante, como os anteriores, do Curso de Ciências Sociais. A maioria das entrevistas foram realizadas por Marcus e por mim. Além dos bolsistas, também participaram Ana Paula D’Avila,

⁸ Inclusive alguns já não estão mais disponíveis na internet, como é o caso dos programas da TV Furg. O Polo Naval não apenas foi encerrado materialmente, mas também começou a se desmanchar simbolicamente. Afortunadamente, salvamos digitalmente esses registros para a pesquisa.

integrante original do NEPN, atuando na época como bolsista PNPD e Cláudia Anello, também integrante original do Núcleo, na condição de mestranda, que já tinha defendido sua dissertação. Fernando Freitas, mestre pelo PPGS, participou inicialmente realizando uma entrevista em Jaguarão.

Todos foram instruídos a ter uma principal regra metodológica: a de *escutar*. Apesar de termos um roteiro que guiava as entrevistas, a ideia era não interromper, isto é, indagar e reperguntar quando fosse preciso. A entrada e saída de entrevistadores para que eles levavam essa regra metodológica à risca, pode ter ido, em alguns momentos, em uma direção contrária à de escutar. Isso fez, acreditamos, que o tempo de cada entrevista fosse diferente. Assim, temos entrevistas de trinta minutos de duração, aproximadamente, e outras que chegam às duas horas. Contudo, a maioria das entrevistas teve uma duração em torno de uma hora. No final do trabalho de campo fizemos um grupo de discussão com três ex-trabalhadores, já entrevistados. Esse debate coletivo durou duas horas e 40 minutos.

As pesquisas etnográficas, na academia, se veem afetadas por todas as tarefas que levamos adiante como professores e pesquisadores de uma instituição pública. Não somos etnógrafos que se instalaram em uma comunidade, isolados para realizar uma pesquisa e envolvidos de forma intensiva e cotidiana com o nosso objeto de estudo. Ao mesmo tempo que fazemos uma etnografia, ministrarmos aula, fazemos orientações de trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses de doutorado, participamos de reuniões de departamento, de comissões acadêmicas diversas e um longo “assim por diante”. A realização de uma etnografia nessas condições de produção implica se aproximar e se distanciar de forma constante de nosso objeto. Isso também dificulta o trabalho de coordenação de um grupo, em uma pesquisa que tem como uma de suas características centrais a “longa duração”.

Acreditamos que essas insuficiências foram supridas com a grande quantidade de material empírico coletado e com a dedicação comprometida de todos os que participaram do projeto. Ainda, as entrevistas mais curtas trouxeram informações muito relevantes e esclarecedoras para a pesquisa. Isso nos permite afirmar que, para além da formulação e da validação de hipóteses, o que fizemos nesta etnografia é um longo processo de “documentação” (GOBO, 2005), apoiados em todo o material que coletamos de 2014 em diante, bem como nas pesquisas dos membros do NEPN e de outras pesquisas que foram realizadas por pesquisadores de outras instituições, ao longo destes anos.

Alguns dos capítulos, escritos para este livro, são inspirados em artigos apresentados em eventos e publicados em periódicos ou capítulos de livros. Nos trabalhos originais nos baseamos em alguns materiais empíricos parciais, à medida que levávamos adiante a etnografia. Para esta obra, realizamos uma análise de todas as entrevistas que efetuamos e nos detivemos, com maior rigorosidade, nos materiais coletados ao longo dos anos; bem como em outras pesquisas. Isso faz que aqueles artigos iniciais sejam, a

nosso entender, apenas uma aproximação descolorida, do que aqui é apresentado.

O capítulo primeiro está dividido em duas seções. Na primeira tratamos da construção do Polo, observando seu início, seu impacto no emprego e nos diferentes segmentos de atividade e as visões dos atores que levavam adiante o empreendimento, de atores dos setores educativo e do município, e da mídia local e nacional. Na segunda seção, aprofundamos a caracterização da pesquisa etnográfica realizada.

O capítulo segundo recorre ao ponto de vista dos trabalhadores (trazido minimamente no capítulo primeiro, de modo informativo), o qual não abandonaríamos mais no restante do livro, para fazer uma reconstrução da instalação do Polo. Tratamos do projeto de vinte anos e do compromisso que os trabalhadores tiveram/sentiram com o grande empreendimento, bem como da formação de uma “fantasia social” (usando um termo do sociólogo argentino Adrian Scribano). Terminamos o capítulo, em um segundo momento, com a visão crítica sobre o grande empreendimento de atores próximos ao Polo e de alguns ex-trabalhadores.

No capítulo terceiro chega-se a um momento crucial da pesquisa. Analisamos o Polo como um grande empreendimento que ativou disposições econômicas, cognitivas e emocionais. É iniciado por uma breve apresentação do conceito de disposições em Bernard Lahire. As disposições ativadas são analisadas, detalhadamente, mostrando suas variações e nuances.

O capítulo quarto mostra que o Polo Naval não terminou da noite para o dia. O seu encerramento foi resultado de um processo que, praticamente, durou uns dois anos, os de 2015 e 2016. Analisamos os sinais negativos que começaram a anunciar o encerramento do Polo, o aumento progressivo das demissões, um “dia de demissão” massiva que ficou gravado nas memórias dos trabalhadores, e a preparação subjetiva (disposições para crer) e objetiva (disposição para agir) para enfrentar o fechamento.

O capítulo quinto trata da perda das disposições econômicas, do descarte das disposições cognitivas e da frustração das disposições emocionais. É o processo geral, de apagamento de disposições resultante do fim do megaempreendimento, que nele é abordado. Como no capítulo três esse processo mostra variações e nuances, que são detalhadas para cada grande tipo de disposição apagada.

O capítulo sexto trata do que chamamos: a recriação das disposições. Observamos que apesar da destruição das disposições (especialmente emocionais), os trabalhadores continuam se constituindo como uma força de trabalho disposicional que precisa seguir subsistindo junto com suas famílias. A mobilização de disposições individuais, em grupo ou em redes fazem parte da análise deste capítulo.

Nas conclusões trazemos algumas reflexões sobre o recorrido que fizemos ao longo desta obra. Transitam por ela as hipóteses que fomos trabalhando e, novamente, as características e resultados da etnografia

realizada. Surge, como um dos resultados principais, a permanência de trabalhadores que continuam se “virando”, para dar conta de suas vidas e a de suas famílias. É o que chamamos uma *força de trabalho disposicional*. Trazemos também uma reflexão sobre a solidariedade na classe trabalhadora (a partir do caso em estudo); sinalizando o seu caráter cotidiano, vivencial, corpo a corpo entre seus membros e, ao mesmo tempo, limitado em seus efeitos (diante de forças nacionais e globais), particularmente em relação ao destino do grande empreendimento.

Nas condições que trabalhamos na academia, convertidos em pesquisadores flexíveis e multitarefa, não é nada fácil escrever uma obra. Nossa caso, não foi diferente ao de tantos pesquisadores das universidades públicas. Mas, nos devíamos ela a nós mesmos e aos trabalhadores do Polo, particularmente àqueles que dedicaram uma parte de seu tempo para nos contar sua vida e seu drama antes, durante e depois do projeto de “vinte anos” (para alguns, um “sonho” que nunca chegaram a imaginar).

Capítulo 1

A EMERGÊNCIA DO POLO NAVAL NA PRIMEIRA DÉCADA DO SÉCULO XXI E NOSSA ABORDAGEM ETNOGRÁFICA

Este capítulo está dividido em duas partes. Na primeira seção trataremos da história do Polo, revisitando seu início em Rio Grande e o de São José do Norte, seu impacto no emprego e nos diferentes setores de atividade bem como as visões positivas sobre o processo de instalação desse grande empreendimento e sobre o desenvolvimento da cidade de Rio Grande. Na segunda seção, tratamos da abordagem etnográfica levada adiante.

1.1 A emergência do Polo Naval na cidade de Rio Grande

Entre 2005 e 2006 instalava-se um Polo Naval na cidade de Rio Grande, no sul do país. Dentro de um projeto neodesenvolvimentista, os governos de Luiz Inácio Lula da Silva, primeiro, e de Dilma Rousseff, posteriormente, apostaram na revitalização da indústria naval, com a construção de plataformas petrolíferas e de navios sonda. O início do século XXI tinha marcado uma mudança nos rumos do Brasil, os governos do Partido dos Trabalhadores apontavam para uma revigorização da indústria nacional. A revitalização da indústria naval entrava nessa proposta estratégica maior, e implicava o desenvolvimento de diversos polos, localizados nas cidades de Rio de Janeiro, Recife, Rio Grande, etc. Segundo o depoimento de um trabalhador pernambucano, para nossa pesquisa, os dois maiores estaleiros de todo o país eram justamente o de Recife e o de Rio Grande. O grande incentivo para desenvolver essa indústria foi a descoberta do pré-sal, em 2006, camada localizada em águas oceânicas profundas, que permitiria uma extração inédita de petróleo e derivados.

Rio Grande era uma das cidades que ingressava nesse processo de revitalização. Até esse momento tinha sido uma cidade que vivia basicamente da pesca, do comércio, das atividades portuárias e do setor público, sendo este último, onde podiam ser encontrados os maiores salários⁹. A instalação do Polo nas cidades de Rio Grande e de São José do Norte veio a

⁹ Para uma análise, com dados estatísticos, da cidade de Rio Grande e do Polo, pode se consultar D'Avila (2018) e Fabres (2014).

mudar todo o conjunto de relações sociais, econômicas, culturais e políticas estabelecidas historicamente nessas cidades. O megaempreendimento se instalou nas duas cidades, mas o nosso trabalho está focado na cidade de Rio Grande, com base no montante maior dos investimentos e do volume de trabalhadores que nela exerceram suas atividades, embora em alguns momentos possamos nos referir às duas localidades.

O empreendimento consistia na construção das plataformas marítimas e navios sonda sob responsabilidade da Petrobras, empresa brasileira de produção e distribuição de petróleo. A Petrobras, por sua vez, era a contratante de outras empresas, as que levavam adiante a construção de plataformas através da subcontratação, por sua vez, de outras empresas. As plataformas construídas adquiriam a denominação da letra “P” seguida de um número de dois dígitos (P55, P58, P74, como exemplos). Compreender o processo de construção das mesmas representa armar um quebra-cabeças. Assim, algumas foram construídas na sua totalidade no Rio Grande e São José do Norte, outras o foram parcialmente e outras, apesar do planejado, acabaram sendo produzidas em outros lugares do Brasil ou no exterior¹⁰. O processo consistia basicamente na produção de módulos, a cargo de diferentes empresas, que passavam a ser integrados uns com os outros, conformando desse modo uma gigantesca estrutura destinada à extração de petróleo e derivados¹¹. Cada módulo, então, era produzido por empresas diferentes que eram subcontratadas das grandes empresas que levavam adiante a produção de cada plataforma. No caso de Rio Grande, as grandes empresas responsáveis foram o consórcio QPI, posteriormente QGI (Queiroz Galvão e Iesa Óleo e Gás) e a Ecovix/Engevix, Em São José do Norte, por sua vez, atuou a EBR (Estaleiros do Brasil). Todas elas estavam sob o comando da Petrobras, que era a grande contratante.

A instalação do Polo Naval gerou uma forte onda de otimismo em diversos atores vinculados direta ou indiretamente ao empreendimento.

¹⁰ No Diário Popular de 05/10/2016, momento de consolidação de crise do empreendimento, se faz uma análise desse processo, em que se contabilizam duas plataformas, uma a ser integrada na China (P67) e outra em conclusão (P-69), e quatro em dúvida de produção (P-70, P-71, P-72 e P-73), todas pela Ecovix. Por sua vez, um projeto que previa 28 navios sonda também estava em dúvida. O outro grande consórcio QGI tinha integrado na época quatro plataformas (P-53, P-55, P-58 e P63) e iniciava a construção e integração dos módulos de duas plataformas (P-75 e P-77). Tudo na cidade de Rio Grande. Por sua vez, em São José do Norte se iniciava, na mesma época, a construção e integração de módulos da P-74.

¹¹ As plataformas eram idênticas umas com as outras. Segundo informações jornalísticas, a P-74 construída e integrada totalmente em São José de Norte (a única, aliás) tinha 332 metros de comprimento, 58 metros de largura e 50 metros de profundidade. Segundo a mesma fonte, tinha “capacidade para processar, por dia, 150 mil barris de óleo e 6,4 milhões de metros cúbicos de gás. Seu tamanho gigantesco e sua capacidade produtiva são indicadores de todo o trabalho contido em uma plataforma desse porte (Informe comercial, 2018, p. 7).

Primeiramente, naqueles que levavam adiante o mesmo. Em uma reportagem precedida pelo esperançoso título de “Rio Grande-RS: uma cidade em ebulação” (TRT, 2012), são registradas diversas apreciações dos dirigentes das grandes empresas contratantes que expressam o clima efusivo que se vivenciava. Assim, encontramos declarações como as seguintes: “criarmos aqui um dos principais polos de desenvolvimento da indústria naval e oceânica do país” (Representante ERG), “talvez a cidade que vai ser a líder do processo de exploração e de petróleo do país” (Representante ERG), “A gente sente muito orgulho em fazer parte desse projeto” (Representante, Quip). Esse ambiente de euforia também era percebido por outros importantes atores locais: “a cidade de Rio Grande está passando por um ciclo de desenvolvimento exógeno socioprodutivo de larga escala e com valor agregado tecnológico muito alto” (Vice-Reitor da FURG).

A chegada do Polo Naval na cidade de Rio Grande gerou, em poucos anos, uma mudança radical em todos os setores de atividade. De um lado, ocorria uma mudança direta na estrutura de empregos. Os números variam segundo as fontes de informação, mas há um certo consenso de que entre 2013 e 2014 o Polo Naval de Rio Grande chegou a contar com o pico mais alto de trabalhadores. Em alguns casos, chega-se a falar que o montante chegava a, aproximadamente, 24 mil trabalhadores¹².

O desenvolvimento da indústria naval na chamada metade sul, do Rio Grande do Sul, trouxe consigo a criação massiva de empregos diretos e indiretos e, ao mesmo tempo, uma forte dinamização da economia local e regional. A cidade de Rio Grande se viu impactada fortemente por esse aumento significativo de pessoas que chegavam para residir, praticamente da noite para o dia, atraídos pelo Polo Naval. Não era apenas o volume do emprego na cidade que aumentava, o conjunto de setores de atividade acabou também sendo afetado fortemente. Setores como os do comércio, gastronômico, imobiliário, hotelaria, o de transportes e o de educação começavam a se desenvolver de forma surpreendente. Citaremos a continuação alguns casos pontuais que ilustram este movimento geral que se verificava na economia e sociedade de Rio Grande.

Iniciamos registrando o impacto sobre o comércio, como é o caso ilustrado a seguir.

O comércio levou um susto quando o desenvolvimento chegou. Nesta loja de material elétrico eles vendiam 50, 100 metros de

¹² O cálculo do número de trabalhadores, no Polo Naval de Rio Grande, nos anos em que esteve em atividade, apresenta uma dificuldade relacionada ao processo de construção e integração das plataformas. Na medida que novas plataformas eram terminadas, parcial ou totalmente, e outras começavam a ser produzidas trabalhadores eram contratados, demitidos ou readmitidos pelas empresas terceirizadas (ou quarterizadas e quinterizadas). A força de trabalho total dependia da flutuação da demanda de trabalho, isto é, das plataformas que estavam sendo produzidas em cada momento.

cabo para solda. De uma hora para outra apareceram clientes comprando até três mil metros de cabo (...). Tudo aqui quadruplicou, o tamanho da loja, o estoque (...) Os funcionários que eram oito, agora são 24 (GLOBO REPÓRTER 11/02/2011).

Numa cidade que estava acostumada principalmente à oferta de trabalhos no comércio, o Polo Naval gerava um novo dilema. Muitos trabalhadores locais abandonavam as atividades em outros setores, notadamente no comércio, com o único objetivo de obter uma vaga no novo empreendimento. O recrutamento de trabalhadores, no comércio, passava a ser difícil e alguns empregadores diminuíam os requisitos de contratação e recorriam a certas estratégias retóricas que chamavam a atenção de que o Polo Naval poderia ser uma alternativa de emprego apenas transitória e que se abandonassem essa atividade, no dia de amanhã poderiam estar sem emprego.

“Tivemos que começar a diminuir [os critérios de seleção] para abrir o leque”, afirma [supervisor de marketing]. Mas ainda assim, a quantidade de vagas continua maior do que a procura e os postos de trabalho são preenchidos com funcionários que precisam ser qualificados pelos próprios empregadores (BARBOSA, Diário Popular, 27/01/2013, p. 2).

Para o supervisor de marketing é preciso ter cuidado com o aquecimento atual do mercado, pois não pode ser descartada a possibilidade de futuramente muitos dos profissionais que deixam o comércio precisarem retornar às atividades antigas como aconteceu no passado (BARBOSA, Diário Popular, 27/01/2013, p. 2).

Esta última resposta parecia expressar um forte sentimento de aflição diante de uma mão de obra que era, em boa medida, dependente até pouco tempo atrás, do setor comercial, e que encontrava no Polo Naval a expectativa de melhorar sua qualidade de vida, particularmente pelos salários mais altos que ali podiam ser percebidos (analisaremos este aspecto na primeira seção do capítulo três, dedicado às disposições econômicas). Cumple ressaltar que o movimento comercial tinha adquirido tal dinamismo que dois shoppings foram construídos.

Na imprensa local, também em 2013, registrava-se a necessidade que se tinha de pessoal qualificado, como no caso do setor gastronômico, devido ao aumento da demanda produzida pelo volume de trabalhadores que chegava na cidade.

A proprietária de restaurante (...) relata que a maior dificuldade não está na quantidade de profissionais para contratar, mas sim na qualidade deles. Ela conta que desde a abertura do

estabelecimento, conseguiu elevar de 15 para 250 refeições servidas diariamente” (BARBOSA, Diário Popular, 27/01/2013, p. 3).

Continuando com o setor gastronômico, o seguinte depoimento mostra também a repercussão que causou a instalação do Polo Naval.

Esse restaurante empregava 30 trabalhadores. Hoje emprega 60. Mas está sempre precisando de gente. Nem mesmo dando treinamento, a gerente Ana consegue ter gente suficiente para atender a clientela (GLOBO REPÓRTER 11/02/2011).

Por sua vez, uma lavanderia industrial passou em poucos anos de três para 26 funcionários e o faturamento passou de R\$ 20 mil para R\$ 100 mil. O mesmo empresário contava também com um estabelecimento de locação de equipamentos que teve saltos semelhantes em número de funcionários e em faturamento. O primeiro passou de oito para 80, e o segundo de entre R\$ 80 a R\$ 100 mil para R\$ 350 mil e até R\$ 800 mil. Outro exemplo é o do empresário que ampliou uma frota de nove a 90 ônibus para atender o contrato de deslocamento de trabalhadores, locando, inclusive, 50 veículos a mais para atender a demanda (FERREIRA, Diário Popular, 05/10/2016, p. 3).

Para além das experiências pontuais experimentadas pelos diversos atores, o conjunto dos setores se viu impactado pela chegada do Polo Naval. Assim, foram necessárias inúmeras adaptações da cidade e, particularmente, das políticas municipais para dar conta dos desdobramentos da instalação do empreendimento. Dois setores que mostraram a necessidade de adaptações foram os de saúde e o de mobilidade urbana, o que pode ser observado nos seguintes depoimentos de informantes ocupando posições chaves na Prefeitura de Rio Grande.

Nós temos buscado identificar onde a demanda está mais estrangulada e propondo ações para reorganizar o processo de acesso ao serviço de saúde de forma que nós possamos garantir o acesso ou seja não deixarmos de atender às pessoas e ao mesmo tempo que seja com qualidade e dentro do possível no tempo programado, esperado. Todas as empresas do Polo Naval desenvolvem uma parceria com o município, no sentido de procurar desenvolver essas ações assegurando a qualidade de saúde do trabalhador. A nossa cidade é uma cidade peninsular que é difícil circular e às vezes o trânsito, em função desse abrupto aumento de volume, tem dificultado inclusive o deslocamento das nossas viaturas duas ambulâncias que prestam atendimento em saúde (Secretaria de saúde, Prefeitura Municipal de Rio Grande, TRT, 2012)

Nós não temos ainda congestionamento, mas nós temos sim a lentidão do trânsito. A não ser em torno de 17 horas, por aí, na BR, que é onde fica lá o distrito industrial. Ali sim, aliás, nós já estamos começando a ter algum tipo de congestionamento (Secretaria de Trânsito, Prefeitura Municipal de Rio Grande, TRT, 2012)

Outro setor que sofreu uma mudança significativa foi o imobiliário. Ficaram, inclusive, até hoje, na memória dos habitantes de Rio Grande bem como da cidade próxima de Pelotas, as mudanças exorbitantes no valor dos imóveis. De fato, a população migrante que chegava a Rio Grande representava o novo elemento que jogava os preços dos imóveis na alta. Assim, registravam um corretor de imóveis e um historiador de Rio Grande esta alteração tão drástica dos preços:

O mercado do Rio Grande já não estava conseguindo atender os que aqui estavam, então nós temos hoje uma procura muito grande vindo a afetar os valores dos imóveis (Corretor de imóveis, TRT, 2012).

Imóveis na cidade do Rio Grande tiveram aumento nos últimos cinco anos de 400%, na área central de 800%. É um crescimento fantástico (Diretor Instituto histórico TRT, 2012)¹³.

Um dos trabalhadores entrevistados na nossa pesquisa relatou, também, o aumento dos preços nas vendas de casas e nos aluguéis, como fica registrado no seguinte depoimento.

E lhe digo assim, algumas casas, casas pequenas, só que (...) tivesse a 10-15 minutos, caminhando do Centro tu conseguia uma casa simples por 50, 60, 75 mil... No momento que estourou, a mesma casa que estaria no máximo a 75 foi pra 150! As casas mais do que dobraram. Fora aluguel, tu conseguia (...) digamos que 400, 500 reais (...) – não na região central, mas não tão afastado – apartamento decente, com dois quartos, ou uma casa no mesmo nível. Depois, o mesmo apartamento que seria tipo 500 ficava pra 1000, 1200 (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

¹³ Na época eu buscava imóveis para aquisição na cidade de Pelotas. Cada fim de semana, quando tinha tempo disponível para visitar os imóveis, notava que os preços subiam ininterruptamente. A dúvida era entre aguardar uma mudança na tendência de preços ou arriscar na aquisição, pois o capital econômico disponível não acompanhava esse movimento ascendente. Tive que optar pela primeira opção, pois a tendência ascendente se manteve ainda por alguns anos, e corria o risco que o imóvel que me interessasse adquirir aumentasse, em pouco tempo, de forma exorbitante, seu valor econômico.

A descrição de nosso trabalhador, expondo as diferentes regiões da cidade e as mudanças nos preços é um depoimento bastante ilustrativo do processo que estava em andamento. O mesmo corretor, citado acima, informava da vinda de três empresas construtoras de fora de Rio Grande para investir no mercado imobiliário e estimava uma produção da construção civil de cinco a oito anos para poder suprir a demanda (Corretor de imóveis, TRT, 2012). Paralelamente, apresentavam-se problemas de hospedagem em termos de preços dos aluguéis e de carência de estrutura de hotelaria, os quais dificultavam a radicação dos trabalhadores migrantes na cidade.

O setor da educação superior também foi estremecido pela instalação do Polo Naval em Rio Grande. Na pesquisa que estávamos desenvolvendo em 2015, aplicamos junto com o Núcleo de Estudos do Polo Naval um questionário a trabalhadores que cursavam a graduação na Universidade Anhanguera em Rio Grande (na sua imensa maioria) e em Pelotas¹⁴. A Universidade Federal de Rio Grande (FURG) chegou a alterar, sensivelmente, sua estrutura curricular para atender as demandas do megaempreendimento, como foi declarado por uma das principais autoridades dessa instituição.

A FURG expandiu as suas vagas na graduação, de 2005 até 2011. Passamos de 35 cursos para 53 cursos, em 2011. Expandidos as vagas nos cursos de engenharia, desde 290 vagas em 2006 para 680 vagas em 2011. Implementamos, já inclusive vamos formar a primeira turma em breve, o curso de Engenharia Mecânica Naval, o curso de Engenharia Civil Costeira e Portuária e o curso de Engenharia de Automação (Vice-reitor da FURG, TRT, 2012),

A análise dos impactos sobre o sistema de educação superior nos permite passar para um tema-chave na instalação do Polo Naval e que tem repercussões, como será visto ao longo deste trabalho, sobre os trabalhadores até hoje. Trata-se de toda a movimentação que houve, em Rio Grande e em Pelotas, em torno aos sistemas de qualificação.

Como já foi dito, como Rio Grande era uma cidade sem tradição na indústria naval, o empreendimento procurava captar força de trabalho mediante duas vias: incorporando trabalhadores experientes na indústria naval de diferentes partes do Brasil; e qualificando trabalhadores locais, tanto de Rio Grande como de outras cidades adjacentes. Enquanto ia chegando uma força de trabalho migrante com experiência na indústria naval, os trabalhadores locais passavam a se qualificar. Seria impossível aqui resumir toda a maquinaria gigantesca que foi necessário implementar para dar conta da qualificação desses trabalhadores. No capítulo três nos dedicaremos, especialmente, a observar como os trabalhadores vivenciaram essa qualificação em áreas de conhecimento que, pouco tempo atrás, desconheciam.

¹⁴ Falamos disso na introdução.

Nesse sentido, todo um sistema de capacitação local se instalou na cidade de Rio Grande e regionalmente, registrando-se a existência inclusive de cursos nas próprias instalações do Polo Naval.

Não pretendemos aqui abranger todos os cursos que foram implementados nem todas as instituições que participaram da capacitação dos trabalhadores locais. Depoimentos de trabalhadores, como veremos mais adiante, dão conta de que muitos deles chegaram, inclusive, a fazer mais de um curso. Nos diversos registros de nossa pesquisa, os cursos de solda foram indicados de uma forma constante. O trabalho na indústria naval requer, de forma substantiva, de uma força laboral numerosa capacitada em atividades de solda, especializada nessa área. Outros cursos que requeriam um significativo número de trabalhadores eram os de montagem de estruturas e de andaimes. Sendo que estes eram os mais requisitados para o trabalho na indústria naval, registramos cursos em múltiplas áreas. Em uma reportagem sobre os cursos ministrados para trabalhar na P-74 em São José do Norte, foi feito o seguinte registro:

Nos anos de 2014 e 2015, foram disponibilizados cursos de soldador arame tubular, soldador eletrodo revestido, montador de estruturas metálicas, montador de andaime, pintor industrial, caldeireiro e eletricista naval” (Informe comercial, 2018, p. 7).

Como já mencionamos, as plataformas eram idênticas, chamadas inclusive de “gêmeas” ou de “replicantes”, então é razoável deduzir que os cursos que era necessário ministrar a uma força de trabalho inexperiente seriam praticamente os mesmos na construção de cada uma delas¹⁵.

Se os cursos para a capacitação dessa enorme força laboral eram variados também foram variadas as instituições que ficaram responsáveis por ministrá-los. Mais uma vez uma matéria jornalística nos auxilia em fazer o levantamento, embora parcial, dessas instituições. Em primeiro lugar, cumpre destacar o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), uma instituição pública de ensino profissionalizante, que teve várias turmas de alunos que se capacitaram para trabalhar no Polo Naval. Inclusive, para isso, fez uma parceria com a FURG, como foi relatado pelo Vice-reitor desta última instituição (TRT, 2012). Vemos a continuação uma declaração de uma autoridade do IFRS-Rio Grande:

Nós participamos ativamente desde o primeiro ciclo até o quarto, constantemente, com turmas nas principais demandas locais, que naquele momento eram na área elétrica e de instrumentação. Nós

¹⁵ Na verdade, é a partir das plataformas sob a responsabilidade da Ecovix que se começou a falar em plataformas gêmeas. Contudo, é razoável pensar que com algumas especificações menores todas as plataformas precisavam de uma proporção de especialistas semelhante.

qualificamos vários profissionais, em torno de 400. Temos a satisfação de termos a oportunidade de, no próximo ciclo, (...) [criarmos] turmas previstas em outras demandas que se apresentaram agora na área de desenhistas projetistas e na área de soldadores aonde estão previstas turmas com um total de aproximadamente mais de 400 alunos, mais 400 profissionais serão qualificados (Diretor IFRS, TRT, 2012).

Outra instituição que participou ativamente do processo de qualificação foi o SENAI. Sendo uma instituição que faz parte do chamado sistema S de qualificação¹⁶, ocupou um lugar privilegiado na capacitação da força laboral local do Polo Naval. Os diversos registros e depoimentos que coletamos no decorrer da pesquisa tendem a indicar que o SENAI foi a principal instituição capacitadora desse contingente enorme de trabalhadores ou, no mínimo, uma das mais relevantes. A declaração de um dos representantes desta instituição expressa esse papel destacado do SENAI, sinalizando a estrutura que teve que ser montada para dar conta da demanda do Polo Naval.

Mais uma vez os holofotes se focam no Polo Naval e mais especificamente na figura do soldador (...). Exige do trabalhador um volume de horas muito maior do que as demais. O SENAI conta com quase 60 baias, trabalhando manhã, tarde, noite e de madrugada também, que é o período que nós chamamos de corujão (Diretor SENAI, TRT, 2012).

Os cursos ministrados davam destaque à solda e à montagem de estruturas.

Temos também o curso paralelo de caldeiraria numa outra oficina que nós temos também, de montador de estrutura. A própria indústria nos diz que para cada soldador são necessários quatro montadores de estrutura, caldeireiros, enfim, né? (Diretor SENAI, TRT, 2012).

Os números proporcionados pelo representante do SENAI, em relação a matrícula dos alunos, tendem a confirmar que foi esta a principal formadora de força laboral do Polo Naval.

Este ano foram formados 1800 alunos. A gente espera um verdadeiro boom, colocando aí, esperamos chegar a cinco mil, seis mil matrículas até o final do ano (Diretor SENAI, TRT, 2012).

¹⁶ Integrado por organizações de formação relacionadas ao setor produtivo, tais como Senai, Sebrae, Sesc e Sesi.

De acordo com a data da reportagem, as turmas correspondem aos anos de 2011 e 2012. Tudo indica que foram, justamente, os anos de apogeu em atividade e em número de trabalhadores do Polo Naval. O movimento, na época, era tão pujante que o representante do IFRS afirmava ser difícil dar conta de toda a força laboral requerida pelo empreendimento, no ano de 2012.

Nós tínhamos um histórico no passado de que nossos profissionais, nossos eggressos, tinham que sair da cidade para conseguir emprego. Hoje, pelo contrário, a gente não consegue atender a demanda. É comum as empresas nos procurarem solicitando o técnico e nós não temos os técnicos para enviar (Diretor IFRS, TRT, 2012).

A reprodução das declarações de dirigentes das principais instituições responsáveis pela capacitação da força de trabalho local nos mostra a dimensão que adquiriu o Polo Naval, bem como tudo o que ele mobilizou para ser implementado e os impactos múltiplos que gerou sua instalação¹⁷. Contudo, apesar da capacitação em massa de trabalhadores locais, o empreendimento, principalmente nos seus primeiros anos, precisou da migração de trabalhadores originários de outras localidades e regiões do Brasil.

Houve, então, nos anos de funcionamento do Polo Naval, uma migração significativa de trabalhadores especializados, em direção, principalmente, da cidade de Rio Grande, para cobrir a demanda necessária de força de trabalho qualificada. Desse modo, começaram a chegar a Rio Grande trabalhadores originários de diversas partes do Brasil, tais como Rio de Janeiro, Bahia, São Paulo e Minas Gerais. A instalação do Polo, lembrando a obra clássica de Norbert Elias, gerou uma espécie de relação conflitiva entre *outsiders* e estabelecidos, chegando a se popularizar uma nomenclatura para os brasileiros não rio-grandenses (poderia se afirmar de São Paulo para cima) como “baianos”, os quais se oporiam aos “gaúchos”, processo retratado na obra de Marchioro (2021), fruto de sua dissertação de mestrado.

Nesse percurso, duas questões mereciam a atenção de Marchioro. De um lado, que irregularidades e infrações adjudicadas pelos locais aos “baianos” eram parte de um universo simbólico anterior ao Polo. Em outras palavras, a designação dos “baianos” a partir de traços negativos era uma maneira de fazer emergir, na superfície, elementos que já estavam presentes, em menor escala no próprio universo nativo. De outro lado, que as falas

¹⁷ Para uma análise mais detalhada de todos os mecanismos jurídico-políticos que foram implementados para levar adiante esse processo de qualificação, podem ser consultados os trabalhos de Fabres (2014) e Salvador (2014). As autoras mostram como parte importante da revitalização da indústria naval passou pela implementação de um plano geral de qualificação.

que se faziam da construção do “baiano” não eram homogêneas, pois eram dependentes do espaço e do tempo em que os indivíduos faziam seus enunciados (Marchioro, 2021).

O movimento migratório de trabalhadores de Rio Grande foi muito importante nos primeiros anos de funcionamento do Polo. Posteriormente, foi diminuindo, à medida que a força de trabalho local começou a ficar qualificada. Um dos nossos entrevistados visualizou da seguinte maneira o processo de incorporação e substituição posterior da mão de obra “estrangeira”.

Nos primeiros projetos, 50% da mão de obra era de fora (...) já depois dos seguintes projetos a cidade estava melhor preparada, foram criadas escolas de soldadores, de inspetores, escolas técnicas que ensinassem as profissões do Polo. Foi obrigatório que viesse aquela quantidade de gente de fora porque não existia a mão de obra para a quantidade de trabalho que ia ter. Depois que acabaram os primeiros projetos, a mão de obra começou a ser formada em Rio Grande, em Pelotas. A galera da volta começou a ascender dentro da atividade e a galera de fora começou a ir embora, ficaram somente aqueles que adotaram a região como casa ou aqueles que eram julgados fundamentais para os projetos (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

Após analisar o impacto da instalação do Polo Naval na sociedade e na economia de Rio Grande. Vejamos como isso foi visualizado pela grande imprensa. A imprensa local e nacional, na época, registrava esse “boom” econômico e social que se produzia em Rio Grande e em São José do Norte. Já mencionamos o programa do TRT, que falava de Rio Grande como uma cidade em “ebulição”. Por seu turno, o famoso programa semanal “Globo Repórter” incluía, também, em uma de suas edições ao Polo Naval de Rio Grande. Assim, referia-se ao processo que ali estava ocorrendo, em fevereiro de 2011.

No extremo sul do Brasil vidas em transformação. Histórias de sonhos que se realizam. Bibi trocou a casa de lata por uma casa boa, Herbert está empregado pela primeira vez. (...) A cidade mais antiga de 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, 11/02/2011).

Uma manchete do jornal local, o Diário Popular, também expressava o mesmo clima otimista observado em atores locais e na grande imprensa. A manchete do jornal no início de 2013 era “A contradição da cidade onde sobram as vagas de emprego”. As visões otimistas sobre o Polo Naval em Rio Grande bem como em São José de Norte ainda estavam

presentes apóis a crise instalada em 2015 e 2016. Inclusive em 2018, quando foi entregue a P-74, última plataforma construída e integrada na região, se observavam atores que mantinham essa visão. Tudo acontecia como se alguns atores não conseguissem aceitar o fim do “projeto dos vinte anos”, como chamaremos no próximo capítulo à instalação do Polo Naval, com suas consequências econômicas e sociais para toda a região.

Para além das visões positivas, dos diferentes atores, sobre o Polo Naval, vejamos como os próprios trabalhadores visualizavam, primeiro, o que era a cidade de Rio Grande antes da instalação do Polo Naval e no que se transformou posteriormente.

Ah, uma cidade que vivia especialmente da pesca. Era uma cidade onde a economia girava em torno da pesca ou em torno do supermercado, prefeitura, que era a máquina forte de Rio Grande, ou a Santa Casa na época. É uma cidade que não tinha tanta aquisição, não tinha como crescer mais porque não tinha nada que gerasse um dinheiro ali. A pesca por mais que gerasse dinheiro, por ser por semestre, por temporada e por ter que esperar o peixe, a cidade de Rio Grande antes dos estaleiros era uma cidade como se fosse, sei lá, Pelotas, que depende mais do comércio do que de alguma outra indústria (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Ah, antes do Polo Naval era uma cidade bem tranquila! Era... não tinha muita violência, era uma cidade bem pacata, bem tranquila de se viver e trabalho era mais comércio e o pessoal que trabalhava na barra já era um pessoal mais antigo e tal. Quem se conhecia conseguia entrar nas firmas, quem não se conhecia trabalhava mais no comércio (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Tinha empregos, mas emprego simples. Não eram empregos que dava para seguir carreira a vida toda (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Guanabara salário pouco, às vezes sendo humilhado, (...) ou no verão pescar para sobreviver no inverno (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

O depoimento dos trabalhadores não apenas nos permite compreender o que significou o Polo Naval como o megaempreendimento industrial, mas também observar, através de seus olhos, o que era a cidade de Rio Grande antes e no que se transformou depois. Aparecem, então, as percepções individuais que nos informam que a maquinaria pública, o comércio, a pesca, as empresas relacionadas ao processamento de grãos e a atividade portuária eram as que movimentavam a economia local. A percepção de cidade “pacata”, com baixos níveis de violência também nos transmite uma

ideia de uma localidade com escasso dinamismo social. Nesse contexto, o trabalhador vivenciava situações de precariedade de rendimentos monetários, autoritarismo empresarial e opções econômicas que se reduziam, em boa medida, à atividade sazonal da pesca. Vejamos o momento posterior, já instalado o Polo Naval, com o parecer também dos trabalhadores entrevistados na nossa pesquisa.

Então, assim, volta e tira aqueles três, quatro mil pessoas que tavam movimentando o mercado. Daqueles três, quatro mil, cada um tem família, né? Aí fazer a conta, fazer a feira, fazer isso, fazia aquilo, (...) compra de roupa, então, enfim. Saía final de semana pra comer fora, ia no shopping, então querendo ou não, ele movimenta todo aquele mercado. (Entrevista com Frederico, Projeto etnografia).

Então, assim, gerou muita coisa! Bah, assim, gerou muita expectativa, sabe? Gerou recursos. Muita gente investiu muito dinheiro esperando um retorno, hotéis, restaurantes, né? A minha esposa tinha um restaurante aqui em Pelotas e ela se beneficiava também com o pessoal que vinha. Saia, o pessoal, no dia 5, no pagamento, davam folga, metade, né? Tu trabalhava até meio-dia, então o pessoal, o comércio todo vinha. Só de ônibus daqui de Pelotas ia 24 ônibus pra lá! Só de Pelotas, fora o pessoal lá, entendesse? (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

Deu um salto na cidade. Quem se lembra da cidade quinze anos para trás para hoje (...) todo mundo tinha emprego e as lojas sempre lotada, (...) Não tinha quem não queria com o Polo abrir um mercadinho. Todo mundo tinha dinheiro (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

Bem no início, muita gente investindo em restaurante, transporte... Não sei se tens aí alguma foto do outro lado do estaleiro. Eu lembro que no início começou uma casinha, um restaurante, algumas banquinhas, e no final dou certeza que tinha, pelo menos, cem metros, ali na frente, cheio de pequenos restaurantes, e com funcionários. Fora as banquinhas, tô falando só dos restaurantes. Um bom investimento, numa área que não deveria ter nada, né? (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Ao quadro de uma cidade “pacata” antes da instalação do Polo se contrapõe esta imagem de uma nova cidade em um ritmo social acelerado. De um lado, investimentos em diversas áreas como a gastronômica e a hotelaria, com as pessoas da cidade procurando aproveitar a nova população que transitava por ela; e emprego para “todo mundo”. De outro, em complementação, o aumento do consumo em diversas áreas do comércio (roupa, feiras shopping, gastronomia). O último depoimento é ilustrativo daquilo que mobilizou economicamente o Polo. A paisagem urbana, na frente das

instalações do Polo, mostrava uma forte movimentação de pequenos negócios e de pessoas que surpreendia até os próprios trabalhadores.

Nesta primeira seção, do primeiro capítulo, procuramos registrar a percepção que os indivíduos tinham sobre as transformações da cidade. Registraramos uma grande mudança vinculada, em boa medida, aos efeitos econômicos da instalação do Polo. Tal mudança foi observada tanto por atores que dirigiam o grande empreendimento, ou que eram, na época, os gestores da cidade ou responsáveis por instituições formadoras da força de trabalho local e regional quanto pelos próprios trabalhadores.

Essa percepção não nos faz sustentar uma visão otimista e idealizada da instalação do Polo na região. Visões extremamente críticas do Polo Naval bem como dúvidas sobre sua permanência também estiveram presentes, bem antes que o processo de crise se instalasse definitivamente. Esse grande fenômeno econômico e social nunca esteve eximido de questionamentos e, principalmente, de dúvidas sobre a sua permanência. Este será um contraponto ao “projeto de vinte anos” que analisaremos no segundo capítulo. Antes vamos traçar os principais elementos da abordagem etnográfica adotada na nossa pesquisa.

1.2 Construindo uma abordagem etnográfica¹⁸

Conforme mencionamos na introdução, nossas pesquisas no Polo Naval tinham iniciado em 2014. Junto com um grupo de estudantes, tínhamos aplicado, no ano seguinte, um questionário com trabalhadores do Polo Naval que estudavam na universidade privada Anhanguera; nas suas sedes de Rio Grande (a grande maioria dos entrevistados) e de Pelotas¹⁹. Esse

¹⁸ Esta seção é resultado de uma revisão de um artigo apresentado no 45º Congresso da Anpocs, em outubro de 2021 (Robertt, 2021).

¹⁹ Em 2015, criamos o Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEPN). Apesar de ter uma baixa institucionalização formal, o NEPN aglutinou na sua formação inicial estudantes do Programa de Pós-graduação em Sociologia, e Renata Brauner Ferreira uma bolsista pós-doutoranda, que tinham por objetivo, junto com o autor deste artigo, fazer pesquisas sobre o Polo Naval. Na sua origem contávamos com dois mestrandos estudando o Polo Naval – Cláudia Anelo e Pedro Marchioro – uma mestre – Ana Cristina Fabres – e uma mestrandra – Berenice Salvador – que tinham feito o seu TCC já sobre o Polo Naval, e Ana Paula F. D’Avila que na ocasião cursava o doutorado na UFPR (ex-mestranda do nosso PPGS), pesquisando o desenvolvimento regional e o trabalho, a partir do Polo.. O questionário aplicado estava dividido em um conjunto de blocos temáticos que tratavam das questões de interesse a cada um/a de nós. Quando começamos a etnografia, em 2017, vários dos primeiros membros continuaram outras trajetórias acadêmicas. Por sua vez, incorporou-se Marcus Vinicius Spolle, pesquisador do PPGS/UFPel, interessado nas relações de gênero no Polo. No decorrer da pesquisa também se somaram três bolsistas de iniciação científica remunerados – Henrique Jezke, Natalia de Azevedo Pereira e André Vidazinha, e um voluntário – Alexandre Santos. Também participaram Ana Paula

questionário permitiu o desenvolvimento de diversas pesquisas que tratavam da questão dos padrões de desenvolvimento e de trabalho, da qualificação dos trabalhadores, da organização do trabalho, dos processos migratórios e da atuação sindical no Polo Naval. Essas pesquisas deram, por sua vez, como resultado, monografias, dissertações e teses acadêmicas, além da produção de artigos em eventos da área (FABRES, 2014; D'AVILA, 2018; MARCHIORO, 2016; SALVADOR, 2014; SILVA, 2016)²⁰.

Quando o Polo Naval foi desmanchado, vimos a necessidade de fazer uma nova pesquisa que olhasse para os processos sociais que se tinham gerado nesse espaço social, resgatando o ponto de vista dos trabalhadores. Apesar do grande empreendimento, na época, estar definhando – ficando no final de 2017 em torno de uma centena de trabalhadores, principalmente, no setor de manutenção, para garantir que a estrutura construída não virasse sucata –, tínhamos ciência que o mesmo continuava existindo nas memórias, nas mentes e nos corpos dos trabalhadores que dele tinham feito parte. Ao mesmo tempo, entendíamos que era necessário não perder a memória dessa grande experiência social, que se tinha construído em torno do Polo Naval e da cidade do Rio Grande.

A pesquisa etnográfica, a partir de entrevistas²¹, nos pareceu uma abordagem necessária, como um modo de reconstruir o ponto de vista dos trabalhadores e compreender a instalação do Polo Naval e seu funcionamento, de uma década aproximadamente. A partir da etnografia, passamos a estudar os processos subjetivos vivenciados pelos trabalhadores, em um projeto de desenvolvimento de uma indústria por um Estado nacional capitalista, como o brasileiro. Para contactar os entrevistados, nos servimos do trânsito dos ex-trabalhadores pelas duas cidades principais, pois todos conhecíamos alguém que tinha trabalhado no Polo Naval ou alguém que conhecia um ex-trabalhador ou ex-trabalhadora do megaempreendimento. Também nos servimos da lista de contatos que tínhamos feito em ocasião da aplicação do questionário em 2015, na Universidade Anhanguera,

D'Avila, agora como bolsista pós-doutoranda e Cláudia Anello, culminado seu mestrado (realizando entrevistas).

²⁰ Registramos aqui as teses acadêmicas dos membros do grupo de pesquisa.

²¹ As entrevistas foram realizadas pela equipe de pesquisadores do NEPN, mas basicamente por mim e por Marcus Vinicius Spolle. Nas transcrições que se fazem, nesta obra, foram trocados os nomes dos entrevistados para garantir seu anonimato. Cumpre ressaltar que muitos deles manifestavam que não tinham nenhum problema em que seu nome fosse divulgado, mostrando a importância que eles davam à “assinatura” de seu nome no depoimento. Como isso não foi acordado com todos os entrevistados, optamos por colocar nomes fictícios. Também são fictícios os nomes das pessoas que eles citam nos seus depoimentos. O nome trocado de um trabalhador acompanha todo o texto, então o nome “X” que fala no capítulo 3, por exemplo, é a mesma pessoa identificada com esse “X” no capítulo 4. As empresas que eles citam também não são identificadas, optando-se por letras. Neste caso, não houve uma preocupação em colocar a mesma letra quando aparecia a mesma empresa (muitas se repetem).

quando solicitávamos aos entrevistados que nos fornecessem um número de telefone e um e-mail.

Decerto, acabamos entrevistando ex-trabalhadores com diferentes trajetórias e não apenas estudantes. Dentre os ex-trabalhadores e ex-trabalhadoras tivemos entrevistados que trabalhavam com solda, em montagem de estruturas e de andaimes, eletricistas, fiscais de solda e da parte elétrica, tradutoras, da gestão de pessoas, da secretaria financeira, embarcados para entregar as plataformas, no setor de qualidade, no controle de documentação, entre outros.

Após essa introdução geral, passamos a tratar das características centrais da pesquisa etnográfica que nos permitiram dar conta do universo do Polo Naval. Segundo Beaud e Weber (2014), trazemos as noções de interconhecimento, reflexividade e longa duração; e com base em Guber (2011) e Burawoy (2018) chamamos a atenção sobre a conexão entre os processos locais e os processos mais amplos, que incluem o Estado Nacional e as dinâmicas capitalistas globais.

No decorrer do ano de 2017 já era nítido o desmoronamento do Polo Naval. Na época, cientistas sociais colegas nos questionavam se este já não existia mais, não apenas como objeto social e histórico, mas como objeto de estudo sociológico. Se, de um lado, era evidente que o grande empreendimento entrava em colapso, fato tão surpreendente como o da sua instalação uns dez anos atrás; de outro, notávamos que o mesmo continuava existindo tanto nos rumores que se produziam, na região, em torno a sua possível reativação quanto no número de ex-trabalhadores que encontrávamos em Rio Grande e em Pelotas. Foi este fato que nos impulsionou a dar um novo rumo à pesquisa sobre o Polo Naval, mesmo com o encerramento das suas atividades de produção. Assim, implementamos, desde o Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEPN), em um segundo momento, uma nova iniciativa que consistia em entrevistar esses ex-trabalhadores. O fato de encontrarmos, direta ou indiretamente, pessoas que tinham trabalhado no Polo Naval nos oferecia uma inestimável possibilidade de pesquisa. Todos os membros conhecíamos alguém que tinha trabalhado no Polo ou alguém que conhecia alguém.

Eu mesmo me defrontei na entrada do prédio onde eu moro, até hoje, um ex-trabalhador do Polo Naval (o qual identifiquei pela jaqueta que levava), trabalhando na época em um serviço de tele-entrega. Entabulei uma conversa, imediatamente, com ele; mediante a qual me forneceu seu contato telefônico para marcar uma entrevista, a qual infelizmente acabou não se confirmando. Esses encontros, até casuais, mostravam como o Polo Naval estava presente na cidade de Rio Grande e na de Pelotas.

O grande empreendimento tinha sido desfeito, mas os trabalhadores não tinham desaparecido. Estavam diante de nós. Assim, na hora de fazer os contatos, para efetuar as entrevistas, encontrávamos, por exemplo, que havia um ex-trabalhador ou ex-trabalhadora que era vizinho/a ou

amigo/a de alguém que conhecíamos. Essa era a fonte principal de nossos contatos: uma rede invisível que se fazia presente no espaço geográfico. Também tínhamos a base de entrevistados do questionário aplicado em 2015 e entrevistados disponíveis por serem acionados, por algum de nós, anteriormente. Contudo, essa base era secundária diante da presença, em todas as partes, desses trabalhadores.

Tudo isso nos conduzia, seguindo a Beaud e Weber (2014), para uma primeira condição de uma pesquisa etnográfica, a do *interconhecimento*. Segundo esses autores,

Digamos, de imediato, qual a condição fundamental para que se trate de uma pesquisa etnográfica: é preciso pesquisar num meio de interconhecimento. É preciso que seus pesquisados estejam em relação uns com os outros e não escolhidos com base em critérios abstratos. Em caso contrário você está fazendo entrevistas ou observações “qualitativas” e não uma *pesquisa etnográfica* (BEAUD; WEBER, 2014, p. 14)”.

A noção de interconhecimento nos foi de grande utilidade para construir a pesquisa etnográfica. Nos momentos iniciais da pesquisa a definíamos como sendo uma “etnografia de baixa intensidade”, como se ela não fosse capaz de cumprir fielmente as condições de uma abordagem dessa natureza. Na pesquisa etnográfica clássica o pesquisador se insere por um tempo longo em um campo de pesquisa. Sua inserção e vivência em uma comunidade parecem ser, então, condições indispensáveis para a definição etnográfica. Essa perspectiva, inclusive, é mantida até hoje, por diversos autores. Assim, Wacquant (2003), citado por Auyero (2016, p. 26), quem segue por sua vez a definição do primeiro, defende que a pesquisa etnográfica:

(...) [é] uma pesquisa social baseada na observação próxima e no terreno de pessoas e instituições em tempo e espaço real, na qual os pesquisadores se acercam (ou integram) ao fenômeno para detectar como e porquê os agentes em uma cena atuam, pensam e sentem de uma forma determinada (tradução nossa).

A citação acima expressa uma visão mais restritiva do campo etnográfico, pois requer, praticamente de forma obrigatória, da inserção espacial e da concomitância temporal para a realização da pesquisa. Em outras palavras, pesquisa-se etnograficamente em um espaço social determinado e em um período que costuma contemplar o tempo presente. Já a perspectiva dos autores franceses nos abriu toda uma possibilidade de pesquisa, para além das definições mais tradicionais.

Além da citação acima, Beaud e Weber insistem em diferentes momentos sobre a ideia de interconhecimento, por exemplo, próxima à de grupo primário. Nesse sentido, o interconhecimento “designa um conjunto de pessoas em relação direta umas com as outras ou, mais exatamente, que dispõe umas sobre as outras de um certo número de informações nominais. É o caso cada vez que se pode dizer ‘aqui (em tal vilarejo, tal empresa, tal quarteirão, tal escola, tal associação, etc.,) todo o mundo se conhece’” (Beaud e Weber, 2014, p. 192). Dizem ainda os autores, o “interconhecimento distingue a interação pessoal da interação anônima” (p. 192).

Nas entrevistas, que levamos adiante, isso ficou evidenciado na referência contínua de uns trabalhadores em relação a outros colegas de trabalho. Inclusive, chamou a atenção já nas primeiras entrevistas o uso frequente de apelidos. Nos seus relatos, muitos trabalhadores faziam uso de apelidos para se referir aos ex-colegas. Estes tendem a funcionar numa comunidade onde existe uma certa confiança entre seus membros, podendo se dizer que seu uso é inversamente proporcional à formalidade das relações sociais. O uso tão comum dos apelidos entre os trabalhadores indicava que havia uma considerável base de interconhecimento.

No final do trabalho de campo, convidamos alguns trabalhadores que se tinham mostrado interessados e participativos, nas entrevistas realizadas, para fazer parte de um grupo de discussão. Por motivos relacionados a disponibilidade horária, conseguimos fazer uma entrevista com dois trabalhadores e um grupo de discussão com quatro deles. Nessas instâncias de conversa com vários trabalhadores ficou fortemente evidenciado o interconhecimento.

No primeiro caso, os trabalhadores já se conheciam pessoalmente, discorrendo com naturalidade sobre a vida social e de trabalho no Polo. No último, eles não tinham tido contato dentro do espaço de trabalho. Mas, este último aspecto não impediu em nada a comunicação entre eles. O que realmente importava é que pertenciam a um mesmo mundo material e simbólico de referência. No momento inicial de apresentação de cada um deles, no grupo de discussão, foi observado que sentiam a necessidade de relatar quais eram as pessoas que tinham conhecido no Polo Naval bem como contar com quem trabalharam. Um conhecido em comum era motivo de satisfação para todos eles. Inclusive, ficava evidenciado o conhecimento que tinham dos diversos locais dentro do Polo Naval e dos eventos mais significativos que ali tinham ocorrido. A discussão calorosa, a dramatização das vivências, a reflexão detida sobre esse universo social e os marcos temporais do Polo Naval, como um processo social vivenciado em comum, mostravam que se estava diante de uma interação pessoal e não anônima.

“Sem interconhecimento não há campo, não há pesquisa etnográfica”, sentenciam Beaud e Weber (2014, p. 192). Ao colocarmos ex-trabalhadores do Polo Naval frente a frente, ficou exposta a teia de relações sociais da qual eles tinham participado. Em suma, constatava-se que o Polo

Naval não tinha sido apenas um grande empreendimento econômico, tinha sido também um grande processo social; e continuava se mostrando também como um sistema social de interdependência que ligava simbolicamente a todos aqueles que dele tinham sido parte. Isso se verificava, aliás, na expectativa de retorno do empreendimento naval propiciada por notícias ou boatos, veiculados em parte pela grande imprensa, e que circulavam, de tempos em tempos, em Rio Grande e Pelotas.

Citemos, mais uma vez, a Beaud e Weber (2014) para reafirmar a importância da questão relacional na pesquisa etnográfica.

A pesquisa etnográfica supõe, não como condição filosófica, mas tática, que as pessoas pesquisadas estejam em relação umas com as outras. São essas relações, que pre-existent à pesquisa, que permitem aos pesquisados falar em uns dos outros ou, ainda, falar da mesma coisa, do mesmo lugar, das mesmas pessoas, dos mesmos eventos (BEAUD; WEBER, 2014, p. 210).

Foi isso que observamos, efetivamente, quando entrevistamos coletivamente os trabalhadores. O Polo Naval estava nas suas lembranças, nos rumores compartilhados, e nos eventos vivenciados em comum, como, por exemplo, o dia em que foram demitidos em torno de três mil trabalhadores; talvez o evento mais dramático dessa experiência laboral. Não se tratava, portanto, de um mundo inventado ou imaginado por eles, mas sim de um mundo material e simbolicamente compartilhado.

Uma segunda condição da pesquisa etnográfica é ressaltada por Beaud e Weber (2014), sobre a qual passamos agora a nos deter. Trata-se da condição de *reflexividade*. O conceito de reflexividade está presente fortemente na literatura sociológica (ROBERTT, 2017). Em uma primeira aproximação, reflexividade refere a uma análise sobre as próprias condições da pesquisa. Em outras palavras, tratar-se-ia de uma autoanálise do pesquisador sobre os próprios passos da pesquisa. Nesse sentido, é um elemento central da etnografia, desde seus inícios, embora não seja uma propriedade sua exclusivamente. Lembrando a Bourdieu (2008), a sociologia é reflexiva ou não é sociologia.

Novamente, trazendo a Beaud e Weber, “trata-se dessa vez não mais de uma condição focalizada no objeto (como o interconhecimento), mas de uma condição focada no trabalho do próprio pesquisador (2014, p. 193)”. Os autores também vão a destacar, em relação com essa condição, a questão da escuta. Se não há escuta não há etnografia. Este atributo da etnografia dialoga, por sua vez, com toda uma tradição sociológica interpretativa e interacionista que resgata o ponto de vista dos atores. A escuta se caracteriza por tentar resgatar as categorias conceituais com as quais os indivíduos constroem seus universos sociais ou, ao menos, por estabelecer um diálogo entre as categorias do pesquisador e as categorias nativas.

Começamos a realizar o trabalho de campo eu e outro pesquisador²², que já tínhamos experiência em entrevistas em profundidade; somando-se gradativamente outros entrevistadores. Contamos, no decorrer do trabalho de campo, com a colaboração de duas entrevistadoras também com experiência, além de estudantes de graduação e de pós-graduação que fizeram entrevistas sozinhos ou acompanhados²³. As entrevistas costumavam ser realizadas no local onde o entrevistado morava, sendo na imensa maioria delas em Rio Grande ou Pelotas. Assim, buscamos que os entrevistadores residissem no mesmo local que o entrevistado, para evitar maiores deslocamentos. Houve uma diversidade de entrevistadores e um envolvimento dispar de cada um deles, de acordo com o momento da sua trajetória acadêmica e de sua incorporação ao projeto. Portanto, ficamos um pouco longe da pesquisa etnográfica tradicional, com um pesquisador inserido no campo e exercendo um certo controle no que tange à abordagem feita com seus interlocutores.

De fato, tivemos também uma disparidade importante no tempo das entrevistas, com algumas mais aprofundadas que chegavam a durar aproximadamente duas horas e outras mais breves em torno de trinta minutos. Porém, a maioria delas teve um tempo de duração próximo de uma hora.

Embora houvesse uma disparidade no tempo de duração das entrevistas, a maioria delas foi de aproximadamente uma hora. Além disso, houve, em todos os casos, uma relação de escuta com os entrevistados. Os entrevistadores eram orientados a seguir essa recomendação, o que se refletiu na boa qualidade do material coletado. Em contrapartida, nos faltou voltar ao campo e falar novamente com os entrevistados para tirar dúvidas, para fazer esclarecimentos, para compreender melhor os processos que estávamos analisando. Em certa medida conseguimos fazer isso com o grupo de discussão (última entrevista realizada) e a entrevista com dois trabalhadores já entrevistados anteriormente, ambos dando encerramento ao trabalho de campo, em final de 2018. A validade das hipóteses foi ocorrendo mais pela repetição dos argumentos em diversos entrevistados mais do que pela reafirmação nos mesmos entrevistados; bem como pelo contraste dos achados de pesquisa com os que emergiam da consulta a outras fontes de pesquisa.

Os autores franceses também chamam a atenção sobre um outro aspecto da reflexividade, o da interação. Trata-se, sinteticamente, de estar alertas sobre as condições contextuais em que os dados são levantados. Nessa avaliação entram em jogo, entre vários aspectos, a idade e o sexo do pesquisador, e o horário do dia e o local da interação. A diversidade e troca de entrevistadores e a variedade de situações de entrevista não foram

²² Eu morando em Pelotas e Marcus Vinícius Spolle em Rio Grande, garantindo com isso cobrir as cidades onde residiam os ex-trabalhadores.

²³ Fizemos uma enumeração dos participantes na introdução.

acompanhadas de uma reflexão coletiva sobre os contextos de interação em que estas foram realizadas. Como sociólogos, pouco acostumados a levar um diário de campo, perdemos a oportunidade de nos auxiliarmos de uma importante ferramenta do etnógrafo para analisar cuidadosamente esses contextos, e avaliar seus impactos sobre os relatos registrados.

A etnografia nem sempre esteve no horizonte do grupo de pesquisa. Com cada pesquisador procurando dar conta das suas pesquisas individuais ou cada estudante tentando cumprir com sua trajetória acadêmica, nos faltou ter um registro preciso dos contextos de interação das entrevistas. No entanto, isso não significou que não houvesse um empenho e uma atitude atenta de cada membro do grupo em cada conversa realizada. Essa é uma questão que não temos como desenvolver aqui, mas que coloca em jogo as possibilidades da etnografia no marco da academia brasileira e da produção intelectual nos contextos da pós-graduação, em que os pesquisadores são levados permanentemente a atender as necessidades de produtividade acadêmica e as demandas para além da pesquisa, tais como tarefas de gestão, publicação de artigos em periódicos qualificados, participação em reuniões e colegiados acadêmicos, aplicação de sistemas de avaliação para seu trabalho, além das tarefas tradicionais de ensino. Assim, também, os estudantes participantes do projeto se veem envolvidos em um conjunto numeroso de atividades e tarefas acadêmicas, sendo a pesquisa etnográfica (ou não) uma delas. O comprometimento que é necessário em uma pesquisa etnográfica termina sendo afetado por essa multiplicidade de tarefas nas quais o pesquisador e os estudantes que trabalham com ele, se veem, muitas vezes, desbordados.

Outro aspecto enumerado pelos autores franceses é o relato individual (“a testemunha”) como sendo inserido na construção de um testemunho. Mais uma vez, é preciso se ater às condições objetivas da pesquisa, mas agora não para analisar os contextos de interação. Agora do que se trata é de inserir a testemunha na construção de um relato, de uma narrativa, a qual será a que cada pesquisador consiga fazer. Em outras palavras, diferentes pesquisadores diante das mesmas testemunhas produzirão relatos diferentes, o que não quer dizer que venham a ser contraditórios.

O relato, por sua vez, não é construído unicamente com a fala dos entrevistados. São todos os materiais coletados pelo pesquisador os que permitem a sua construção. Na pesquisa que levamos adiante no Polo Naval houve uma combinação de métodos que nos permitiu ir fazendo a reconstrução desse relato, os quais incluíram além das entrevistas individuais e coletivas; a análise de programas de televisão e de rádio realizados sobre o Polo naval disponíveis no youtube; outras pesquisas de membros do NEPN ou de outros pesquisadores; o questionário que aplicamos em final de 2015 em trabalhadores do Polo Naval, e a análise de jornais locais e de diversos documentos disponíveis na internet.

Sobre a construção do relato, cumpre relatar que a diversidade de pessoas entrevistadas (mencionadas no início desta seção) nos trouxe, por sua vez, uma diversidade de olhares, o que nos permitiu fazer a reconstrução de todo um processo social. É conhecido que na reconstrução sociológica é importante resgatar as vivências dos indivíduos. Isso, com certeza, é muito válido para compreender a construção subjetiva de um processo social desde o ponto de vista dos atores. Contudo, nossos entrevistados foram não apenas pessoas que nos relataram as experiências pelas quais eles mesmos passaram, também foram os “olhos” que observaram por dentro o Polo Naval (bem como o processo posterior de encerramento), questão que nós não conseguimos fazer. Nesse entrecruzamento de olhares se construiu boa parte da pesquisa. Nos capítulos empíricos, dedicados às disposições dos trabalhadores, notaremos quão importante foi, o que chamamos, de “análise objetiva” dos trabalhadores. Certamente, não é uma análise objetiva, no sentido dado pela ciência, com a rigorosidade metodológica dela. É uma “análise objetiva” porque não se resume apenas ao relato da experiência individual de cada trabalhador. Os depoimentos incluem uma reflexão preciosa dos trabalhadores, isto é, a sua visão privilegiada como atores situados nesse cenário, das características do próprio empreendimento e dos processos sociais gerais vivenciados por eles tanto durante quanto depois de encerrado. Isso nos leva, então, a um relato robusto do Polo Naval como um processo social.

Uma terceira condição é trazida por Beaud e Weber para levar adiante uma etnografia: *a longa duração*. De acordo com os autores, a mesma não está focada nem no objeto nem no analista, o está na própria pesquisa. De forma ilustrativa, eles afirmam: “Um mês ou um ano, que importa, dirão alguns, mas certamente não três ou quatro dias de tempos em tempos. Por quê?” (Beaud e Weber, 2014, p. 194). Assim, na sua visão, o pesquisador ingressa no meio do interconhecimento, e acaba construindo uma identidade, uma reputação. Certamente nossa pesquisa não obteve, acreditamos, uma “reputação”, no sentido dado por esses autores, isto é, um reconhecimento de parte dos nossos interlocutores do lugar que ocupamos nesse universo.

As condições de pesquisa de um objeto que estava em forte processo de desmoronamento, a diversidade e troca de membros do grupo de pesquisa, o lapso de tempo em que umas e outras entrevistas foram feitas (de final de 2017 ao final de 2018), nos fazem refletir que a nossa reputação, como reconhecimento do campo, ficou fragilizada. Contudo, criamos um grupo que desde a pesquisa anterior, quando o Polo estava ainda em funcionamento, se colocava problematizações sociológicas sobre o estudo desse objeto. A circulação de um grupo de pesquisa que estudava o Polo Naval não passou desapercebida, acreditamos, para uma parte dos trabalhadores que ali se inseriram. Se a “reputação” não foi a de um pesquisador, pode ter sido, mesmo de forma frágil, de um grupo de pesquisa.

A etnografia também se beneficiou de todas as pesquisas realizadas pelos membros e ex-membros do NEPN, citados anteriormente, sendo elas parte dessa longa duração. Esta vai além, então, do tempo dos registros de início e fim do trabalho de campo de um projeto de pesquisa. Em suma, a longa duração pode ser remetida às primeiras tentativas de estudar o Polo Naval, por parte de professores e estudantes de graduação e de pós-graduação, em 2015 (com antecedentes em 2014, como já foi dito), até os dias de hoje, em que continuamos tentando delinear as características principais desse imponente processo social, que vivenciou a região sul do estado de Rio Grande do Sul. A longa duração não foi o tempo das entrevistas, foi o do capital cognitivo que foi mobilizado durante vários anos.

A pesquisa do Polo pode ser analisada em termos dos aspectos colocados acima, de interconhecimento, reflexividade e longa duração, apontados pelos autores franceses. Contudo, eles não esgotam a análise da abordagem etnográfica assumida. O Polo Naval foi um megaprojeto que teve tanto na sua instalação quanto na sua trajetória e no seu colapso, a participação de fortes atores nacionais e internacionais. Guber (2011), justamente, chama a atenção de que o surgimento da etnografia ocorreu em um momento semelhante ao atual, sendo que “sua sistematização foi parte do processo de compreensão tempo-espacial do período 1880-1910” (p. 11, tradução nossa).

Com base nesta autora, colocamos a perplexidade diante de diversos temas que podem ser tratados hoje pelos profissionais das ciências sociais, sem necessariamente reduzir os estudos etnográficos a uma suposta abordagem microinteracionista; isto é, olhando, por exemplo, para os processos globais de mobilização de capitais, para as mudanças na geopolítica mundial, para a difusão generalizada das plataformas digitais, ou para os avanços dos movimentos de extrema direita no nível planetário, restituindo “aos coletivos humanos a agência social que hoje pareceria prescindível a partir de perspectivas macroestruturais” (GUBER, 2011, p. 16, tradução nossa).

Burawoy (2018), por sua vez, questionando os estudos clássicos da Escola de Chicago, chama a atenção sobre a conexão entre os processos locais e os processos mais amplos, e sobre a posição privilegiada do etnógrafo. De acordo com esse último autor:

Ao entrar na vida daqueles que estudam, os etnógrafos se sintonizam com os horizontes e ritmos da existência de seus sujeitos. O etnógrafo tem, portanto, uma visão privilegiada da experiência vivida pela globalização. Somente com base nisso, se a etnografia pode estabelecer uma terra firme e implantar novos mapas cognitivos, ela pode lançar luz sobre os fatídicos processos de nossa era – processos que não deixam ninguém, muito menos os etnógrafos, intocados (BURAWOY, 2018, p. 16).

O Polo Naval foi fortemente atravessado por lógicas nacionais e globais. A sua instalação foi resultado de um novo rumo dado pelo Estado brasileiro, em uma política de neoindustrialização. Seu funcionamento estava atrelado, de um lado, à atuação da empresa responsável pela exploração do petróleo no país e contava com um processo de flexibilização que integrava um conjunto de empresas satélites que externalizavam, por sua vez, suas atividades para outras empresas. Cada uma dessas empresas por sua vez se encarregava de contratar os trabalhadores.

A relação entre agentes do Estado e empresas privadas foi um dos motivos mais questionados sobre o encerramento definitivo das atividades no Polo Naval, argumentando-se que predominariam os interesses egoísticos sobre o desenvolvimento de um projeto de desenvolvimento que incluísse um importante contingente de força de trabalho nacional. Não é aqui o lugar para fazer uma avaliação sobre o peso dessas relações no funcionamento e encerramento do grande empreendimento. Contudo, na pesquisa foi possível observar que as relações entre esses agentes, públicos e privados, estavam presentes nas definições do mundo social vivenciado por esses trabalhadores e nas suas avaliações sobre o que ali efetivamente tinha ocorrido.

De outro lado, a produção de plataformas petrolíferas também se insere em um contexto global de conglomerados e países especializados na indústria naval. Países como Japão, China e Coreia do Sul (KUBOTA, 2014; ROBERTT, 2016) se especializam em diversas áreas dessa indústria, sendo que as decisões estratégicas e os rumos que são tomados globalmente impactaram em um país como Brasil, que estava tratando de abrir o seu caminho nesse quesito. De fato, uma das explicações sobre o encerramento das atividades do Polo Naval de Rio Grande está relacionada com a vantagem econômica de construção de plataformas em países como a China, em que o valor da força de trabalho é mais baixo, isto é, o chamado “custo trabalho”.

A nova política industrial do Estado brasileiro, em 2016, sinalizava que a Petrobras não era uma política pública, e sim uma empresa que não podia ter perdas, reduzindo o seu papel ao desempenho, exclusivamente, econômico. Nessa leitura economicista, os trabalhadores só podiam ser vistos como material descartável. Com efeito, quando iniciamos as entrevistas, em novembro de 2017, os trabalhadores expressavam nos seus depoimentos a força desses agentes globais e nacionais no seu destino laboral e, em boa medida, sua impotência para mudar os rumos de um projeto que desabava diante de seus olhos.

Em suma, nossa etnografia considerou as forças nacionais e globais, para compreender como foram criadas e, posteriormente, jogadas fora as disposições cognitivas, econômicas e emocionais que os trabalhadores do Polo Naval desenvolveram nos anos em que o empreendimento esteve em funcionamento; e para compreender o ponto de vista deles, em relação

às mesmas, geralmente de impotência. Voltaremos a esse palco nacional e global nas conclusões do trabalho.

1.3 Considerações do capítulo e adiantamento do próximo

Neste capítulo tratamos da instalação do Polo Naval e tudo o que ele mobilizou como um grande empreendimento, na metade sul do estado de Rio Grande do Sul. Também enumeramos as condições da pesquisa etnográfica, destacando criticamente as principais características que ela adotou no nosso estudo. Sem chegar a ser uma pesquisa perfeita (o que não existe!) que atenda plenamente todos os aspectos que se esperam de uma etnografia, ela cumpriu satisfatoriamente, no nosso entendimento, com os critérios de criação do interconhecimento, de reflexividade, longa duração e de análise contextual nacional e global. No próximo capítulo, trataremos de todo esse processo inicial, considerando o ponto de vista dos trabalhadores, o projeto de vinte anos, a ideia de comprometimento e as vozes críticas.

Capítulo 2

O PROJETO DE VINTE ANOS

“Não afundou. Ele flutuou e foi embora. Foi um marco porque nunca tinha sido feito nada desse tipo aqui”.

Bruno

Neste capítulo, fazemos uma reconstrução do processo de instalação do Polo, visto desde o ponto de vista dos trabalhadores. No capítulo primeiro, trouxemos as falas de diferentes agentes, tais como gestores das empresas que levaram adiante os contratos com a Petrobras, e responsáveis administrativos da cidade, tais como secretários municipais e, inclusive, ex-trabalhadores do Polo Naval, para reconstruir as mudanças na cidade de Rio Grande com a chegada do empreendimento. Aqui o nosso propósito é outro, ou seja, é chegar mais próximo do Polo.

Este capítulo, dividido em duas seções, está centrado nos depoimentos dos ex-trabalhadores e de outros agentes, como sindicalistas ou anarunistas universitários, visando olhar mais de perto para o nosso objeto de estudo. A pergunta que guia a primeira seção do capítulo diz respeito à percepção que os ex-trabalhadores tinham do Polo. Isto é, o que foi o Polo para as pessoas que trabalharam nele? Vamos ver ali que a percepção era amplamente favorável, constituindo, para eles, um horizonte de expectativas positivas de longo prazo. O Polo, como vamos argumentar, era um projeto de vinte anos. Isso gerou, como observaremos em detalhe, um compromisso dos envolvidos com o megaempreendimento industrial, a criação de uma “fantasia social”. Na segunda seção, mostraremos que, apesar do anterior, a visão otimista do Polo nunca foi uma unanimidade. Houve, podemos dizer, desde o início, vozes críticas, tanto em relação aos fenômenos chamados de “corrupção”, para trazer um vocábulo “vox populi”, bem como sobre os supostos benefícios para a cidade, as condições de trabalho e as possibilidades reais de desenvolvimento do megaprojeto. Neste caso, são mais agentes envolvidos de modo diferente com o Polo (professores, jornalistas, sindicalistas), os que faziam uma avaliação crítica do empreendimento, embora pudéssemos encontrar ex-trabalhadores que tinham essa mesma percepção questionadora.

2.1 O projeto de vinte anos, o compromisso e a fantasia social

À medida que fomos avançando na pesquisa, começou a ficar claro que o Polo era um projeto de longo prazo para todos os que participavam dele. Chamava-nos atenção, em muitos dos depoimentos, sem que fosse uma pergunta buscada por nossa pesquisa, que havia um tempo preciso, descrito por uma grande maioria dos entrevistados, sobre a permanência do projeto, isto é, em torno de vinte anos. Entre todos os entrevistados, registramos 12 entrevistas em que se falou em 20 anos, duas em 10 anos, duas em “muitos anos”, uma em 19 anos, sendo que um entrevistado chegou a mencionar, inclusive, que o projeto permaneceria por 30 anos. Dada a maioria dos depoimentos que falaram em 20 anos, optamos por chamar o empreendimento como “o projeto de vinte anos”.

Nas falas a seguir, registramos alguns desses depoimentos:

Esse de Rio Grande tinha vinte anos de projeção para a área de trabalho. Foi cortado o contrato com a Petrobras no meio do trajeto. Havia sim uma perspectiva de crescimento em função desse período de 20 anos (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

A gente aqui, quando a gente veio pro sul, a gente tinha uma expectativa de ficar aqui no mínimo uns 19 anos, no mínimo; porque a gente tinha, cada plataforma leva uns dois três anos, a equipe na época tinha a 75 e a 77 [números de plataformas]. Então você já tava três anos aqui (...) cada plataforma mesmo ela sendo fabricada quase o mesmo tempo, não eram iguais, eram parecidas quase irmãs, mas com suas particularidades. Então você começa numa daqui a pouco termina na outra, e tendo o contrato da Ecovix que também tava precisando de mão de obra de não sei quantos cascos e nove sondas, cada sonda demora dois anos e meio pra ser fabricada, entendeu? E tinha a 74 e a 76 ia vir pra São José do Norte, olha quanto trabalho você tinha (Entrevista com Stefan, Projeto etnografia).

Eu imaginava que ia durar os vinte anos que era o contrato, né? Eu e alguns colegas trabalhávamos para que durasse mesmo e viessem mais obras. Como a Ecovix já tinha a edificação desse navio, já tinha contrato para outras, né?! Que era de refinar o petróleo em alto mar, que é o drillship que chamavam. Então para mais uns vinte anos ainda tinha obra, e pena que foi se destruindo, foi uma desilusão entre aspas (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Eu pensei: “vou finalizar a minha carreira, tô com 47 anos”. Quer dizer, mais uns anos de Polo Naval com a perspectiva, de vinte anos, né? Quer dizer, nesses vinte anos eu tenho mais dez pra trabalhar. Como eu trabalhava na área de periculosidade (...) dez

anos e fecharia. Por que eu comecei com 17 anos, de carteira assinada. Aí eu digo: “Pô, vou fechar a carreira ali!” (Entrevista com Márcio, Projeto etnografia).

Eles venderam um peixe para nós que era de vinte, vinte e cinco anos de obra e tal. Vai ter todos os replicantes por causa que os replicantes começa na 66 vai até a 72. Você imagina tem 6 cascos mais 3 navio-sonda. Então depois vai ter mais, então eles venderam peixe nossa a gente estava lá no céu (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Os depoimentos são muito esclarecedores. A construção de plataformas petrolíferas e de navios-sonda tinha um determinado tempo de duração previsto, isto é, entre dois e três anos. Quando os trabalhadores terminavam um projeto, o contrato deles cessava imediatamente. No entanto, também, imediatamente, assinavam um novo contrato. O cálculo dos vinte anos, que, no início da pesquisa, aparecia como um número mágico, se tornou compreensível à medida que os trabalhadores foram nos explicando qual era o processo natural de produção na indústria. O cálculo de duas décadas estava embasado, então, na quantidade de tempo que levaria a construção de cada plataforma. Em outras palavras, o cálculo do número de plataformas ou navio sonda a ser construído, considerando o tempo de trabalho que cada tarefa demoraria para ser concluída, daria como resultado o tempo total de permanência do empreendimento.

A participação em um projeto industrial de grande envergadura gerava nos trabalhadores, por sua vez, uma sensação de estabilidade laboral, raramente observada no mercado de trabalho brasileiro, com exceção do setor público. Já vimos, nos depoimentos acima, alguns trechos que indicam tal sensação de estabilidade laboral. Francisco nos fala de uma “uma perspectiva de crescimento” e Márcio afirmava, segundo sua própria reflexão, “vou finalizar a minha carreira” no Polo. Mas essa sensação de estabilidade não era somente sentida por eles. Outros trabalhadores também nos falavam dessa estabilidade laboral, inclusive acreditando que o Polo seria uma oportunidade de culminar sua carreira laboral e, portanto, poder se aposentar, como pode ser observado nos depoimentos a seguir.

A minha ideia como muitos, era aposentar ali porque era um trabalho bom, um trabalho que dava um retorno financeiro muito bom (Entrevista com Gabriel, Projeto etnografia).

A primeira impressão que eu tinha era de uma obra para 20 poucos anos, né? Quem quisesse encarar realmente o processo todo de construção poderia entrar nisso e se aposentar ali (Entrevista com Caetano, Projeto etnografia).

Quando a gente chegou lá, fez a entrevista, tem aquela parte de integração, eles nos deram uma expectativa boa! Nossa cliente

era Petrobras, ali a gente tinha 10 cascos fazendo. A minha expectativa era de 20 anos de trabalho. Eu disse: “Ótimo! Vou sair daqui quase aposentado.” A nossa expectativa era aquela ali (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Ah! A expectativa era de trabalhar muitos anos lá, porque diziam que a expectativa era de pelo menos 20 anos, todo mundo queria fazer carreira e se aposentar no Polo (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

“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 (Entrevista com Alex, Projeto etnografia).

Os depoimentos são muito ilustrativos da ideia que estamos desenvolvendo aqui. As expectativas eram de “encarar realmente”, de “vinte anos de trabalho”, de “fazer carreira”, de esperar “trabalhar muito” no Polo e, como declararam vários entrevistados, de se “aposentar” trabalhando no empreendimento. Essa expectativa gerou duas disposições positivas: de um lado, sentir-se parte do Polo; e, de outro, acreditar em uma grande “fantasia social”, as quais analisaremos a seguir.

A ideia de colaboração ou compromisso dos trabalhadores faz parte dos debates sociológicos contemporâneos de adesão dos trabalhadores a uma nova ética do capitalismo. Tínhamos registrado, em novembro de 2015, no questionário aplicado na época a trabalhadores que estudavam em uma faculdade particular em Rio Grande e Pelotas, que um percentual importante deles marcava, em uma questão formulada por nós, a opção “colaborador”, antes que a de “trabalhador” ou a de “funcionário”. É possível que a dimensão educacional possa ter interferido nesses resultados. Trabalhadores que estudavam ou estudantes que trabalhavam (nossa entrevistado, nessa oportunidade), podiam sentir uma singular aposta no Polo, na medida em que o motivo para estarem se profissionalizando (muitos deles em engenharia mecânica) estava relacionado a aplicar os conhecimentos adquiridos no empreendimento industrial.

Ao longo de anos de pesquisa, por sua vez, observamos que, na formação do projeto industrial, quadros gerenciais incorporavam e difundiam a ideia de colaboração, como uma espécie de nova ideologia do capitalismo em que trabalhadores e capitalistas se encontrariam no mesmo pé de igualdade. De fato, alguns relatos de ex-trabalhadores descreviam políticas empresariais de engajamento dos trabalhadores ou de difusão de discursos gerenciais de compromisso e envolvimento.

Foi lá um ajudante “tenho uma ideia aqui, se pintar tudo de amarelo vai refletir a luz e ai vai gerar um meio de energia, se furar o teto e botar uma garrafa pet ali...” beleza é aprovado. E teve várias premiações vários prêmios, houve, eu via acontecer (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia).

Porque, é a marketing que tinha lá. Nós éramos empregados lá, mas o termo usado, impresso e divulgado em qualquer panfletinho, placa, falado no microfone pra uma reunião geral que o presidente ia lá e falava [era] colaborador. O termo era colaborador (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia).

Esse formulário [pesquisa quantitativa de 2015] que você citou, esse exemplo é por causa de que psicologicamente isso era injetado na cabeça das pessoas. A pessoa era colaborador porque era o termo de fato mais usado. Tudo eles liam assim “colaborador: o banheiro deve ser usado assim”, “colaborador esse é para bebedor de água gelada”, “colaborador dia tal você tem que fazer o exame de cuidado visual”, “colaborador o almoço hoje vai ser no restaurante tal” (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia).

Lá dentro vinha formulário pra gente “o que tá achando da empresa hoje?”. Com uns bonequinho sorrindo e uns bonequinho triste. Todo mundo botava bonequinho sorrindo. A gente pela Petrobras era obrigado a informar DDS, que era Dialogo de Hábito de Segurança, todo dia era obrigado a fazer isso. E aí a gente tinha toda a manhã uma conversa sobre segurança e você era obrigado a informar como é que tava seu dia, ai tinha um bonequinho triste e um bonequinho sorrindo. Ai tinha uns colega lá, brigou a noite inteira com a esposa e botava o bonequinho sorrindo, todo mundo botava o bonequinho sorrindo Porque o bonequinho triste tinha que chamar o cara lá no canto (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia).

Os depoimentos listados acima são esclarecedores de que tanto práticas organizacionais colaborativas quanto o discurso gerencial da colaboração eram difundidos dentro do Polo Naval. O depoimento de Emilio indica que eram solicitadas ideias a trabalhadores e que podiam chegar a ser incorporadas. Também os DDS (Discussão Diária de Segurança), amplamente mencionados pelos trabalhadores (o que mostra uma prática recorrente e cotidiana dentro do Polo) eram utilizados para avaliar se estava tudo certo dentro do setor em que o trabalhador desempenhava suas tarefas. Os DDS eram instrumentos de aprimoramento nas questões de segurança, as quais são altamente relevantes na indústria naval, mas também eram um momento de incentivo à colaboração dentro da organização. Ao mesmo tempo, podiam ser utilizados instrumentos de gestão (os “bonequinhos” citados por Vitor) para captar o estado de ânimo dos trabalhadores dentro do Polo, embora, como nosso entrevistado também argumenta, isso não

conseguiisse captar como aqueles realmente se sentiam no cotidiano fabril. Por sua vez, o discurso era propagado em cartazes e avisos que eram divulgados pelas empresas do Polo, o que mostra a presença de um discurso gerencial que tratava os trabalhadores como colaboradores. A pergunta que subsistia, para nós como pesquisadores, era: esses discursos eram incorporados pelos trabalhadores? De fato, no conjunto de entrevistas só raramente encontramos algum depoimento de o trabalhador sentir-se parte da empresa, ao modo propagado por um novo espírito empresarial, como são os dois casos a seguir:

Eu trabalhei até o meu último minuto cara! Eu sempre vesti a camisa, até o final! (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

Eu trabalhava mesmo para a empresa, claro, minha sobrevivência no trabalho, meu salário, ok. Mas se era para fazer um negócio, “vamos fazer direito, vamos fazer essa solda aqui, não vamos fazer de qualquer jeito para depois ter que estar refazendo, é gasto. Assim a empresa tem que gastar a mesma coisa de novo, vai deixar de aplicar em outra coisa e vai deixar de crescer” (Entrevista com Franco, Projeto etnografia).

Contudo, a etnografia nos permitiu dar uma virada conceitual na maneira que envergávamos o compromisso que tinham tido esses trabalhadores com o Polo. Este estava muito longe daquilo que nos dizia a literatura sobre discursos gerenciais. Embora a pesquisa quantitativa de 2015 nunca nos tenha deixado plenamente satisfeitos, tendíamos a dar um pouco de crédito à hipótese da adesão irreflexiva a um discurso gerencial. Ainda com a pesquisa etnográfica surgiam relatos de que as grandes empresas contratadas pela Petrobras difundiam um discurso da colaboração, como vimos acima. E mais, alguns trabalhadores, ainda que minimamente, também incorporavam, em certa medida, um vocabulário associado a esse discurso. Nesse sentido, a colaboração como adesão não estava, apenas, apoiada nos resultados da aplicação do formulário quantitativo de 2015. Contudo, a explicação da colaboração, presente particularmente na literatura francesa, parecia insuficiente para dar conta do número significativo (ou melhor dito, esmagador) de trabalhadores que tendiam a se manifestar como colaboradores ou comprometidos com o Polo. Parecia haver algo mais ou diferente a uma adesão irreflexiva.

Com base nos depoimentos que fomos coletando e com ajuda conceitual do sociólogo interacionista Howard Becker (2008), começamos a compreender que colaboração não significava adesão irreflexiva ao mundo empresarial ou a discursos gerenciais dominantes. Para Becker, existe um processo “de compromisso pelo qual a pessoa ‘normal’ torna-se progressivamente envolvida em instituições e comportamentos convencionais” (2008, p. 37). Esclarece, o autor que, de acordo com ações passadas ou

rotinas institucionais, o “indivíduo descobre que deve aderir a certas linhas de comportamento” (2008, p. 38). Esse compromisso, de ser parte de uma organização, parece ter sido desenhado efetivamente no Polo, para além de observar-se também uma pretensão gerencial de transmitir subjetivamente uma ideologia da colaboração em que ficasse difusas as posições hierárquicas dentro do empreendimento. Começamos a compreender, com o desenrolar das entrevistas, que o projeto de vinte anos havia gerado certa ideia de compromisso dos trabalhadores com o Polo. Vejamos, a seguir, alguns desses depoimentos para compreender melhor em que consistia esse compromisso. Um primeiro sentimento que aparece é o de orgulho, o de ter sido parte do empreendimento; é a ideia de pertencimento, associada ao produto do trabalho na indústria naval.

Além de tudo saber que você tava fazendo parte da história. Era um orgulho você sair na rua fardado dizendo que “pô, eu trabalho no Polo Naval, eu faço a história, eu faço, se tem o pré-sal aí cada gotinha de petróleo eu ajudei a colocar”. 99,9% das pessoas tinham esse mesmo sentimento (...) Só quem participou daquilo pode dizer “eu realmente fiz parte da história”, e não tem como se sentir de outra forma, sabe? (Entrevista com Gabriel, Projeto etnografia).

Uma plataforma foi legal, acompanhar isso. E se hoje eles estão extraíndo e nunca mais achar petróleo qualquer uma delas é saber que teve ali dentro, que tu trabalhava naquilo ali. Da P-63 eu fui tipo o coração da P-63, porque na geração tem um negócio assim: morre um peão na obra, a obra continua; para um gerador, a obra para (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia).

Sim, para nós foi muito bom. A gente via que era nosso. Levava a bandeira do Rio Grande do lado de nós, no uniforme, todo dia, e quando entregou o primeiro navio, que a gente viu indo embora, foi uma maravilha. E foi, né?! Não afundou. Ele flutuou e foi embora. Foi um marco porque nunca tinha sido feito nada desse tipo aqui (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Então “colaborador” no sentido de que daqui a 10 anos tu vai olhar e lembrar daquilo, independente de ter sido funcionário ou não ter sido, se foi da Ecovix ou da RBT, tu sabe que um pedacinho do teu trabalho tá lá, esse tá lá e tá presente, é uma obra eterna, vai olhar e pensar: “eu colaborei com aquilo lá”. É o que é, o crescimento do Brasil. Trabalhei na P-66, P-67, P-69 e P-68, foram quatro e a P-71 também, que é a que tá no dique hoje (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

O orgulho de ter pertencido ao Polo, notado nos depoimentos acima, retrata o sentimento de ter sido parte de um projeto no qual aconteceu

algo distinto na vida desses trabalhadores; o que, sempre, será lembrado. Trata-se do orgulho de ter sido parte de uma grande obra que deu frutos não apenas para uma região, mas para o país como um todo. Esta é uma primeira dimensão do compromisso, a da colaboração, o de ter sido parte desse grande projeto. Há um dimensão macro-histórica nesses depoimentos, pois poucas são as oportunidades para os trabalhadores, no Brasil, de participar de um empreendimento que tenha consequências duradouras e gigantescas para a economia do país e que, portanto, fique nas suas lembranças.

Ao analisar os diversos depoimentos, como os seguintes, acabamos observando que o compromisso, o sentir-se parte do empreendimento, inclui diversas dimensões.

Eu posso dizer que desses três anos, eu gostava muito de trabalhar lá. Por mais que a gente trabalhasse, muita gente acha que a gente não trabalhava. Trabalhava na questão de dizer: “baixar a cabeça e só levantar na hora de intervalo, voltar do intervalo, baixar a cabeça e levantar na hora de ir embora”. Era puxado, mas eu gostava de fazer o que eu fazia, gostava de soldar, gostava daquilo ali, daquele barulhão, daquilo cheio de ferro (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

A gente gostava muito de trabalhar nessa área pelo reconhecimento, né? O cara olhava tua... o teu jeito de trabalhar, a tua personalidade, tudo. Tudo era fator relevante, principalmente teu profissionalismo, e eles reconheciam isso. Então, pô, é maravilhoso tu trabalhar num lugar onde te reconhecem teu trabalho né? Onde se tu te esforçar cada vez mais eles reconhecem cada vez mais. Isso incentiva a gente pra caralho (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

Mas eu não fui “demitido”, eu fui demitido junto com mais quatrocentas pessoas. Então eu sinto um alívio entre aspas assim, que eu não fiz nenhuma cagada. (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

As dimensões do orgulho são notadas no gostar da tarefa (Nelson e Luciano), no sentir-se reconhecido como trabalhador (Luciano) e no ter certeza de não ter feito nada errado trabalhando ali (Vítor). No último depoimento, fica evidenciado esse sentimento de pertencimento para além dos discursos empresariais. Vítor justamente é o nosso entrevistado que afirmou haver na empresa um discurso dominante da colaboração; sem encontrar, por sua vez, que isso permeasse nas disposições dos trabalhadores. Embora ele observasse isso, também expressou seu sentimento de pertencimento no sentido de seu trabalho não poder ser questionado éticamente.

Apesar do sentimento de pertencimento, do compromisso com o grande empreendimento como um todo estar presente em boa parte dos

trabalhadores entrevistados, apareceu, de forma nítida, para nós a existência de um compromisso organizacional no microespaço laboral.

Na Engevix eu fui mais valorizado um pouco, até pela amizade que eu tinha com chefes na época, pelo grupo de trabalho, por fazer o serviço direito, me davam um pouco mais de valor (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Sim, todos do meu setor eram importantes. A gente fazia o carro andar (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

Dependia do setor. Na gestão daquele setor tinha uma preocupação sim com o coletivo. E aquele grupo de trabalho tinha esse sentimento de cooperação e colaboração entre grupo, resultados de grupo. Havia naquele setor aquela preocupação (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Era ótimo, todo o mundo se dava muito bem, era muito alegre, pessoal brincava muito era ótimo, todo o mundo se dava bem, nunca deu problema na equipe, era uma família (...) A equipe se dava muito bem. Uma pena. Uma pena. Porque uma equipe muito unida, muito amiga. Não tinha rivalidade, não tinha concorrência de um a outro. Mas, eram muitos setores lá dentro. Eu sei que tinha desentendimento dentro das equipes, gente que trocava de setor por não se adaptar (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

Eu gostava de trabalhar com o pessoal da minha equipe. Era boa, bem unida, bem forte. Apesar de que sempre tem aqueles chefes e tem os líderes, né?! Eu custumo dizer: tem chefe que só tá ali para apontar o dedo e dizer “vai lá”, mas não pega junto, e tem o líder, aquele que pega junto e isso é uma coisa que eu vi lá dentro (Entrevista com Franco, Projeto etnografia).

Na verdade quem te dá mais valor é a parte de liderança, né? A parte de liderança, de encarregados, supervisores, eles que tão ali, trabalhando diretamente contigo, que vê o teu valor, parte de direção da empresa não tem como porque é muita gente trabalhando junto (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

“Na Engevix eu fui mais valorizado”, diz Freddy; “todos do setor eram importantes” (Lucas); “aquele grupo de trabalho tinha esse sentimento de cooperação e colaboração entre grupo” (Francisco); “era ótimo, todo o mundo se dava muito bem” e “uma equipe muito unida, muito amiga” (Pâmela) e “eu gostava de trabalhar com o pessoal da minha equipe” (Franco). Nesses trechos, extraídos dos depoimentos reproduzidos acima, os trabalhadores manifestavam sentir-se parte não tanto do megaprojeto, mas de uma equipe de trabalho. A explicação nos é fornecida por Mauro, no último

depoimento, argumentando que, em um empreendimento do tamanho do Polo, são os supervisores mais próximos que podem valorizar o trabalhador.

Para finalizar a questão do compromisso, trazemos dois depoimentos que são praticamente “análises sociológicas” e que nos indicam a complexidade da relação de colaboração e de compromisso dos trabalhadores com o Polo.

A gente tinha claro na nossa cabeça que o Polo Naval era um dos pilares mais importantes da economia brasileira, então quando nós terminávamos uma plataforma, nos sentíamos muito valorizados, prestigiados mesmo. O salário não era ruim. O salário era bom, e principalmente aqui como a gente estava deslocado para um polo crescente no Brasil, ninguém queria vir para o extremo sul do RS, pela distância de suas casas e pela questão sazonal. Então quando chegava o inverno mais rigoroso, que batia 2 graus, 3 graus, 5 graus e às vezes sensação negativa, algumas pessoas não aguentavam o frio e iam embora. Era só mesmo quem tava na missão, para construir alguma coisa, que ficava e era determinado. A gente se sentia, mesmo o cara de operação mais simples até os grandes cargos, com uma valorização extra por saber que estávamos participando de uma atividade que tava trazendo muito dinheiro e muitos dividendos para o nosso país, tanto que quando quebrou o Polo Naval toda a economia veio atrás (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

A subsistência do Povo Naval trouxe, para quem realmente trabalhava, como eu comentei, trouxe estabilidade, porque quem ficou por último é o pessoal que realmente sabia o que fazia e não tinha chance de demitir. A pessoa era primordial no processo que ela fazia. Então quem tava realmente, se pudesse perguntar, ficava até lá até não quiser mais. Então esse impacto que trouxe realmente para pessoas que se qualificaram e deram muito sangue lá, deixaram muitas vezes a família em casa e final de semana às vezes até a noite. Foi um impacto muito grande, que as pessoas se doaram muito, porque eu também não fui diferente disso, entendeu? (Entrevista com Caetano, Projeto etnografia).

Nesta análise, abrimos a caixa preta da colaboração e do compromisso. Notamos que vai além de uma simples adesão mecânica a um discurso gerencial. De fato, houve, em boa parte dos trabalhadores que participaram do Polo, no decorrer de aproximadamente uma década, um sentimento de orgulho por ser parte de um grande empreendimento. Além disso, notamos que dimensões como o gostar da tarefa que se desempenha, o reconhecimento e o não cometer erros que pudessem ser questionados eticamente também integram o sentimento de compromisso. Junto com a dimensão macroestrutural do compromisso, observamos, a partir de uma escuta

atenta das palavras dos trabalhadores, que este se ativava diariamente no Polo. Era o sentir-se parte de um grupo de trabalho, com uma chefia que escutasse o trabalhador e com colegas que dividissem em forma justa o trabalho. O compromisso não existia apenas como uma dimensão abstrata imposta ou autoimposta, pelo contrário, era renovado cotidianamente.

Os últimos dois depoimentos sintetizam muito do que observamos até aqui, ou seja, a dimensão nacional do empreendimento gerava um orgulho de participar dele. A valorização simbólica e econômica e o entregar-se à tarefa são aspectos que vimos parcialmente, até aqui, mas que, nesses últimos depoimentos, apareceram em uma espécie de síntese do compromisso. Por sua vez, agregou-se um novo elemento que foi se descontinando ao longo da pesquisa. Esse compromisso foi se pautando ao longo dos anos, com um crescimento significativo de trabalhadores até 2012; uma estabilidade, provavelmente até 2014; e um declínio pronunciado até o encerramento em 2016. Os últimos anos foram os de consolidação de uma força de trabalho que sentia esse pertencimento, em boa medida por ser da localidade ou por ter decidido permanecer na região de Rio Grande e Pelotas. Essa descoberta surge dos dois últimos depoimentos citados, mas também em outros que emergiram no decorrer da pesquisa.

Junto com esse compromisso também observamos que o Polo significou a criação de uma grande fantasia social. Para esta discussão, trazemos uma diferenciação sociológica proposta por Scribano (2012) entre «fantasias» e «fantasmas». Segundo o autor, «umas são o inverso das outras, ambas fazem referência à denegação sistemática dos conflitos sociais. Enquanto as primeiras ocultam o conflito, as últimas repetem a perda do conflito, lembram o peso da derrota, desvalorizam a possibilidade de agir diante da perda e do fracasso» (Scribano, 2012, p. 103).

Alguns dos primeiros depoimentos desta seção já mostravam que junto com o compromisso havia certa fantasia social, a qual aparece na fala de Bruno, ao dizer que o encerramento do Polo foi uma “desilusão entre aspas” ou, na de Jorge, quando afirma que “a gente estava lá no céu”. Novamente, como na questão do compromisso, poderíamos nos questionar se essa fantasia não seria uma espécie de “alienação” em relação a um empreendimento em que o trabalhador, no capitalismo, é sempre a parte fraca. Vamos trazer outros depoimentos para poder discutir esta questão com mais elementos.

Meu salário era bom, era um sonho que a gente nunca imaginou que ia ter (...). O Polo proporcionou um sonho, uma vida que eu nunca imaginei. (...) Toda a vida. Como se diz, da água pro vinho (Entrevista com Érica, Projeto etnografia).

Ele veio pra Ecovix pra... ele era do Paraná. Aí ele disse: “eu vou ficar no Rio Grande do Sul”. Tudo mundo com aquele sonho, né? (Entrevista com Márcio, Projeto etnografia).

O Polo naval veio na verdade aqui com uma grande promessa (Entrevista com Caetano, Projeto etnografia).

Toda vez que eu passo ali na frente eu lembro e ainda... que eu fiz parte daquilo ali (Entrevista com Sérgio, Projeto etnografia).

O cara que trabalhava lá tinha uma segurança por que eram dez anos de obra, oito cascos, três navios sondas, mais as obras da volta, sendo que tinha um estaleiro para abrir em São José do Norte. Então era dez anos de obra, era como se fosse um concurso público para estabilidade (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Criou em todo mundo uma expectativa de uma vida melhor (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Os primeiros dois depoimentos, de Érica e de Márcio, falam em um sonho. Já o de Caetano fala de “uma grande promessa”, enquanto Sérgio diz que “fez parte daquilo”. São depoimentos semelhantes ao de Jorge, que falava que “a gente estava lá no céu”. Todos remetem a uma dimensão abstrata da fantasia que se concretiza nos últimos dois depoimentos de Gilberto e de Bruno. O primeiro diz que “era como se fosse um concurso público para estabilidade” e o segundo que era, para todos, a “expectativa de uma vida melhor”.

O projeto de vinte anos do Polo Naval representou uma grande fantasia social. Foi a instalação de uma espécie de compromisso social, em que todas as partes envolvidas pareciam concordar na possibilidade de alteração das competências e das disposições da classe trabalhadora. Acreditava-se em um trabalhador qualificado, bem remunerado, comprometido e com um emprego estável. Já vimos, no primeiro capítulo, que muitos deixavam, inclusive, outros empregos como, por exemplo, os trabalhadores do comércio, para se somar à força de trabalho do Polo. As ideias de colaboração e de compromisso, que vimos no início desta seção, significaram o compartilhar dessa fantasia social, como revela sua ampla difusão pelas instalações do Polo.

O Polo representou, então, uma grande fantasia social, a de construir um lugar no mundo com trabalhadores com estabilidade laboral, bem remunerados em relação a seus pares de outros setores e desenvolvendo a seu favor disposições econômicas, cognitivas, e emocionais, como veremos no capítulo três. Representava, como nos diz Bruno a “expectativa de uma vida melhor”. Contudo, se a colaboração, o compromisso e a fantasia social de um grande projeto comum eram dominantes, não eram unanimidade, como veremos na seção seguinte.

2.2 A crítica da fantasia social e da colaboração

Na primeira seção, do capítulo primeiro, registramos a visão positiva que se gerou com a instalação do Polo Naval de Rio Grande em diversos atores (gestores das empresas, responsáveis de instituição de qualificação, atores universitários, secretários municipais). Por sua vez, na primeira seção deste capítulo falamos sobre as características que tinha assumido o compromisso dos trabalhadores com o Polo. Essa análise pode dar uma falsa impressão de que não houve, nesses anos, atores ou trabalhadores do próprio Polo que questionassem a imagem de início de uma época de desenvolvimento; a fantasia social atrelada a essa imagem; e até o real compromisso das empresas com os trabalhadores. Dividimos esta seção em três séries de questionamentos. Começaremos, na primeira série, mostrando as críticas ao desenvolvimento real de Rio Grande, a partir da instalação do Polo; continuaremos, na segunda série, com as críticas ao Polo como um lugar idealizado em termos de fantasia social; e, finalizaremos, na terceira série, com os questionamentos à própria consolidação de um compromisso entre empresários e trabalhadores, feitas por alguns destes últimos. Não é interesse desta seção negar os achados de pesquisa narrados até o momento, mas sim mostrar que a percepção de um ideal de cidade e de projeto industrial não era monólica. Cabe destacar que os depoimentos que registramos aqui foram coletados por programas jornalísticos reproduzidos na internet, entre dezembro de 2012 até agosto de 2014, isto é, alguns anos antes do encerramento do Polo.

Uma primeira série de questionamentos que se observa, como anunciamos, sobretudo entre dirigentes sindicais e atores acadêmicos, está relacionada aos efeitos, supostamente positivos no município, resultantes da instalação do Polo. Uma primeira crítica foi sobre a ausência de investimentos na cidade a partir do Polo. Uma segunda crítica, relacionada com a anterior, foi a da falência de setores vitais para o desenvolvimento da cidade de Rio Grande. Uma terceira foi sobre problemas graves no sistema de qualificação²⁴ geral implantado. Todas essas críticas confluíam para uma mais ampla ao modelo de desenvolvimento e para as dúvidas sobre a permanência do empreendimento.

Em dezembro de 2012, o dirigente sindical Benito Gonçalves (o chamaremos de Benito daqui em diante, como é ainda chamado na cidade de Rio Grande²⁵) realizou a seguinte análise:

²⁴ Tivemos dúvidas sobre se a questão da qualificação não deveria ser tratada na segunda parte desta seção, a que diz respeito aos questionamentos sobre o desenvolvimento do Polo Naval. Contudo, decidimos mantê-la aqui, porque ela diz respeito à relação entre agentes públicos e privados com o Polo e não às questões referentes à “vida” dentro deste último.

²⁵ Benito Gonçalves foi uma referência muito importante durante os anos de instalação do Polo. Os ex-trabalhadores do Polo tendem a se referir ao sindicato e à figura dele com

Eles ganham incentivos do governo pra isso (...) Pra vocês terem uma ideia, existe um contrato com a Petrobras, cada projeto aí tem mais ou menos cinco por cento desse projeto tem que ser desenvolvido em obras sociais dentro da cidade. Nós estamos falando aí, cada plataforma de petróleo na base de 1 bilhão e 800 e tantos milhões de dólares, cada uma delas. (...) Nós não teríamos, hoje, uma rua sem calçamento na cidade, nós teríamos no mínimo mais dois hospitais aí atendendo a pleno, se tivesse... Por que esse dinheiro não aparece? Pra onde vai esse dinheiro? (Benito, FM CAFÉ, 04/12/2012).

O professor da Furg, Carlos Machado, argumentava que as empresas eram exoneradas do pagamento de impostos nesses anos, o que redundou na falta de investimentos em vários setores. De acordo com essa análise, as empresas só se beneficiaram com o Polo.

Então há uma margem de aumento dos recursos, possibilidade de discussão concreta de aumento dos recursos. Por exemplo, essas empresas começar a pagar imposto, isso pode aumentar os recursos do município pra poder investir na saúde, investir na educação infantil, investir na melhoria da cidade. Por quê? A nossa avaliação, minha avaliação a partir da pesquisa, que na gestão anterior, nos últimos seis anos, as empresas só se beneficiaram, não houve retorno concreto por parte do governo municipal em torno da cidadania apesar de todo o discurso (Carlos Machado, FM CAFÉ, 18/03/2013).

As empresas, inclusive, não estão pagando impostos até 2016. As empresas do Polo Naval pagam zero de imposto até 2016. Então, eu disse no início aqui que, qual é o legado? (Carlos Machado, Programa Contraponto, 04/08/2014).

Já notamos, no primeiro depoimento de Machado, que alguns setores precisavam de investimentos. Em outros depoimentos, do próprio Machado e de Caio Santos, estudante de doutorado da FURG, na época, também seguem nessa mesma direção, como vemos a seguir:

A própria revista que circulou no evento da “Conexão Marítima” trazia que 40% dos trabalhadores não são daqui, eu chutaria um pouco mais, eu colocaria entre 60 e 70. O número de veículos passou de 100 mil em cinco anos, dobrou em cinco anos. Os dois hospitais não comportam o crescente aumento da população,

muito reconhecimento no que diz respeito ao trabalho de defesa dos trabalhadores. É popularmente conhecido como Benito e tem-se direcionado para a atividade política com vínculo ao Partido dos Trabalhadores.

então a gente está tendo uma falência no sistema de saúde pública (Caio Floriano dos Santos, FM CAFÉ, 18/03/2013).

Aqui nós estamos levantando, assim, o que ficou, o que está ficando, o que está gerando. Então se nós imaginássemos, amanhã desaparecia o Polo Naval de Rio Grande, um exercício, o que concretamente ficou de melhoria para a cidade? Do ponto de vista dos bairros, do ponto de vista do transporte urbano, do ponto de vista das escolas, o atendimento a educação infantil é insignificante por parte do poder público municipal (Carlos Machado, FM CAFÉ, 18/03/2013).

Se nos situamos nesses primeiros anos de instalação do Polo, observamos que se registrava um aumento significativo da população da cidade. Diversas estimativas indicam que havia no Polo de 40 a 70% de trabalhadores de fora da região. No entanto, esse crescimento populacional não estava acompanhado, de acordo com as avaliações dos pesquisadores da FURG, de um investimento no bem-estar da população. Assim, setores de educação em geral, educação infantil, saúde pública, infraestrutura e transporte urbano eram afetados diretamente com a instalação do Polo, mas não recebiam nenhum benefício que pudesse atender as mudanças em curso.

Outra forte crítica que encontramos nesses anos é ao sistema de qualificação que foi instalado para capacitar à população rio-grandina, que acabou se incorporando ao Polo. No programa da rádio FM FURG, de 18/03/2013, os participantes discutiram essa questão de forma detalhada. A seguir, reproduzimos alguns trechos extraídos desse diálogo.

Aí é repassado diretamente pro SENAI e SENAC pra capacitar, inclusive isso seria interessante pesquisar: quantos desses, em torno de 5 ou 6 milhões que a Prefeitura recebeu, que repassou pro SENAI e SENAC, e capacitou o ProJovem e etc., de fato foram, capacitaram pra trabalhar no Polo Naval? (Carlos Machado).

Capacitações que foram feitas lá no início não estavam de acordo com o que era preciso lá dentro das empresas e não estava revertido em emprego realmente, porque as pessoas capacitadas chegavam na hora e ou não tinham experiência ou não tinham exatamente a capacitação que a empresa exigia, e esse dinheiro foi perdido (Daniela de Bem, condutora do Programa FM FURG)

Sim. O que que acontece? 180, eles dão cursinho de 180 horas, ninguém sai formado em 180 horas. Nessas 180 horas que eles fazem lá a metade é didático, a outra metade é prático. E a outra metade que é prática, chega a ter cinco pessoas pra trabalhar numa máquina de solda. Ou seja, na realidade dos fatos, ele sai de lá mal sabendo ligar uma máquina de solda. Não tem estrutura, assim, a estrutura está lá, ele não sai preparado. E qual é a

vantagem? Qual é a pressa nesse momento? É livrar o cara e entregar um certificado pra ele. “Já cadastrei, já recebi o teu dinheiro, tu já não está me interessando dentro do SENAI. Sai. Vai lá. Parabéns, tu é um soldador. Vai!”. E hoje pra trabalhar na área de plataforma da Petrobras não adianta tu chegar lá e dizer “eu sou soldador”. O que vai dizer é um teste que tu vai fazer, que existe um teste visual que é feito, existe um teste de raio-x que é feito. Então, assim, é muita tecnologia pra dizer que tu realmente é um soldador. Não é hoje em dia, só chegar lá e dizer que tu é, tu vai ter que na prática provar, eles te dão um teste. A maioria, digo isso, sempre afirmo, a maioria que saiu do SENAI, com certificado de soldador, entrou pra dentro do Polo, ou como ajudante ou como ... Foi uma oportunidade que deram pra eles entrar lá dentro e aprender a trabalhar, porque o curso que eles fizeram que muitos pagaram, tem gente que procura sindicato, que vendeu moto pra fazer, teve gente que fez acordo com patrão de anos de empresa e o cara fez um acordo com ele pra ele poder pegar o dinheiro pra fazer um curso de solda (Benito Gonçalves).

São outros tipos de solda, hoje em dia, praticamente, tu usa o eletrodo pra fazer um acabamento, então o soldador de eletrodo que é o que a gente tinha, ele não vai chegar lá e sair trabalhando, ele vai ter que aprender a trabalhar. Então, houve também um comércio pra nós, com uma falta de fiscalização muito grande, vendendo sonhos, e uma decepção pra pessoal rio-grandino (Benito Gonçalves).

Nesta discussão, temos três atores diferentes, um professor da FURG, uma apresentadora de um programa de rádio e um sindicalista. Todos tecem fortes críticas ao sistema de qualificação, o mesmo que, no primeiro capítulo, tínhamos visto como uma gigantesca engenharia para dar conta da capacitação da força de trabalho de Rio Grande e de cidades da região para ingressar no Polo Naval. As críticas são relacionadas, de um lado, ao uso investimento público em relação a essa capacitação e ao ritmo e condições que eram impostos nesse processo de qualificação em massa. Isto geraria uma espécie de maquinaria econômica de produção de cursos, se seguimos o raciocínio de Benito. De outro lado, de maior interesse para esta pesquisa, questionava-se que muitos trabalhadores não chegavam capacitados no Polo. Por esse motivo, ingressariam não em um posto de trabalho correspondente a sua suposta formação, mas em um posto que exigia menor qualificação (“foi uma oportunidade que deram para eles”), visto que chegando na indústria esses trabalhadores teriam que passar por testes que

certificariam os que estavam aptos para trabalhar, o que muitos não conseguiam²⁶.

As críticas que registramos nesta seção, principalmente as relacionadas à falta de investimentos e, concomitantemente, às carências que se passavam a observar em setores vitais para a população da cidade de Rio Grande, levaram a um questionamento sobre a difusão real das melhorias econômicas nos setores mais carentes, chegando-se a um diagnóstico negativo sobre o modelo de desenvolvimento.

É como o Carlos falou, não é ser contra ou ser a favor, mas os dados mostram que não tem gerado sobremaneira riqueza pra uma determinada parcela da população, principalmente os mais pobres (Caio dos Santos, FM CAFÉ, 18/03/2013).

Temos que defender a empregabilidade. Rio Grande mudou de cara? Mudou. Muitos trabalhadores tiveram oportunidade? Tiveram. Agora a pergunta é: isso é pra alguns? É pra maioria? E o município, né? A gente não pode falar só isso. Porque o Polo Naval que veio, vinha com uma proposta de empregabilidade local, de desenvolvimento social, e na realidade não é bem isso que tá acontecendo. E ainda tem a pergunta que hoje tá bem clara pra todo mundo: quanto tempo vai durar isso? Qual é a responsabilidade deles? O Polo Naval pode ser alguém pegando uma mochila amanhã e indo embora, deixando só problemas aqui pra gente (...) Queremos empregabilidade, mas junto com a empregabilidade a gente quer crescimento do município, segurança dos trabalhadores, garantia de emprego, saúde, coisa que muito não está acontecendo (Benito Gonçalves, sindicalista, CONTRAPONTO, 04/08/2014).

Os últimos dois depoimentos, de 2013 e 2014, argumentam uma ausência de benefícios para a cidade com a instalação do Polo bem como apresentam um dado novo, já naquela época: a possibilidade de que o empreendimento não tivesse a permanência que muitos imaginavam. Vamos ver essa questão com mais detalhe daqui a pouco.

Uma segunda série de questionamentos refere-se às críticas ao Polo em termos de uma grande fantasia social, como analisamos na primeira seção. Novamente coletamos os depoimentos de atores sindicais e acadêmicos nos mesmos programas referenciados acima. Neste aspecto, as críticas são divididas da seguinte maneira: a) as referidas a situações de insalubridade e de periculosidade ou segurança no Polo; b) as dirigidas aos rendimentos

²⁶ Isso foi verificado, de fato, nas entrevistas da nossa pesquisa. Para muitos, a aplicação do “teste” era um momento particularmente de estresse, pois ali deviam demonstrar que eram qualificados para o posto. Inclusive, muitos não passavam pelo teste e precisavam volver a fazê-lo depois de um tempo.

monetários atrelados a uma forte intensificação do trabalho e o autoritarismo nas relações hierárquicas; e c) as que diziam respeito à relação quantitativa “disfarçada” de estrangeiros e rio-grandinos. Se a primeira série de críticas nos levou a um questionamento de um modelo de desenvolvimento, a segunda série nos levava a uma incerteza (já nos anos 2013 e 2014) sobre a perdurabilidade do empreendimento.

A questão da segurança, que englobaria tanto insalubridade como periculosidade, está muito presente nos programas analisados, entre 2012 e 2014. Contudo, para fins de análise, escolhemos a riqueza de um diálogo que ocorre entre dois dirigentes sindicais e um acadêmico, no ano de 2012 (FM CAFÉ, 04/12/2012).

A gente entende que não está sendo assistido, que é uma folga de campo decente, que a gente tem botado ali, a gente está pedindo salubridade, que não tem lá dentro, a gente está pedindo periculosidade, porque tem canos lá dentro de gás (Sadi Machado, sindicalista).

Sadi já narrou, há indícios de situações que colocam em risco esses trabalhadores, tubulação de gás, o próprio ambiente de trabalho inadequado pode caracterizar situações insalubres, como também perigosas. Periculosidade é quando tem inflamáveis, e aqueles trabalhadores que atuam no setor elétrico (Éder da Costa, professor FURG).

Tem pessoas lá dentro, na parte da elétrica, que eles trabalham em usinas energizadas lá, com 380, com 440, assim, não é desligada, é energizada. Só um fato que eu queria deixar claro aqui. Têm pessoas que trabalham com solda lá, aquelas ligas perigosas que são altamente tóxicas. Então, deixar só claro, não é um que-sito só numa base, mas são vários fatores que vêm agregando (Sadi Machado).

Tu vai procurar os dois fiscais de Rio Grande que tem hoje, um é formado em Administração de Empresas e o outro em Contabilidade, eles mesmo dizem. Eles podem chegar num vazamento de petróleo, um fio rompendo lá de alta-tensão, que eles não têm capacidade técnica pra dizer se aquilo está certo ou está errado. Eles podem achar, mas aí qualquer engenheiro bem informado, e bem instruído, vai chegar pra ele e vai dizer que aquilo é normal e eles vão ter que acatar (Benito Gonçalves, sindicalista).

Uma segunda série de críticas, no que diz respeito ao Polo, está no questionamento sindical à intensificação do trabalho e ao autoritarismo das relações hierárquicas, como pode se ver nos dois depoimentos a seguir, do Benito.

Nós conseguimos ganhar em dezembro um acordo que, no dia do pagamento, ao meio-dia, eles estariam livres pra ir no banco fazer essa transferência. Aí eles assinam tudo direitinho na mesa contigo, concordam, aí eles chegam lá dentro, o supervisor chama a equipe, e diz assim “vocês ganharam direito pelo sindicato, mas já vou avisar, quem sair está ferrado. Não tem promoção, o que eu poder fazer pra botar na rua, eu vou botar na rua, e se tiver aqui uma redução, é os primeiros que vão ser demitidos”. Ou seja, aí os caras ligam pra gente... é como eu digo, é como tu oferecer uma passagem, no final de semana na Disney a pé, porque os caras ganham o benefício, mas lá dentro eles ficam ameaçando o trabalhador pra não ir, “olha, vocês querem ir? O portão está ali, eu não vou dizer pra não ir, mas quem for, já sabe” (Benito Gonçalves, FM CAFÉ, 18/03/2013).

A produção é muita intensa. E, então, se você vai bater seu cartão de manhã e tu vai sair à meia-noite, pra eles não tá importando, tá importando é ganhar. Aí o cara com salário de R\$ 1.060 reais, faz as contas, ele faz 2 mil, 3 mil, pode fazer até 4 mil. E o soldador que ganha 2.500 reais vai a 5, 6, 7 mil. Vai! Vai trabalhando muito, além de sua capacidade. Só que quando os caras vão pra mídia – e isso nos irrita particularmente – eles não dizem o salário do cara, eles dizem assim: “soldador em Rio Grande: 2 mil à 7 mil reais”. (Benito Gonçalves, Programa Contraponto, 04/08/2014).

Podemos afirmar que tanto um como outro aspecto apareceram ao longo da pesquisa etnográfica. Por um lado, trabalhadores que chamam a atenção sobre chefias mais ou menos autoritárias e, por outro, uma forte intensificação do trabalho, que se verifica no montante quantitativo de horas extras realizadas pelos trabalhadores, com jornadas de trabalho muito extensas e, inclusive, com atividades laborais aos sábados e domingos.

Uma terceira série de críticas em relação à gestão do Polo se refere a uma relação quantitativa “disfarçada” de estrangeiros e rio-grandinos. Esta crítica, realizada de forma enfática, particularmente pelos dirigentes sindicais, chama atenção para certa política de “engano” que teria sido produzida, na época, desde a gestão do Polo. Sigamos seu depoimento para tratar de compreender em que consistia a crítica e quais seriam as razões dessa política de “engano”, segundo as palavras do dirigente sindical.

A nossa convenção tem uma cláusula lá que diz, assim, que a empresa que trouxe tem que dar folga de campo de até 90 dias, com passagem de ida e volta. Então, o camarada lá, ele chegou, no período de 90 dias, a empresa tem que dar a passagem dele e mandar ele pra casa, seja lá onde for, seja na Bahia, no Rio de Janeiro. Só deixar bem claro, assim, é ida e volta. E diz mais,

assim, na nossa convenção diz o quê, que é três dias úteis, ou cinco dias corridos, que aí abrange sábado e domingo. O que a empresa está fazendo? A empresa está trazendo o cara lá do Rio, lá da Bahia e está exigindo um comprovante de residência local, pra justamente não ter que pagar (Sadi Machado, FM CAFÉ, 04/12/2012).

A empresa na mídia dizer que 70% do Polo Naval, vamos falar em Polo Naval, que é da região, eu não vou nem dizer que é local, é da região, porque local a gente não tem gente, é da região. Região que eu falo é toda Porto Alegre. (...) O que na verdade é uma grande mentira. Se tu pegar aí hoje, tu vai ver, é uma grande mentira. Então, quero te dizer, assim, que 60% é de fora, 60% é de fora. Como é que ela vai comprovar pra ti que 70% é local? Com esse comprovante de residência. Mas vai pesquisar pra ver se ele mora lá, ele não mora lá, ele mora no alojamento (Sadi Machado, FM CAFÉ, 04/12/2012).

E o próprio trabalhador, porque essa manobra também tira dele um direito adquirido que ele tem que é a taxa de 20% de transferência de estado, ele deixa de ganhar, e a gente sabe que o trabalho no Brasil inteiro, não é só o nosso aqui no sul, tá escasso, a condição econômica tá pouca, e o pessoal acaba dizendo: “olha, eu vou lá pro sul mesmo assim porque...” (Benito Gonçalves, Programa Contraponto, 04/08/2014).

Para os dirigentes sindicais, havia uma ação propositada, da gestão do Polo, a qual consistia em não reconhecer os direitos dos trabalhadores de fora da Região. A gestão do Polo incentivou, de fato, no início, a vinda de força de trabalho de fora da região, para dar conta do trabalho que seria necessário levar adiante, visto que, como já vimos, os trabalhadores riograndinos e de cidades adjacentes ainda estavam se capacitando. Pelo montante de dinheiro que se manejava no Polo, fica difícil sustentar apenas a hipótese da denegação de direitos. Contudo, a ênfase sindical, na época, nessa questão, sugere fortes indícios de uma gestão que, em algum momento, era evasiva no reconhecimento jurídico desses trabalhadores.

As críticas que elencamos sobre a gestão do Polo colocam em xeque a tese da fantasia social. Atores sindicais e acadêmicos, principalmente, questionavam entre 2012 e 2014 (segundo os registros que coletamos) problemas sérios de segurança, uma forte intensificação do trabalho, autoritarismo das chefias e uma política de ocultamento da relação “estrangeiros/nativos”. Esses parecem ser elementos presentes – em sua maioria e em algum momento – no Polo, se nos baseamos nos depoimentos trazidos pelo conjunto dos trabalhadores entrevistados pela pesquisa etnográfica.

Contudo, surge também desses depoimentos que a questão da segurança passou a ser tratada, a partir de determinado momento, como uma questão central dentro do Polo. Assim, praticamente todos os trabalhadores

falam do DDS (Discussão Diária de Segurança), que consiste numa reunião diária de trabalhadores e chefias para discutir problemas de segurança no seu setor específico. Também há relatos de que o Polo tinha muitos acidentes no início, mas que depois os mesmos diminuíram. Tem que se destacar que houve uma diminuição de trabalhadores, nos anos seguintes, sendo que questões de segurança podem ter sido beneficiadas da experiência e qualificação crescente da força de trabalho que acabou ficando no Polo.

Do conjunto de críticas à gestão do Polo, de 2012 a 2014, a questão da permanência do empreendimento²⁷ aparecia com certa frequência entre os seus críticos, principalmente entre as lideranças sindicais. Vejamos os depoimentos nesse sentido e as razões para essa desconfiança.

E uma outra coisa que a mobilização que teve na parte da manhã foi para as questões dos salários, e a mobilização na parte da tarde, onde foi uma coisa inédita, que pra mim totalmente conseguir assim, nós saímos cinco mil pessoas da frente do estaleiro do Polo Naval, no dia 11, e caminhamos até a cidade, num sinal de protesto por uma outra história que a mídia não fala, que é o que o professor falou que é... se de repente o Polo Naval sair daqui, esse de repente está bem pertinho, esse de repente já está acontecendo (Benito Gonçalves, FM CAFÉ, 18/03/2013).

Essa é a verdade dos fatos hoje. Das duas plataformas que iam pra São José do Norte, uma já foi pra China e a outra ainda não foi assinada pela Petrobras, essa é a verdade dos fatos (Benito Gonçalves, FM CAFÉ, 18/03/2013).

Empresário pega o carro, o avião e vai embora, tudo o que ele construiu aqui é nada, ele já ganhou dinheiro, já pagou, ele pode deixar isso tudo aqui que pra ele não presta pra nada. E quem vive no mundo de plataforma afora, coloca uma mochila nas costas e vai embora. Agora, nós vamos bater de novo na porta da farmácia pra implorar o emprego de volta, bater de novo no supermercado e aí aturar o cara dizer “bom, agora vou te pagar menos ainda, pelo desaforo de tu ter saído daqui indo trabalhar e me abandonado” (Benito Gonçalves, FM CAFÉ, 18/03/2013).

E ainda tem a pergunta que hoje tá bem clara pra todo mundo: quanto tempo vai durar isso? Qual é a responsabilidade deles? O Polo Naval pode ser alguém pegando uma mochila amanhã e indo embora, deixando só problemas aqui pra gente? (Benito Gonçalves, CONTRAPONTO, 04/08/2014).

Os depoimentos do dirigente sindical são praticamente premonitórios do que viria acontecer em final de 2016. Isso nos mostra que havia

²⁷ Muitos depoimentos coincidem que, em 2014, alcançou-se o número maior de trabalhadores no Polo.

alguns sinais que já indicavam que um processo de declínio estava se gestando já em 2013-2014, assunto que analisaremos no capítulo quarto. Diz Benito Gonçalves, “esse de repente [acabar o Polo] já está acontecendo”, justamente com algumas plataformas que começavam a serem construídas na China.

Finalmente, chegamos à terceira série de questionamentos, a qual diz respeito às dúvidas sobre a consolidação efetiva de um compromisso de empresários e trabalhadores, tema abordado tão exaustivamente na seção primeira deste capítulo. Neste caso, serão alguns dos trabalhadores entrevistados, cujos depoimentos críticos nos servirão para a análise.

A grande maioria tinha, quem queria mesmo; tu via mesmo as pessoas que queriam. Muitos estavam lá só pelo dinheiro do fim do mês, porque pagava bem. Eles diziam que iam para lá, mas não trabalhavam, queriam só o dinheiro. Tinha uns que não queriam ver o futuro, que queriam só o presente, agora a maioria tinha perspectiva de ficar lá o resto da vida, querendo estudar. Essas faculdades, como tu citou antes, a Anhanguera tinha um número muito alto de estudantes na engenharia, coisas absurdas, onde se forma uma turma só de funcionários (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Valorizar o profissional mesmo poucas vezes eu vi. Os técnicos de segurança prezavam pelo cuidado e por um bom trabalho, mas na prática é uma outra história, eles não valorizavam o trabalhador, numa escala de 1 a 10 eu daria um 4 (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

No meu próprio setor existia... .sendo nomeados porque "conchavo de churrasco", né? A mesma coisa. Gente capacitada lá que trabalhava lá que não fazia nada errado, não promoção, lógico que desmotivava. Então tinha essa desmotivação coletiva em massa. O tempo todo ficava ouvindo caso de injustiça lá, o tempo todo (...) A maioria dos casos lá foi criado o ambiente para desmotivar a pessoa (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

No primeiro depoimento, se observa uma crítica ao compromisso efetivo de muitos trabalhadores com o Polo, ainda que não fossem a maioria. No segundo, há uma crítica à pouca valorização dos trabalhadores por parte do pessoal que geria as empresas no Polo. O terceiro é do Vítor, o trabalhador mais crítico da estrutura social que foi montada com o Polo Naval, entre todos os entrevistados na pesquisa etnográfica. Na sua visão, havia relações pessoais no Polo (“o conchavo do churrasco”) que passavam por cima dos méritos dos trabalhadores para ocupar um posto de trabalho ou para ser promovido.

Vítor faz a avaliação mais dura entre todos os entrevistados sobre o Polo. São as relações pessoais e os interesses econômicos, segundo ele, o que explica o funcionamento do Polo durante esses anos e, em boa medida, também, seu encerramento posterior; assunto no qual por agora não nos detaremos e que abordaremos parcialmente no capítulo quatro, pois, não sendo o centro de nossa pesquisa, não deixa de colocar pergunta que todos aqueles que participaram do Polo continuam a se fazer, isto é, por que o Polo foi encerrado? Uma palavra explica para Vítor esse funcionamento do Polo Naval, longe da fantasia social que muitos trabalhadores disseram vivenciar: a palavra “corrupção”.

Todo colega sincero de coração sabe que a área naval é extremamente corrupta, você não consegue ser um profissional decente, honesto na área naval brasileira hoje, não dá, hoje é impossível (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Aí, por exemplo, esse bloco aqui faturava um milhão de dólares nesse pedaço. E aí dia vinte e tantos a Petrobras ia pagar a Ecovix, só que chega eu o outrozinho ali e diz assim “precisa refazer”, e aí refazer isso eu não consigo apresentar pra Petrobras como pronto, se eu não consigo apresentar pra Petrobras como pronto a Petrobras não emite a série que é o documento que a gente chama de delação, pra liberar o “cascalho”, pra liberar a grana da Ecovix. E aí vem toda a pressão dos gestores. Os gestores têm o poder de mandar a gente embora, então é horrível, o soldador desde lá o chão de fábrica, o soldador, o pessoal da área qualificada, o pessoal de engenharia, todo mundo era pressionado extremamente, psicologicamente pressionado a sempre favorecer a empresa. A área naval é horrível, eu espero nunca ter que voltar pra área naval, ela é extremamente corrupta, pelo menos a área naval hoje como está²⁸ (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Os últimos depoimentos que trouxemos²⁹ não representam a maioria das percepções dos trabalhadores sobre o Polo. No entanto, tais percepções não estão tão distantes daquelas expressas por essa maioria. Tudo acontece como se boa parte dos trabalhadores tivesse notado que esses elementos, que permeavam as relações entre os agentes econômicos responsáveis pelo Polo, estavam de fato presentes, mas, ao mesmo tempo, achassem

²⁸ Quando aplicamos formulários em estudantes da Faculdade Anhanguera, em 2015, deixamos uma parte do questionário com umas linhas para escrever o que eles achavam do Polo Naval, um trabalhador na época colocou: “Nunca mais voltaria a trabalhar lá”.

²⁹ No capítulo quarto abordaremos o encerramento do Polo Naval. Não pretendemos responder à pergunta de “por que foi encerrado o Polo Naval”, embora acreditemos que isso se deva a um conjunto de fatores, que mencionamos na primeira nota desse capítulo.

que não tinham um peso tão decisivo. É como se Vítor tivesse uma percepção extrema, que, na sua visão mais radical, mostra uma outra cara da fantasia social, que não a nega, mas que a tensiona e que pode ser até um dos elementos que explique a sua transformação em fantasma, como abordaremos em outros momentos nesta obra.

2.3 Considerações do capítulo e adiantamento do próximo

Analisamos neste capítulo, em um primeiro momento, duas disposições que se ativaram com a instauração do Polo. De um lado, um sentimento de ser parte do grande empreendimento; de outro, a crença na fantasia social de sua permanência. No segundo momento, mostramos visões críticas sobre o compromisso e sobre a fantasia social. No próximo capítulo, vamos a observar mais de perto a geração de um conjunto de disposições econômicas, cognitivas e emocionais que o Polo trouxe para os trabalhadores, isto é, para aqueles que participaram diretamente desse megaempreendimento.

Capítulo 3

O POLO NAVAL E A ATIVAÇÃO DE DISPOSIÇÕES ECONÔMICAS, COGNITIVAS E EMOCIONAIS

“Aprendi bastante coisa que eu nunca imaginei fazer e tô levando bastante coisa pra vida; conhecimento e a trajetória de lá, o dia a dia, sol e chuva, estar pronto em qualquer tempo”.

Bruno

Neste capítulo nos adentramos em um dos principais achados da pesquisa, que fomos documentando ao longo dos anos e registrando parcialmente em diversos artigos (ROBERTT: SPOLLE, 2020; ROBERTT, 2019). O Polo Naval representou um processo gigantesco de ativação (e descarte³⁰) de disposições econômicas, cognitivas e emocionais. Analisado o volume de dados que surge das entrevistas etnográficas ficou claro para nós essa geração coletiva de disposições.

Recorremos ao conceito de disposições trabalhado nas obras de Bourdieu (como parte do conceito de habitus) e, principalmente, de Lahire (2002, 2004, 2005). Ele funciona como uma ferramenta conceitual para mostrar que certas tendências e propensões dos indivíduos dependem de suas trajetórias pessoais e dos contextos pelos quais transitam. O conceito de disposições é trabalhado amplamente por Lahire diferenciando-se da proposta de Bourdieu, apesar de se alinhar a uma sociologia disposicionalista.

O habitus, para Lahire, é o conceito relevante sempre que se abandone seu caráter retórico e se transforme em um conceito operacional, mostrando a diversidade de propensões e tendências que os indivíduos têm para agir, sentir e pensar. Além disso, não funciona exatamente como um sistema, ao modo proposto por Bourdieu, mas sim como um “patrimônio” ou “estoque”, isto é, um conjunto de disposições que podem ser coerentes ou contraditórias entre si, dependendo dos contextos de interação e as trajetórias individuais. Remetemos às obras do autor para conhecer mais em profundidade sua proposta conceitual sobre as disposições (LAHIRE, 2002, 2004, 2005). Contudo, um aspecto que vale a pena ressaltar é que as disposições podem sofrer alterações no decorrer do tempo. Assim, podem ser

³⁰ O processo de descarte será analisado no capítulo cinco.

criadas, descartadas, apagadas, atualizadas, recriadas, etc. Como notaremos, isso é de extrema importância para a pesquisa que levamos adiante.

No diálogo com a obra de Lahire, não nos propusemos analisar a gênese de disposições individuais, como tem sido em boa parte a característica do trabalho do autor francês. Com efeito, procuramos compreender a ativação de disposições coletivas em um contexto específico. Estudamos como uma grande organização econômica ativou disposições econômicas, cognitivas e emocionais em trabalhadores brasileiros. Mesmo realizando entrevistas individuais, não tínhamos por objetivo a reconstrução das disposições de cada um dos trabalhadores entrevistados, observando, por exemplo, sua gênese, ativação e atualização. Era o processo coletivo de geração de disposições que nos interessava e que ficou evidenciado no decorrer da pesquisa.

Neste capítulo nos dedicaremos à questão da geração das disposições, enquanto no capítulo cinco à de seu descarte ou apagamento. Na exposição seguinte, analisaremos separadamente as disposições econômicas, cognitivas e emocionais (a última que entrou na nossa análise). Para tanto, cumpre ressaltar, em primeiro lugar, que não é de nosso interesse uma discussão teórica extensa, mas ver como as disposições se expressam no mundo empírico. Por sua vez, em segundo lugar, há se destacar que embora as disposições sejam separadas analiticamente em três grandes tipos, na realidade costumam aparecer misturadas na experiência social de cada indivíduo.

3.1 - A ativação das disposições econômicas

Ao observar a cidade de Rio Grande antes da implementação do Polo Naval, nos encontramos com uma força laboral de baixa qualificação e com baixas remunerações, que atuava principalmente, como já falamos, na pesca e nas áreas do comércio e portuária. A indústria naval não só reconfigurou o mercado de trabalho local como também representou uma novidade em termos de remunerações dos trabalhadores. Para construir um Polo Naval, que atraísse trabalhadores locais e externos, o fator econômico tinha que ser diferenciado em relação às ofertas que os mesmos podiam receber na cidade e fora dela. Os relatos dos trabalhadores da região são unâimes em destacar que os rendimentos salariais eram nitidamente superiores aos que podiam obter no mercado local. As disposições econômicas então, desses trabalhadores foram mobilizadas certamente com a instauração do novo projeto industrial.

Chamamos disposições econômicas a todas as propensões que se geraram nos trabalhadores do Polo, em relação à dimensão econômica, sendo divididas, a partir de seus depoimentos, em acesso a remunerações, em média, superiores às oferecidas no mercado de trabalho; à aquisição de

bens de consumo e acesso ao crédito; e ao acesso a direitos e benefícios advindos do trabalho. Chamamos a atenção, contudo, que as dimensões que compõem as disposições econômicas se misturam em cada depoimento. Para os indivíduos aparecem juntas, quando eles falam dos rendimentos monetários podem estar falando ao mesmo tempo dos bens de consumo ou os direitos que acessaram, ou ainda falar de outra dimensão, como pode ser a cognitiva. A divisão em dimensões e subdimensões é analítica, no entanto no indivíduo, utilizando uma expressão de Lahire, aparecem em “estado dobrado”. Poderíamos recorrer a dados estatísticos gerais para dar conta da realidade econômica do Polo Naval. Porém, o interesse central na nossa pesquisa era captar o sentido subjetivo dos atores, neste caso dos trabalhadores e trabalhadoras do Polo. Desse modo, conseguiríamos, a nosso ver, captar com maior precisão as suas disposições.

3.1.1 Rendimentos monetários

Os depoimentos a seguir retratam a nova realidade econômica que se configurava na cidade e na região, em termos de rendimentos monetários. Na análise dividimos esta primeira subdimensão nos seguintes itens: salário, promoções e horas extras, ritmo de trabalho intensificado, e reflexões concretas e abstratas dos trabalhadores. Chama atenção que essa ênfase inicial dada aos rendimentos monetários, contempla quatro mulheres e um homem. Talvez porque para as mulheres eram fortemente contrastantes os rendimentos que recebiam no Polo em comparação com os que recebiam em empregos anteriores. Seguem alguns depoimentos em relação à questão salarial:

Pra engenheiro era o teto, seis, sete mil. Sete mil, oito mil, tem os benefícios também. Pra estagiário é bem menos, mas o salário era bom e tinha também cartão alimentação e ainda ajuda de custo com deslocamento (Entrevista com Nicole, Projeto etnografia).

Aí no primeiro dia que foi a entrevista o salário também me atraiu, por exemplo na loja [o que] 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 (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

E lógico também, né? Não vou ser hipócrita de dizer que o salário que a gente ouvia todo mundo falar (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Quando a gente começou a namorar e ele trabalhava nessa empresa, ele ganhava R\$ 600 e pouco, no máximo. O máximo que chegou a ganhar lá foi R\$ 1300. Quando ele foi para o Estaleiro

na carteira o salário já era maior (Entrevista com Ana, Projeto etnografia).

É dois [mil] e pouco [salário na “X”, onde ele trabalha atualmente] (...) o Polo Naval qualquer um (...) eu mesmo estava com dois [mil] e 600 na carteira mais 500 de vale (...) era muito dinheiro (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

Nota-se, no conjunto dos depoimentos, o peso que era dado ao salário, muito superior ao encontrado em outros setores. Mas, os rendimentos auferidos não eram só resultado do salário-base. Havia, também, um volume extraordinário de horas extras disponíveis para os trabalhadores realizarem. E, além disso, eles podiam vir a ser promovidos o que aumentava seus salários. Assim, aumentavam significativamente seus rendimentos, sendo que alguns falam em que dobravam ou ainda mais seu salário básico.

Eu ganhei muito dinheiro, num mês eu fazia (...) horas extra, ganhei dinheiro que nem água, teve mês que tirava sete mil e oitocentos, oito mil reais de salário. Ganhei dinheiro pra caramba (Entrevista com Gabriel, Projeto etnografia).

Quando eu entrei lá era 1.200 o salário, eu acho. Mas (...) o cara que fez a entrevista disse “Vocês vão entrar com o salário baixo, mas a oportunidade vai aparecer, e vocês vão se graduando na solda lá dentro e o salário tem de aumentar. Então quando entrei era 1.200. quando eu saí de lá meu salário era 3 mil e poucos reais, mas só que a gente podia fazer bastante hora [extra] (...) então tu até que dobrava esse salário (Entrevista com Martín, Projeto etnografia).

Sim. Na marinha eu ganhava uns 1.400 reais. Quando eu entrei no Polo a gente ganhava um salário de 900 reais, mas tinha uma premiação por fora. Tinha hora extra. Quando fui promovido melhorou (Entrevista com Marcos, Projeto etnografia).

Os salários eram muito altos que eles pagavam. Eu era feliz da vida com o salário que ganhava. Eu tava ganhando 3.348 reais e mais o vale [alimentação] e a hora extra. Eu, bem dizer, dobrava meu salário (Entrevista com Érica, Projeto etnografia).

No final mesmo tinha que fazer hora extra sábado e domingo e o pessoal sempre de bom humor. Pagavam superbem a hora extra, valia a pena (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

Eu me acordava 4:50 aqui. Pegava o ônibus dez para seis, acredito (...) 6:00 eu tinha que tá esperando o ônibus já, mais ou menos não me engano era isso Aí voltava e saia de lá 5:30. Só que assim, depois no final do projeto havia hora extra, fazia hora extra, fazia uma ou duas horas às vezes mais (...) quando não tinha sábado, domingo. Pagavam super bem a hora extra sabe. Sábado

era 50% a hora extra; e domingo era 10%(...) muita gente que não tinha família ia fazer (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

As promoções e o volume de horas extras faziam, então, que os rendimentos aumentassem de forma incomum, em relação à vida pretérita desses trabalhadores. Certas expressões chamam a atenção, considerando a vida salarial precária de muitos trabalhadores brasileiros, tais como “ganhei dinheiro pra caramba”, “até que dobrava esse salário”, “eu era feliz da vida com o salário que ganhava” e “pagavam superbem a hora extra”. Novamente, há de se perceber, a presença de mulheres no destaque à questão salarial diferenciada. Isso, por sua vez, não significava que o ritmo de trabalho não fosse intensificado, como se pode ver entrever em vários depoimentos, como é o caso do Kevin.

Ganhei muito bem posso dizer, mas eu trabalhava muito. Eu saia 6:00 da minha casa chegava 22:00 da noite. Eu morava aqui em Pelotas já e ia pra Rio Grande, a empresa me deu um carro (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia).

O grande volume de horas extras, como surgiu das entrevistas, era resultado dos prazos de entrega das plataformas. As empresas eram pressionadas a entregar uma encomenda de trabalho e para cumprir com os prazos ofereciam a realização de horas de trabalho suplementares, o que acabava derivando no aumento dos rendimentos monetários dos trabalhadores. Porém, não se pode desconsiderar que exigiam um enorme esforço de seus trabalhadores e trabalhadoras. Esses últimos depoimentos vão na mesma direção que o do dirigente sindical Benito Gonçalves, registrado no capítulo anterior, de que o trabalhador chegava a obter uma importante quantia de rendimentos econômicos, porém “trabalhando muito, além de sua capacidade”.

Para finalizar esta subdimensão econômica, vejamos alguns depoimentos que trazem as reflexões desses trabalhadores sobre sua situação econômica dentro do Polo. Essas reflexões podem ser subdivididas, por sua vez, em dois tipos, de um lado reflexões concretas e, de outro, reflexões abstratas. Nas primeiras, encontramos as seguintes:

O salário que eu ganhava na Ecovix, naquela época, era 2.100 e alguma coisa e mais, 400 reais de vale [alimentação], mais Unimed. Então quer dizer que se você colocasse na ponta da caneta era um salário muito bom, né? – E era o dobro? – [Entrevistador]. Não, era quase o triplo, era quase o triplo [risos] (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Eu fiquei de quatro pra cinco anos lá, pra tu ter uma ideia do tamanho da proposta do Polo Naval, eu pedi demissão com quatro anos [no emprego anterior]! Eu não fiz acordo, não fiz nada! Em uma semana eu pedi, eu fiz todos esses trâmites, fui lá fiz o teste, fui lá, entrei, na época quando entrei, entrei pela Quip, entrei pela Quip e não fiz teste prático de soldagem (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

Em relação à questão salarial (...) na indústria talvez da metade do estado para baixo não haviam salários dessa forma. Tanto que em todas as cidades ao redor o pessoal continuava a se deslocar para o Polo Naval (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Quanto ao salário não tinha o que dizer, pelo salário que o pessoal estava ganhando lá, não encontrariam em outro lugar (Entrevista com Franco, Projeto etnografia).

O primeiro e segundo depoimentos fazem uma comparação com os trabalhos anteriores. Rafaela compara o salário no Polo com o que auferia em um setor do estado, no qual trabalhava na época e do qual se afastou, temporariamente, para se incorporar à indústria naval. Já o Max fala da “proposta do Polo Naval”, evidenciando que a oferta econômica era muito superior a seu emprego anterior. Há de observar que Max abandonou um trabalho em que já tinha uma estabilidade de quatro anos para ingressar no Polo. Se os dois primeiros depoimentos referem às experiências passadas como trabalhadores; os dois seguintes, de Francisco e de Franco, nos oferecem uma comparação mais global com o emprego na região. Suas afirmações são contundentes: a realidade salarial na região é impossível de ser comparada com a que se tinha no Polo. Os depoimentos a seguir nos trazem reflexões mais abstratas do que as anteriores:

Com certeza te dá um ânimo, te dá vontade de querer fazer mais, sabe? Aí, com essas equipes assim a gente foi até o final, até entregar o navio a gente praticamente foi assim (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

O Polo Naval foi bom nisso, quanto a coisa do dinheiro sempre sobrou (Entrevista com Martín, Projeto etnografia).

Meu salário era bom, era um sonho que a gente nunca imaginou que ia ter (Entrevista com Érica, Projeto etnografia).

Luciano manifesta uma disposição favorável para o trabalho que emerge das vantagens salariais de trabalhar no Polo. Já Martín nos diz que o “dinheiro sempre sobrou”, quer dizer que nunca se teve que preocupar com isso. Finalmente, reproduzimos novamente o depoimento de Érica (já transcrito no segundo capítulo quando falávamos do projeto de vinte anos). O salário, diz ela, “era um sonho”. Acreditamos que não há melhor

impressão do que significou o Polo economicamente para muitos dos trabalhadores que dele participaram. Não se trata de sermos insensíveis aos questionamentos de ritmo intensificado do trabalho, que surge de alguns depoimentos e da crítica sindical. Talvez para esses trabalhadores não era um incômodo trabalhar muito, pois isso era comum na sua vida de trabalho anterior. O que não era comum era ter rendimentos monetários tão altos como os auferidos no Polo, embora para isso tivessem que se expor a jornadas de trabalho muito extensas.

3.1.2 Aquisição de bens de consumo e acesso ao crédito

Uma segunda subdimensão das disposições econômicas refere à aquisição de bens de consumo e acesso ao crédito. O Polo também permitiu que isso fosse possível para esses trabalhadores. Apresentaremos esta análise da seguinte maneira: trataremos primeiros da distinção entre bens materiais de consumo e acesso ao crédito, depois falaremos de bens de consumo simbólicos, e finalmente reproduziremos alguns depoimentos, que de forma semelhante à subdimensão anterior (rendimentos monetários) trazem uma reflexão de nossos entrevistados.

Se começamos pela dimensão material, muitos depoimentos mostram como o Polo permitiu que os trabalhadores e trabalhadoras acessassem bens de consumo materiais como carro, casa e moto, a exemplo dos aqui selecionados:

Porque a minha ida pro Polo Naval foi com dois propósitos que eu tinha: um era conhecer aquele ambiente que era totalmente desconhecido, o outro eu queria... queria... juntar dinheiro pra comprar um carro. Minha meta era essa (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Então a nossa perspectiva foi muito maior, a gente não tinha carro e comprou o carro, e um ano depois eu engravidiei; então um ano depois mudou tudo completamente. A gente não tinha casa e começou a fazer uma casa, depois trocamos de carro de novo. Dois anos depois a gente trocou de carro de novo. A nossa vida deu um pulo como a de todo mundo que trabalhou no Polo (Entrevista com Ana, Projeto etnografia).

A gente fez nossa casinha, eu sou casado e a gente conseguiu a casa, moto, carro (Entrevista com Marcos, Projeto etnografia).

Quem ganhava um dinheiro de comércio aqui e vai para o estaleiro ganhando o dobro, o cara pensa: “Pô, agora eu vou comprar minha casa, agora vou arrumar minha vida, vou comprar um carro e uma moto” (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Porque eu sou um cara que eu ganhava bem, claro deu pra juntar um pouco de dinheiro, comprei um carro, juntei o dinheiro da

minha casa que eu tenho hoje (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia).

Todos esses depoimentos mostram a importância que era para esses trabalhadores adquirir um imóvel e uma locomoção própria. O primeiro permite uma estabilidade de moradia, condição de difícil acesso para as classes trabalhadoras em geral; e o segundo, uma independência locomotiva em cidades em que o transporte coletivo costuma mostrar fortes deficiências. Junto com isso aparece a importância do acesso ao crédito. Só pode ter este acesso quem pode oferecer em troca uma certa garantia econômica. No caso desses trabalhadores, o aval era o emprego no Polo Naval. Vejamos alguns depoimentos que documentam esse processo:

Como eu falei pro resto foi um sonho 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 (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Tu ir em qualquer loja, tu era extremamente bem recebido, sabia que estava ganhando bem e tudo parcelava, o crédito era mais fácil também na época, né? Muita gente comprando carro (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

No primeiro depoimento notamos como o trabalhador fala dos bens adquiridos como carro e móveis, juntamente com o argumento de que “deram a oportunidade no banco”. No segundo, o trabalhador fala também da compra de um carro, mas enfatizando não sem orgulho o fato de ser “extremamente bem recebido” na hora precisar obter um crédito em uma loja. O Polo também era uma garantia para o empréstimo e isso orgulhava também esses trabalhadores. Participar do grande empreendimento não apenas significou o acesso a bens materiais tangíveis, também a bens simbólicos como surge dos depoimentos a seguir:

O Polo me proporcionou uma vida boa, um cinema que eu nunca tinha ido, proporcionou comprar uma roupa. Nas minhas férias eu ia viajar, ia no meu pai, chegava lá e ajudava eles a comprar um rancho, conseguia ir no mercado comprar alguma coisa, consegui dar um presente para minha família, a gente construiu essa casa com sacrifício (Entrevista com Érica, Projeto etnografia).

A gente comia comida do Plaza Grill que é um restaurante top aqui da cidade (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Muita gente aproveitou para reformar sua casa, adquirir qualidade de vida e móveis, estudo para os filhos. Eu não sei a parte

da gerência de cada um, é complicado dizer que cada um investiu em uma coisa. Eu trabalhei numa petshop nesse período, e tu via que o pessoal de baixa renda que ia lá passou a cuidar melhor dos animais de estimação, tava dando uma vida melhor até para os cachorros, para os gatos, compravam mais aquários (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Hoje eu tenho qualidade de vida. Quando que eu ia poder ficar aqui batendo um papo sem hora, cursar faculdade? Eu fiquei vinte três anos sem estudar (Entrevista com Emilio, Projeto etnografia).

Graças a Deus eu consegui isso aí com essa entrada no estaleiro, comecei a ganhar um dinheiro bom, comecei a investir na casa, reformar, arrumar o que tinha que arrumar, comprar umas coisas para dentro de casa e juntar um dinheiro. Nesse meio tempo consegui colocar o guri num colégio melhor, no colégio particular. (...) Como eu não tive essa oportunidade eu quis dar essa oportunidade para ele, então coloquei ele no colégio e tá bom o colégio. O Estaleiro me trouxe tudo isso de bom (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Os depoimentos dos trabalhadores são expressivos de como o Polo propiciou o acesso a um tipo de bens para além de um bem material durável como pode ser um carro, uma moto ou uma casa. Assistir um filme no cinema, fazer uma viagem ou uma refeição em um restaurante renomado, dar um presente para os familiares, comprar roupa, educação para o trabalhador e seus filhos ou tratamento especial a um animal doméstico pareciam ser tão importantes para eles como o acesso a bens materiais.

O acesso a bens materiais e simbólicos mereceu uma reflexão mais aprofundada de nossos trabalhadores, como surge dos seguintes depoimentos, ao que se soma a declaração de Gilberto, linhas acima, quando agregou à compra de bens materiais a seguinte expressão: “agora vou arrumar minha vida”. Vejamos outros depoimentos que trazem também uma reflexão:

É, eu vou te dizer: a gente só começou a adquirir alguma coisa depois do Polo Naval. Porque sempre foi muito apertado, salários baixíssimos... valorização de emprego, nunca teve, né? A gente sempre trabalhou em subempregos e coisa e tal (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

Muitas vezes tua ia comprar alguma coisa: assim não vou levar isso aqui, nem preguntava quantas vezes, tinha ajuste, não tinha, Porque sobrava, o dinheiro dava (Entrevista com Martin, Projeto etnografia).

Tu via as pessoas ter dinheiro, ter dignidade para sair na rua, comprar o que quiser (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

Tudo que eu tenho hoje foi graças à construção do Polo Naval. Então eu tento hoje me manter com o que tem, mas o Polo Naval foi o início da minha vida (Entrevista com Gilberto/, Projeto etnografia).

O acesso a bens materiais e simbólicos não pode ser enxergado, a nosso modo de ver, como apenas o ingresso numa sociedade de consumo. O primeiro depoimento mostra o cenário econômico antes do Polo, isto é, uma realidade de subemprego e precariedade econômica, em que se vivia “muito apertado”. Em contraste, o Polo trouxe uma tranquilidade econômica para quem estava acostumado ao império das necessidades. O dinheiro “dava”, “sobrava”, quer dizer era suficiente para poder suprir as necessidades do trabalhador e sua família. Poder comprar o que se precisava trazia dignidade e para alguns, como diz Gilberto, no último depoimento, era “o início da minha vida”. Consumir era para esses trabalhadores melhorar sua qualidade de vida. Essa dignidade e melhor qualidade de vida se reforçava com o acesso a benefícios sociais como veremos no último ponto a tratar das disposições econômicas.

3.1.3 Acesso a direitos e benefícios sociais

Uma terceira subdimensão aponta que o Polo também representou o acesso a direitos e benefícios sociais atrelados à condição laboral, os quais são de difícil acesso para uma parcela importante da população brasileira. Quando os trabalhadores respondiam sobre a sua condição econômica no Polo costumavam agregar a seu salário e rendimentos econômicos suplementares benefícios indiretos que obtinham por trabalhar no Polo. Muitas vezes, inclusive, citavam esses componentes como fazendo parte do próprio salário. Dividiremos, então, esta subdimensão em dois grandes grupos,: direitos que decorrem da legislação do trabalho no Brasil e benefícios derivados de ter sido empregado no Polo.

O emprego formal proporciona um conjunto de direitos aos trabalhadores tais como 13º salário, licenças, vale-transporte, aviso prévio, férias, adicional noturno, equipamentos de proteção individual e aposentadoria. Vejamos momentos em que os trabalhadores trazem estes direitos como componentes indiretos que melhoravam sua condição laboral e de vida:

Porque ai que eu falo para as pessoas: “hoje eu tenho qualidade de vida”. Porque eu sei que em janeiro eu tiro férias, eu planejo minhas férias, eu vou pra Santa Catarina, no feriadão eu vou pescar com meu pai, então eu tenho essa qualidade (Entrevista com Emilio, Projeto etnografia).

Porque isso daí é o que eu digo, plano de saúde deles, tudo perfeito. Conheço gente que fez bariátrica e tudo, cirurgia, quando a

gente entrava ali. “Ah, tenho um problema no joelho, tenho que fazer uma cirurgia”. Beleza, entrava como ajudante, na época que tavam contratando bastante, trabalhava uma, duas semanas, só até. “Tu nem tem o cartão da Unimed, mas tu já tem o número”. Eles já tavam com todos os teus exames, tudo certo, tu já ia fazer cirurgia (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Você entra, você tem um salário legal, você vai ter plano de saúde pros seus filhos (...) (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

A minha ideia como muitos, era aposentar ali porque era um trabalho bom, um trabalho que dava um retorno financeiro muito bom e além de tudo saber que você tava fazendo parte da história (Entrevista com Gabriel, Projeto etnografia).

Nos depoimentos registrados acima pode se ver como os trabalhadores valorizavam o fato de ter férias, acesso a um plano de saúde para eles e seus filhos ou a possibilidade de obter a aposentadoria. A continuação trazemos o segundo grupo de “salário indireto”, isto é, os benefícios que os trabalhadores recebiam por trabalhar no Polo Naval:

Então eu vou vir pra cá, tinha um incentivo de 25% do meu salário, tinha aqueles todos benefícios naquela época que eles pagavam tudo (Entrevista com Stefan, Projeto etnografia).

O salário era bom e tinha também cartão alimentação e ainda ajuda de custo com deslocamento (Entrevista com Nicole, Projeto etnografia).

O ônibus era gratuito, a alimentação era gratuita, eles descontavam um real por ano (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Eles te pegavam com ônibus na porta de casa (...) as refeições eram boas, o café da manhã era bom (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Então, horas extras eu não cheguei a fazer muitas, mas o estaleiro pagava prêmios para nós. Se todo o estaleiro cumprisse a meta do mês... a gente chegou a receber cinquenta horas prêmio (Entrevista com Ana, Projeto etnografia).

Nesta série de benefícios aparece o auxílio por deslocamento para trabalhadores que procediam de outras regiões, o ônibus disponibilizado pelas empresas do Polo sem custo para os trabalhadores, a alimentação por um custo módico e os incentivos econômicos por produtividade. Aqui não estamos diferenciando entre benefícios que eram resultado de propostas do Polo ou de acordos sindicais. O que nos interessa resgatar é como para alguns trabalhadores direitos e benefícios faziam parte de um “pacote” que o

Polo lhes oferecia, sem distinguir que alguns de seus componentes podiam ser resultado de lutas sindicais.

Aqui fazemos, ainda, uma diferenciação analítica: para alguns trabalhadores, direitos e benefícios com diferentes origens e resultados de processos diversos aparecem misturados, como é o caso do relato de Gilberto, reproduzido a seguir, em que vale-alimentação, plano de saúde e o transporte disponibilizado, aparecem todos como sendo oferecidos, resumido na expressão “nada era cobrado”. Além disso, apareciam como compondo o salário, como surge do final da citação:

Fora vale-alimentação, plano de saúde que é caro, né? Nada era cobrado de mim, me davam transporte também. Então o salário sempre foi muito alto (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Os direitos e benefícios vinculados a um emprego formal e estável que proporcionava o Polo, representavam remunerações indiretas que outorgavam a esses trabalhadores uma espécie de cidadania social. Juntavam-se aos rendimentos monetários derivados do salário e das horas suplementares que realizavam no Polo. Tudo isso gerava fortes disposições econômicas nesse conjunto de trabalhadores e nas suas famílias, que passavam a adquirir bens de consumo materiais e simbólicos bem como acessar direitos e benefícios sociais. Na próxima seção, trataremos do segundo tipo de disposições que o Polo veio a gerar, as de tipo cognitivo.

3.2 A ativação de disposições cognitivas

O Polo Naval de Rio Grande não resultava atrativo para os trabalhadores apenas em termos monetários. A indústria naval, na região sul do país, significou um momento de forte qualificação desses trabalhadores, como foi destacado no primeiro capítulo desta obra. Nessa ocasião, reproduzimos depoimentos de dirigentes das principais instituições responsáveis pela capacitação da força de trabalho local e regional, em que ficava evidenciado o gigantesco movimento de qualificação que o Polo tinha propiciado. Desde o início, este ativou disposições cognitivas nos trabalhadores que pretendiam ingressar nele. Se a construção de um empreendimento desse porte gerava o “despertar” de disposições econômicas, em boa medida difíceis de serem ativadas pela maioria da classe trabalhadora local, também constatamos a ativação de disposições cognitivas, associadas à possibilidade de incorporação e aplicação de novos conhecimentos.

Como já foi destacado, todo um sistema de capacitação se instalou na cidade de Rio Grande e regionalmente, inclusive dentro do Polo Naval, que apontava a qualificar essa força laboral. Justamente, foram as carências

de qualificação, no início do empreendimento, que levaram à necessidade de incorporar trabalhadores provenientes de outras partes do Brasil e até de fora do país. O projeto industrial fazia com que trabalhadores, como já foi destacado no primeiro capítulo, migrassem inclusive de atividade laboral, motivados pelas expectativas econômicas e, também, pela oportunidade de aprender novos ofícios.

Nesta seção resgatamos o processo geral de qualificação, mas já não desde a visão dos representantes das instituições encarregadas de liderá-lo, como vimos no primeiro capítulo. Apresentamos aqui o ponto de vista dos trabalhadores e trabalhadoras porque nos interessa captar o olhar deles e observar como foram geradas determinadas disposições cognitivas. Dividimos esta seção em duas partes: o momento em que eram ministrados os cursos de qualificação (antes de ingressar ou durante a vida laboral no Polo) e a análise das disposições cognitivas efetivamente criadas.

3.2.1. Os cursos de qualificação

Os trabalhadores fizeram os cursos de qualificação em dois momentos diferenciados: antes de ingressar no Polo ou já sendo parte do empreendimento. A seguir, reproduzimos vários depoimentos que retratam a passagem por um curso de qualificação antes do ingresso no Polo:

No término do curso era tanta demanda e a necessidade de profissionais naquele momento, que de certa forma no curso, antes de acabar, eles já estavam nos visitando para irmos para lá (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Digamos que, logo que eu terminei o curso, um mês e pouco, disseram: “Ó, vim trazer um novo currículo aqui, fazer uma pequena entrevista, mas não na empresa, por ali, e que vocês vão ser chamados, a turma toda de vocês vão ser chamados”. Isso com um mês, um mês e pouco, aí quando fechou três meses me chamaram, toda a minha turma foi lá, fizeram a entrevista e todos entraram (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

(...) o que o Polo Naval fez? Ele chegou, não tinha mão de obra qualificada. Foi pro SENAI, e o SENAI pegou todo mundo que queria fazer um curso, que tinha algumas... porque assim, soldagem, é, montador, encanador... tu tem que ter um certo conhecimento técnico (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

Fiz curso de inspeção de solda. Eu não trabalhava diretamente com a produção, não era a mão de obra direta, era indireta, era na fiscalização, na parte de inspeção de solda, e foi nessa função que fiz curso e fui para lá antes de terminar o curso. Entrei lá, aí foi a primeira obra, a P-55 (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia)

Era um curso de três meses e foi no horário do corujão, das 22:30 às duas horas da manhã, e no outro dia eu trabalhava de manhã, dormia até às cinco horas, lá pegava às sete horas. Foi corrido, mas foi legal porque eu consegui entrar na Ecovix através desse curso. A gente fazia a parte de montagem, fiscalizava a montagem, via se tava tudo (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Sim, eu fiz um... teve um Pronatec que o Governo Federal, a Petrobras, tava dando uns cursos e tal e eu fiz um curso, agora não vou lembrar de quantas horas foi, mas foi no IFSul de Pelotas também, que foi de eletricista de força e controle. E aí me ajudou a entender mais daquele âmbito que eu não conhecia, né, antes de trabalhar eu não conhecia, me ajudou a entender um pouco mais sobre essa indústria naval (Entrevista com Sérgio, Projeto etnografia).

Os depoimentos acima mostram que havia uma forte urgência pela incorporação de trabalhadores qualificados para o Polo. Em alguns casos, isso levava a que antes de terminar o curso já houvesse uma insistência de conclusão na formação desses trabalhadores. Em outros casos, em pouco tempo de finalizado o curso, já se registrava o ingresso deles no Polo. Todavia, muitos trabalhadores ingressavam ao Polo sem formação. Ao ingressar desempenhavam tarefas de baixa qualificação e faziam sua capacitação dentro do próprio Polo. Muitos relatavam esse processo, sendo que alguns deles falavam de estudar na “escolinha”:

O soldador mesmo entrava, ia pra escolinha, tinha as cabines tudo muito bem acomodado, muito bem organizado. Ficava seis meses em treinamento e tá formado, soldador, maçariqueiro. [Entrevistador: Quer dizer o cara poderia entrar cru?]. Teve pessoas na minha equipe que entrou como ajudante e virou mecânico de manutenção (Entrevista com Emilio, Projeto etnografia).

E realmente, saíram da copa, limpeza, etc. e foram para a escolinha aprenderam a soldar, teve uma que se formou soldadora, mas um dos maiores rendimentos que muitos profissionais e ainda se tornou encarregada de solda (Entrevista com Emilio, Projeto etnografia).

Quando eu entrei na parte da solda, por exemplo, eram containers, com três baias, como eles chamam, pra tu treinar, pra escolinha (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Mas mesmo quem entrou ali sem curso nenhum, vamos dizer que é um cidadão: entrou o João lá, quarta série, como ajudante, tudo. Ele teve vontade de pegar e aprender, se ele conhecesse (porque tinha muito “QI”, né?) a “pessoa certa”, poderia ir, fazer esse curinho de soldador (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Os depoimentos reproduzidos indicam que muitos trabalhadores adquiriam sua capacitação após ingressar no Polo. As referências à “escolinha” foram recorrentes durante a pesquisa. Além disso, a formação não terminava quando os trabalhadores ingressavam no Polo ou ao pouco de tempo de fazê-lo. Como observaremos a seguir, havia no empreendimento um processo contínuo de formação, o qual apontava à capacitação em componentes que tinham a ver, principalmente, com segurança industrial. Esses cursos pareciam ser fomentados para a formação geral de um contingente importante de trabalhadores, para além da capacitação específica, como vemos a seguir:

Lá a gente fez alguns cursos como NR-33, NR -35, mas basicamente as NR, segurança, NR10. Fiz curso de operador de plataforma aérea, as plataformas móveis, cursos de... (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

Quando tu entra dentro do Polo tu é obrigado a fazer alguns cursos tipo alguns NR's; trabalhar em altura, espaço confinado, eu como trabalhava com eletricidade fiz também de eletricidade, curso de primeiros socorros. NR's são as normas que tu tem que seguir pra trabalhar (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia).

Sim, sim. Eu tive, fiz NR's, NR 10; fiz um curso de fibra ótica pela Furocal (Entrevista com Francielle, Projeto etnografia)

Dentro do Polo, isso. Pra formação lá dentro, né? Fiz mais umas NR's também, curso de combate a incêndio (Entrevista com Francielle, Projeto etnografia).

Também deve ser mencionado que muitos trabalhadores cursavam ensino superior, particularmente na engenharia de mecânica industrial e engenharia naval. De fato, o questionário que aplicamos em 2015, citado já anteriormente, a trabalhadores que estudavam em uma entidade privada de ensino superior, registrava essa situação. Naquela oportunidade chegamos a entrevistar 206 estudantes que trabalhavam no Polo. Muitos deles, então, faziam uma aposta formativa de nível superior para continuar trabalhando no Polo em tarefas que requereriam um conhecimento altamente especializado.

Então como aqui tinha oportunidade de estudar tinha incentivo pra estudar né?, então eu falei “vou pro Rio Grande do Sul” (Entrevista com Stefan, Projeto etnografia).

Eu concluí no ano passado engenharia de controle e automação pela Anhanguera, e sou formado eletromecânico pelo IFSul de Pelotas, ano de 2010 (Entrevista com Alex, Projeto etnografia).

Stefan, entrevistado na faculdade privada, era um exemplo desses trabalhadores, pois veio do Rio de Janeiro para o Rio Grande com a expectativa não apenas de ingressar no Polo, mas também de obter uma formação superior. Alex é um exemplo desses trabalhadores que se formaram na universidade privada.

Finalmente, alguns depoimentos nos mostram que certos trabalhadores ingressavam com uma capacitação e faziam uma outra no decorrer de sua inserção no Polo. Tratava-se de casos em que alguns deles realizavam novos cursos para mudar de função e obter uma promoção, dentro do Polo, como é registrado nos depoimentos a seguir:

Eu fiz um curso de esmerilhador e vi que no Polo eu tinha uma chance que eu não tinha lá. Conseguir entrar como esmerilhador no Polo, o que eu ganhava como esmerilhador eu não ganhava no restaurante. Aí eu resolvi fechar e vim embora para cá trabalhar com ele. 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 (Entrevista com Érica, Projeto etnografia).

Depois veio o Polo Naval aqui para Rio Grande, que expandiu bastante as oportunidades e eu resolvi me qualificar para fazer parte dessa mão de obra. Fui fazer um curso de solda no SENAI, aí fui chamado para um teste na empresa Nasa Offshore, trabalhava na plataforma P-53, trabalhei nove meses até terminar a obra, depois saí desse curso e fui para o comércio local enquanto não conseguia vaga em outra empresa. Fiz curso de caldeireiro, esmerilhador e fui trabalhar na Engevix. Depois dos cursos que falei, fui fazer um curso de montador de estruturas metálicas também, trabalhei na Engevix graças a esse último curso, trabalhei um tempo lá e depois as obras pararam (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Nesse meio tempo eu adentrei o curso de Gestão, então lá pelo meio do trajeto no Polo Naval foi quando eu entrei para o curso de gestão e processos gerenciais. Não tinha ainda sido o líder de uma equipe com tamanha responsabilidade (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Analisamos, na primeira parte desta seção, as informações que os trabalhadores nos proporcionavam sobre o complexo processo de qualificação que foi levado adiante com a instalação do Polo. Notamos que esse processo incluía um contingente que se capacitava antes de ingressar; outro grupo que o fazia já ingressando no Polo (a “escolinha”); a existência de

cursos de formação geral incluindo questões de segurança industrial, entre outras; e uma camada de trabalhadores que cursava ensino superior incentivada pelo próprio megaempreendimento e outros que faziam novos cursos, além daqueles que tinham feito para ingressar.

3.2.2 Incorporação das disposições cognitivas

Na segunda parte desta seção, passamos a observar como os trabalhadores incorporaram as disposições cognitivas. Nos interessa, agora, menos o papel informativo de seus depoimentos sobre o grande processo de geração de disposições cognitivas e mais a incorporação que eles fizeram das últimas. De acordo com os depoimentos dos trabalhadores, passamos a analisar a ativação das disposições cognitivas sob três aspectos: investimentos econômicos e de tempo; conhecimento geral ou querer aprender; e orgulho de disposição específica.

Começamos mostrando que os trabalhadores fizeram investimentos econômicos e de tempo para trabalhar no Polo Naval. Com efeito, muitos deles usaram recursos próprios para adquirir suas qualificações bem como fizeram um uso intensivo de seu tempo diário para poder realizar os cursos. Observamos esse aspecto no depoimento de Nelson:

Na verdade eu pagava 200 para mim. Eeu sei que no total deu 2.800. Era pesado. Continuei fazendo o curso e trabalhando na “X” de noite. Pegava meia-noite, soltava sete horas da manhã e ia pro curso antes de trabalhar de novo (...) Ficou pesado. Lá a gente entra as oito horas da manhã no curso e sai às 17:30 da tarde, só no curso! E eu trabalhava de noite ainda. Eu andava que era um zumbi, né? Cansado. Aí eu disse: “Será que eu vou aguentar?”, “(...) mas se eu quiser alguma coisa melhor, eu tenho que me esforçar”. Daí passaram uns dois meses e terminou o curso. Eles nos deram o nosso certificado e disseram o pessoal aguardar, porque daqui a três meses iam chamando (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Dante da possibilidade de ingressar no Polo, muitos trabalhadores investiram economicamente e dedicaram boa parte de seu tempo para se capacitarem. O questionamento do Nelson no “será que eu vou aguentar” expressa os limites físicos e mentais do trabalhador nesse processo de qualificação. Já dentro do Polo os trabalhadores desenvolveram uma forte disposição cognitiva, no sentido de um querer aprender, de criar uma valoração positiva do conhecimento, como pode observar-se no conjunto de depoimentos a seguir:

Porque eu me senti curiosa em saber como funcionava, nunca havia visto nada a respeito assim nas proximidades. A gente sempre via aquelas plataformas no Rio de Janeiro, em outros lugares, aqui pertinho não. Ai quando eu vi a oportunidade de ingressar naquele mundo desconhecido, eu fiquei curiosa. Porque a minha ida pro Polo Naval foi com dois propósitos. (...) um era conhecer aquele ambiente que era totalmente desconhecido³¹ (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Antes era conseguir um emprego bom, estudar... depois foi tentar me aprimorar pro Polo, aumentar meus conhecimentos (Entrevista com Marcos, Projeto etnografia).

Eu trabalhava aqui, e aí eu conversei com os meus encarregados, conversei com meus supervisores e falei “Ô cara, eu sou uma pessoa, assim, que sempre almejo mais, digamos, eu não entro... eu posso até entrar por baixo em qualquer empresa, mas eu sempre almejo, não por ganho financeiro, mas por ganho de conhecimento, né? então, eu sempre busco algo que me enriqueça o meu conhecimento, pra que eu possa ter conhecimento, né? Então eu sempre busquei algo mais difícil pra mim trabalhar (Entrevista com Max, Projeto etnografia)

O Polo Naval pra mim foi uma faculdade! (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

Me qualificou a vida, a experiência... e no trabalho, na mão de obra, aprendi bastante coisa que eu nunca imaginei fazer e tô levando bastante coisa pra vida; conhecimento e a trajetória de lá, o dia a dia, sol e chuva, estar pronto em qualquer tempo (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Dos depoimentos acima surge que o Polo despertou e gerou disposições gerais por conhecimento naqueles que dele participaram. As expressões dos trabalhadores e trabalhadoras são ilustrativas dessa atitude positiva para o conhecimento, como se pode notar nas seguintes: “fiquei curiosa”, “tentar me aprimorar”, “algo que me enriqueça”, “foi uma faculdade” e “me qualificou a vida”.

O Polo também gerou um orgulho de disposição específica. Trata-se do orgulho pela aprendizagem de uma “profissão”. O Polo providenciou a oportunidade de aprender um ofício ou profissão, como preferem dizer muitos dos entrevistados. Reproduzimos um conjunto de depoimentos porque é difícil optar por algum mais representativo. Todos são depoimentos muito valiosos, porque documentam como o Polo significou a

³¹ O outro era uma disposição econômica: comprar um carro.

aprendizagem de uma profissão que os trabalhadores incorporaram com orgulho³². Vejamos essa disposição cognitiva vinculada à profissão incorporada:

Então assim, eu era o único inspetor de soldagem ali qualificado que tinha sido representante da Ecovix. Trabalhei, ganhei a confiança de todo o estaleiro pra trabalhar como representante da Ecovix na China, visitei mais de quatro fábricas lá da China, trabalhei como representante em Manchester na Inglaterra também, trabalhei como representante na Turquia, fui duas vezes pra lá (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Aí me descobri na mecânica, na manutenção mecânica e me interessei nessa área, fiz curso de caldeiraria, fiz curso de tubulação, fiz curso de inspeção de tubulação. E ali foi onde eu comecei a entrar nessa área, quando veio a primeira plataforma eu: “Não, não, eu vou ficar por aqui, porque é aqui que eu gosto” (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

Veio Polo foi de ajudante (...) hoje em dia sou caldeireiro montador profissional, já viajei. Agradeço ao Polo (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

Entrei de ajudante. Agradeço um grupo de pessoas que os cinco seis pessoas que me tornaram o profissional que sou hoje (...) Entrei como ajudante na (...) RVT. A RVT foi uma mãe para o riograndino entre aspas (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

Eu entrei no Polo Naval como ajudante, né? Tudo muito novo. Não conhecia nada. Aí entrei na parte de montagem de estruturas. No início era tudo muito novo. Eu não sabia muita coisa. Eu fui aprendendo com os colegas que já tavam há bastante tempo lá. Aí depois de ser ajudante eu passei a esmerilhador seguindo na mesma função de montagem de estruturas. Aí depois eu saí dessa empresa porque no Polo Naval é bem comum tu ficar um ano, um ano e pouco numa empresa e acaba, a empreitada acaba e tu passa pra outra empresa. Aí quando saí dessa primeira empresa é que fui pra área de tubulação na outra empresa. Aí sim que eu me encontrei, né? Que... aí depois eu virei encanador e aí até hoje já tem... quatro anos de profissão, hoje em dia eu sou um profissional na área de tubulação (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Olha, a minha opinião... foi muito bom, pra mim foi muito bom! Aprendi bastante coisa, aprendi uma profissão e o que a gente faz não é fácil. Muita gente vê de fora acha que é, mas não é fácil a gente trabalha com muita coisa difícil de se fazer e complicada,

³² Neste caso temos a combinação de uma disposição cognitiva com uma disposição emocional, a qual veremos na próxima seção.

materiais que valem milhões... então, é bem, é bem interessante trabalhar com isso (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Ah, com certeza, com certeza! Pessoas... eu acredito muito que mulheres mesmo, que não tinha profissões, que antes não eram vistas como profissões que mulheres poderiam exercer, como soldador, servente de pedreiro, de obra, de de, né, na carpintaria... (Entrevista com Sérgio, Projeto etnografia).

Pra minha profissão foi bem construtivo assim, aprendi a fazer coisas que eu não costumava fazer, na parte elétrica assim, foi bem construtivo. Trabalhei com novos equipamentos, pra mim foi bem construtivo (Entrevista com Sérgio, Projeto etnografia).

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 (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Como eu comecei como esmerilhador, eu tinha um salário baixo e queria ganhar mais, então me dedicava o máximo para conseguir uma oportunidade de virar soldador e dentro de um mês e meio ou dois, eu fiz o teste e virei soldador (Entrevista com Daniel, Projeto etnografia).

Os depoimentos mostram que o Polo gerou disposições cognitivas específicas nesses trabalhadores, as quais se revelam em expressões como as seguintes: “era o único inspetor de soldagem” e “ganhei a confiança de todo o estaleiro” (Vítor); “me descobri na mecânica” e “eu vou ficar por aqui, porque é aqui que eu gosto” (Luciano); “hoje em dia sou caldeireiro montador profissional” e “agradeço um grupo de pessoas, as cinco seis pessoas que me tornaram o profissional que sou hoje” (Jean); “aí sim que eu me encontrei”; “hoje em dia eu sou um profissional na área de tubulação” e “aprendi bastante coisa, aprendi uma profissão” (Mauro); “aprendi a fazer coisas que eu não costumava fazer, na parte elétrica assim, foi bem construtivo” (Sérgio); “queria aprender para ter uma profissão e um hobby ao mesmo tempo” (Freddy); e “eu fiz o teste e virei soldador” (Daniel).

Para esta parte final é necessário falar, ainda que não seja o centro de esta obra, das mulheres que ingressaram no Polo. Elas desenvolveram, especialmente, disposições econômicas e também cognitivas. No que diz respeito às últimas, deve-se chamar a atenção que elas encontraram, no Polo, uma oportunidade de qualificação, diferente à oferecida historicamente pela economia local. Muitas mulheres se dispuseram a aprender ofícios, que até aquele momento eram exclusividade dos homens. De fato, os cursos de capacitação e o empreendimento naval recepcionavam também mulheres (ainda que em forma quantitativamente minoritária), que passavam a se integrar na força laboral do incipiente projeto industrial.

A seguir algumas experiências relatadas por trabalhadoras do Polo Naval:

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. Aí 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. Era do governo. Aí eu entrei na Ecovix (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Sim, teve o curso de altura e curso de espaço confinado, que eles deram porque a gente trabalhava em espaço confinado. Aí também logo que eu entrei eu senti muita diferença porque tinha poucas mulheres trabalhando nessa área. Aí eu senti bastante também, mas a preparação que eles dão são esses dois cursos (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

O depoimento de Laura mostra que ela não tinha nenhum conhecimento prévio da indústria naval. O novo empreendimento que se instalava, na época, na cidade de Rio Grande trouxe para ela a capacitação em uma área totalmente desconhecida. As disposições cognitivas associadas a uma nova profissão foram oportunizadas então pelo Polo Naval, especialmente, no caso das mulheres que ingressaram no Polo.

Finalizando esta seção cumpre destacar que as disposições não são paralelas, se tocam, se entrecruzam, se misturam, se apoiam ou até se contradizem. De um lado, pode haver mudanças dentro de uma mesma disposição. Assim, alguém podia ingressar no Polo como soldador e depois querer mudar para outra profissão dentro do Polo. De outros, um tipo de disposição pode-se relacionar com outro tipo. Muitos podiam pretender ingressar no Polo porque havia disposições econômicas que lhes atraíam, mas depois ou paralelamente podiam incorporar disposições cognitivas. Já, outros, podiam estar interessados em ingressar no Polo porque tinham disposições gerais para o conhecimento mas também para o consumo, como era o caso da Rafaela que foi citada nesta seção e na anterior. Disposições cognitivas não necessariamente vão em sentido contrário às disposições econômicas, como observamos em vários dos entrevistados. “Mudar para ganhar mais” diz, em um momento, o Daniel. Uma força de trabalho acostumada à precariedade e à instabilidade econômica não poderia incorporar uma

propensão favorável ao conhecimento sem pretender, ao mesmo tempo, obter rendimentos econômicos melhores.

3.3 A ativação de disposições emocionais

O Polo não ativou apenas disposições econômicas e cognitivas, também gerou disposições emocionais. Nos primeiros trabalhos que elaboramos, ao longo dos anos, elas não apareciam tão nítidas para nós, o que explica sua ausência neles. Com o passar das análises e as reflexões, vimos a importância delas tanto como as das duas primeiras. Antes que nada, temos que dizer, que essa dimensão emocional está ligada a diversos aspectos que já foram analisados no capítulo dois, particularmente ao projeto de vinte anos e ao “compromisso”, no sentido dado por Howard Becker (2008), que os trabalhadores passaram a ter com o grande empreendimento. O Polo como sonho, como fantasia social, justamente nos remete a essa dimensão emocional.

Disposições emocionais envolvem um sentimento positivo ou negativo em relação a um objeto social ou físico. Nesta seção, referimo-nos ao sentimento positivo em relação ao Polo, desenvolvido por muitos trabalhadores, o que não quer dizer que isso fosse unanimidade, como já vimos no capítulo dois. De acordo com as declarações de nossos entrevistados, dividimos as disposições emocionais em três subtipos: “de ser parte”, “específicas” e “de privilégio”. No final desta seção, apresentamos (ao igual que o fizemos no capítulo dois com o sentimento de compromisso e com a fantasia social) alguns contraexemplos a essa tendência majoritária para as disposições emocionais positivas.

3.3.1 Disposições emocionais de “ser parte”

As disposições emocionais de “ser parte” se relacionam diretamente com a fantasia social, apontam a um sonho, a um lugar no mundo que não imaginavam que um dia poderiam ser parte.

[Entrevistador] O que você achou de ter trabalhado no Polo Naval? [Trabalhador] Ótimo. O pessoal fala que foi um sonho, mas pra nós foi uma realidade (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Meu salário era bom, era um sonho que a gente nunca imaginou que ia ter (Entrevista com Erica, Projeto etnografia).

As melhores né? Porque era um trabalho... como é que eu posso te dizer? Era cativante assim de trabalhar tu ver uma plataforma sendo construída, né? Uma coisa que a gente nunca tinha visto de perto. Nunca tinha tido aqui na região esse tipo de trabalho, então

uma plataforma é uma coisa gigantesca, né? Que, sem noção... tu sobe numa plataforma é como se tu tivesse dentro de uma cidade, às vezes tu tinha que caminhar dentro de uma plataforma vinte minutos pra tu chegar de um trabalho a outro (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Com certeza te dá um ânimo, te dá vontade de querer fazer mais, sabe? Aí, com essas equipes assim a gente foi até o final, até entregar o navio a gente praticamente foi assim (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

Era um orgulho você sair na rua fardado dizendo que “pô, eu trabalho no Polo Naval, eu faço a história, eu faço, se tem o pré-sal aí cada gotinha de petróleo, eu ajudei a colocar”. 99,9% das pessoas tinham esse mesmo sentimento. (Entrevista com Gabriel, Projeto etnografia).

Tinha gente lá que adorava aquilo lá, sofreu muito quando fechou, sofreu de mais “ah não sei o que eu vou fazer”. Com certeza, se o cara não sente isso é um idiota. Se tu estás em um projeto que vai durar vinte anos, que o que eles diziam, tem seis plataformas replicantes para construir e mais três de navios sonda, é um idiota (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Nos entrevistados é possível observar que há uma dimensão abstrata de “ser parte” das disposições emocionais. Para Laura “sonho e realidade” fazem parte de sua experiência e para Érica também era um sonho. Mauro relata o impacto que lhe causou estar dentro de uma obra de proporções gigantescas. Era “cativante” nos relata, isto é, uma realidade que atraia os que dela participavam. Luciano sentiu também um certo orgulho quando participou da entrega de um navio. Orgulho que é explicitado por Gabriel, quando saia fardado com a roupa do Polo. E Jorge afirma que “adorava” e que uma pessoa seria “idiota” se não reconhecesse um projeto que tinha vinte anos de previsibilidade, no que diz respeito a sua duração.

3.3.2 Disposições em relação a uma “dimensão específica”

As disposições emocionais também foram geradas em relação a uma dimensão específica. É o gostar pela tarefa que se aprendeu, pela atividade que se desempenhou. É essa especificidade da disposição emocional que notamos nos depoimentos reproduzidos a seguir. Num primeiro conjunto de disposições emocionais específicas, notamos a referência explícita à ocupação ou à atividade que se “gostou” desempenhar.

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 (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Eu continuo buscando como montadora porque é a minha área e eu adoro. É a qualificação que eu tenho (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Aí me descobri na mecânica, na manutenção mecânica e me interessei nessa área, fiz curso de caldeiraria, fiz curso de tubulação, fiz curso de inspeção de tubulação. E ali foi onde eu comecei a entrar nessa área, quando veio a primeira plataforma eu: “não, não, eu vou ficar por aqui, porque é aqui que eu gosto” (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

Pensei, lógico! É a minha vida, eu sou apaixonado pelo que eu faço! Eu, eu... se eu pudesse eu não tava aqui (...), eu tava cortando chapa, fazendo tubulação... é o que eu amo (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

Laura “adora” até hoje o trabalho de montadora, Luciano diz que se “descobriu na mecânica” e quer ficar nessa área porque é o que gosta e pelo que é apaixonado. O segundo depoimento de Luciano, citado acima, nos aproxima a um segundo grupo de disposições emocionais específicas (“eu sou apaixonado”, “é o que eu amo”) que vamos a desenvolver a continuação. São casos em que há uma referência a atividades específicas, embora não seja explicitada a quais delas:

Eu adorava lá, adorava a equipe adorava o serviço. Era muito bom, o ambiente era leve, sabe? O ambiente era muito bom (...) claro que tinha várias outras equipes que diziam que não era bom trabalhar, que era uma tortura ir para lá, mas eu no meu caso era só alegria. Todo o mundo era muito amigo, até hoje se dá muito bem (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

Como eu trabalhei na solda o serviço em si eu gostei, e além do mais em empresas assim é muita experiência que tem lá dentro, no pessoal, no profissional, também como na área de segurança, na parte burocrática, muita aprendizagem nisso (Entrevista com Franco, Projeto etnografia).

Não é só pelo dinheiro, dinheiro é muito bom, mas tu gosta daquilo que gosta fazer (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

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 existisse (Entrevista com Alex, Projeto etnografia).

Assim, podemos notar que Pâmela “adorava o serviço” e Franco gostou do também do serviço; Jean “gostava daquilo” e, para Alex, o seu trabalho era “uns 90% muito gratificante”.

3.3.3 Disposições de “ser privilegiado”

Finalizamos nossa categorização das disposições emocionais com o sentir-se privilegiado. Esses entrevistados sentiam que possuíam uma condição especial por trabalhar no Polo. É provável que esse sentir-se especial tenha a ver, de um lado, com sua própria trajetória laboral, e, segundo, com a situação de milhares de trabalhadores brasileiros habituados a ocupações de baixa qualificação e com rendimentos monetários baixos. Há uma linha tênue com a primeira dimensão das dimensões emocionais, na qual aparecia o orgulho de ser parte do Polo Naval. Ali quisemos enfatizar o “ser parte” do Polo, aqui, em compensação, quisemos sublinhar o “ser diferente” a quem não participava ou tinha deixado de participar do grande empreendimento. De algum modo, trata-se de duas caras da mesma moeda:

Nós somos abençoados, me sinto abençoados, porque de 14 mil funcionários fica um grupo em específico, da minha atividade em específico de mecânica, né? (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia).

E de todos que passaram ficar só eu, então isso é um privilégio. Depois de todo mundo que passou lá, isso é um privilégio (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia).

Eu olho assim dessa forma, porque quando a gente sai de um estado pro outro, tu tem que chegar aqui pra fazer a diferença, não chegar aqui pra ser mais um. A gente, tanto eu quanto outro mano que trabalhou lá, a gente vem dessa mesma, dessa mesma linha, se a gente chegou aqui a gente quer fazer a diferença, quer fazer o a mais (Entrevista com Frederico, Projeto etnografia).

Esta dimensão se manifesta, a nosso entender, de duas maneiras diferentes, mas complementares. De um lado, para Emílio, que trabalhava ainda no setor de manutenção, na época da pesquisa, permanecer no Polo – quando já tinham ocorrido as demissões em massa, que analisaremos no próximo capítulo –, significava “ser abençoados”, “um privilégio”. Para Frederico trabalhar no Polo significa “fazer a diferença”, mostrar, de algum modo, que havia um mérito de estar nesse lugar e que valia a pena fazer o “a mais”. Só se pode querer fazer um “a mais” se se percebe que o lugar tem algo de especial em relação a outros lugares.

3.4 Os contraexemplos

Apresentamos, ao longo desta terceira seção, as características das disposições emocionais encontradas no Polo; as quais, de acordo com os depoimentos, foram marcadamente fortes no Polo. Contudo, essa descoberta não significa que houvesse unanimidade na apreciação positiva do Polo, como vimos na segunda seção do capítulo dois. Quando aplicamos um questionário, com o NEPN, em 2015, um dos trabalhadores chegou a declarar em uma questão aberta disponibilizada no formulário: “Espero nunca mais precisar voltar a trabalhar lá. É um inferno”. Expressão parecida a do Vítor (no capítulo dois) quando afirmou que esperava “nunca ter que voltar para a área naval”.

Decerto, então, nem todo o mundo desenvolveu uma apreciação positiva pelo Polo, alguns apresentando, como nos casos citados, disposições emocionais negativas. Inclusive poderíamos citar um conjunto de trabalhadores que, de acordo com os depoimentos coletados, era considerado como não interessado ou não “comprometido” com o grande empreendimento, isto é, mostrando disposições emocionais fracas.

Os depoimentos também indicaram que houve, nos primeiros anos do empreendimento, uma certa superpopulação de trabalhadores, vale dizer, havia um número excessivo deles em relação à demanda necessária. Um dos motivos parece ter sido a necessidade de contratação permanente de trabalhadores para dar conta das encomendas e do cumprimento dos prazos de entrega.

A difícil equação entre contratos por encomendas e a contratação de trabalhadores, com a produção acontecendo, pode ter gerado essa superpopulação; o que pode ter levado a que em alguns momentos existisse um contingente de trabalhadores sem uma atividade específica a ser cumprida no seu dia a dia laboral. Isso pode, por sua vez, ter levado ao desenvolvimento de disposições emocionais fracas, nesses trabalhadores “sobrantes”, bem como a uma percepção negativa deles no restante dos trabalhadores.

Contudo, é bem possível que a explicação dos casos de disposições emocionais fracas, em um contexto geral de apreciação positiva, precise de uma explicação “multicausal”, para além da citada. Assim, outros fatores que podem ser hipotetizados são a forma de chegada no Polo (por currículum ou por “contatos pessoais”); o tempo de trabalho no empreendimento; projetos pessoais de trajetória laboral fora do Polo (relacionados à idade do trabalhador); projetos extra laborais (por exemplo, formação escolar), para além do possível inchaço no número de trabalhadores. Contudo, as disposições emocionais positivas tenderam a aparecer nas entrevistas etnográficas, sem nossa intenção expressa de buscá-las, o que torna mais relevante sua aparição.

3.5 Considerações do capítulo e adiantamento dos próximos

Analisamos, neste capítulo, o conjunto de disposições que se ativaram com o Polo, particularmente na população rio-grandina e de regiões próximas, como a cidade de Pelotas. Classificamos essas disposições em econômicas, cognitivas e emocionais, observando também a riqueza interna das disposições, a partir de subtipos. O próximo capítulo será dedicado à transformação do sonho em fantasma. Com isso, estaremos em condições de analisar o desmoronamento de todo esse processo de ativação de disposições, questão que abordaremos no capítulo quinto.

Capítulo 4

SINAIS NEGATIVOS E PROCESSO DE DEMISSÕES

“Desde o primeiro dia que a gente entrou já tinha esse papo de que ia quebrar, que ia falir. Foram dois anos assim, sem saber o dia de amanhã”.

Marcos

Neste capítulo, vamos tratar do processo de encerramento do Polo Naval. Seguimos, a partir da fala dos trabalhadores, o processo que culminou com o “ato final” de encerramento do Polo. Vamos dividir esta exposição em quatro seções: primeiramente, vamos tratar dos “sinais negativos”, isto é, aqueles eventos que começaram a anunciar, para os trabalhadores, que o Polo era um barco que terminaria afundando, aproveitando a metáfora naval. Em segundo lugar, examinaremos o aumento progressivo das demissões e como os trabalhadores tentavam reverter, através de estratégias individuais e da solidariedade interindividual, o final que se avizinhava. Em terceiro lugar, analisaremos o “ato final”, isto é, o encerramento definitivo do grande empreendimento, enfocado a partir da vivência dos trabalhadores, e incluindo sua preparação subjetiva (disposições para crer). Em quarto lugar, tratamos das ações efetivas dos trabalhadores de cara ao fechamento que se aproximava, incluindo “análises objetivas” feitas pelos próprios trabalhadores sobre esse processo.

4.1 Os sinais negativos

Embora o Polo Naval mostrasse sinais inequívocos de crise no decorrer, principalmente, do ano de 2016, alguns setores questionavam sua durabilidade já em anos anteriores. A principal liderança sindical, fazia esses questionamentos, como ficou evidenciado no segundo capítulo, em 2013 e 2014.

De fato, o sindicato também questionava fortemente alguns processos negativos que estariam ocorrendo no Polo Naval, anos antes de seu encerramento, tais como problemas de segurança industrial, não reconhecimento dos direitos dos trabalhadores que vinham de outras regiões, forte intensificação do trabalho, questionamentos à atuação das empresas responsáveis pelos sistemas de qualificação, e uma situação de “desperdício”

humano e de materiais, entre outros. O Polo, como falamos no capítulo dois, representou um projeto de vinte anos que viu sua trajetória inacabada. Esse projeto constituiu uma fantasia social, que terminou se transformando em um fantasma social, seguindo a Scribano (2004, 2005, 2012). No entanto, apesar desse projeto (e até sonho) de vinte anos estar presente nas mentes e nos corpos de muitos trabalhadores, as dúvidas sobre a sua manutenção e sobre suas virtuosidades foram aumentando, nos últimos anos em que esteve em funcionamento.

O Polo Naval definhou no decorrer de 2016³³. Não morreu de um dia para outro nem seu final foi um raio que caiu do céu. Nas entrevistas etnográficas, notamos como os trabalhadores começaram a perceber, provavelmente já no decorrer do ano de 2015, um processo contínuo de desmoronamento do empreendimento produtivo. Desde essa época, começou a registrar-se, em forma gradativa, a demissão mês a mês de levas de trabalhadores. Em um primeiro momento, as demissões eram vinculadas ao encerramento de uma encomenda de plataforma.

O início de um novo projeto naval nem sempre ocorria, automaticamente, quando outro finalizava. Isso gerava, portanto, uma nova onda de demissões. Depois disso, com o projeto de uma nova plataforma, muitos trabalhadores eram admitidos e readmitidos em um período breve de tempo, isto é, em alguns meses. Isso levava, inclusive, a que muitos deles aproveitassem esse tempo para se requalificar. Sobre esse momento, anterior às demissões massivas, um trabalhador afirmava:

Eu participei da construção de quatro plataformas, participei da 58, da 63, da 75 e da 77. Como a gente já vinha percebendo essa desmobilização desde a 58, cada vez que a gente era contratado

³³ O objetivo do nosso trabalho nunca foi o de encontrar as razões “objetivas” de encerramento do Polo Naval. Isso nos levaria ao centro de uma polémica que envolveria atores estatais, políticos e econômicos, sem chegar necessariamente a uma resposta satisfatória. Contudo, uma questão tão decisiva para a vida de tantas pessoas e inclusive para uma cidade, como um todo, não poderia fugir aos depoimentos dos nossos entrevistados, atores centrais do empreendimento naval. A seguir, elencamos um conjunto de motivos que foram aparecendo no decorrer das entrevistas, não indicando a ordem de exposição uma maior relevância de um deles sobre os outros: 1. *Problemas de gestão*. Número excessivo de quadros superiores ganhando salários altíssimos e gerando, portanto, uma folha de pagamento inflacionada. Superpopulação de trabalhadores. Desperdício excessivo de materiais. Pessoas não qualificadas assumindo cargos altos. Atos pequenos de corrupção cotidiana como aprovar testes para uma função sem o trabalhador estar qualificado. Relações particularísticas e até familiarísticas na contratação de trabalhadores, obviando procedimentos racionais e universais. 2. *Atos de desvio de conduta*. Desvio econômico envolvendo empresas dentro do Polo e a Petrobrás. 3. *Nova política da Petrobrás a partir de 2016*. Nova política que incluía produzir plataformas petrolíferas fora do país. 4. *Outros interesses*. Interesses políticos. Falta de comprometimento de muitos com a obra. Seja o que for o que explica o encerramento de tão expressivo empreendimento, não se reduziria a um único fator causal.

para uma nova plataforma já se sabia que o tempo ia ser menor e que poderia acontecer qualquer coisa (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

Porém, o que começou a ocorrer nos últimos anos indicava o início de outro processo. Nos anos de 2015 e 2016, particularmente, instalou-se uma percepção coletiva de que o projeto podia não dar certo. Um dos boatos que circulava pela empresa, no que eles costumavam chamar de “rádio-peão”, era de que o Polo seria vendido para empresas estrangeiras ou de que as plataformas passariam a ser produzidas fora do país. Em ambos os casos, o boato referia a fatores exógenos. Vários depoimentos, a seguir, sinalizam essa percepção.

Quando estourou a política era um rumor assim, toda hora, toda hora chegava um rumor “os coreanos vão comprar aqui e vão mandar todo mundo embora”, “sei lá, falhou a empresa, vão mandar todo mundo embora” (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Que eu me lembre, eles começaram a cortar o pessoal de cima. Depois começou com as notícias de que a plataforma ia ser construída na China e que tal plataforma não ia ser mais construída aqui. Começou com essa história da plataforma não ser mais construída em Rio Grande. Foi mais ou menos isso (Entrevista com Nicole, Projeto etnografia).

Ele sempre largava as pérolas lá conosco. Aí tinha todo tipo de comentário que possa imaginar. Que a Shell ia comprar, que ia vir um pessoal da Arábia, que tava interessado, era um monte de coisa que a gente escutava a respeito. Depois eles falaram que iam, iam... (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Foi em início de 2015 (...), porque fechou em dezembro de 2016. Então, eu me lembro, assim pra metade do segundo semestre 2015, assim já começava com os boatos: “vai vender, vai vender, vai fechar. Petrobras vai sair”. Isso aí, esse terrorismo, assim, lá em 2015, já começou (Entrevista com Martín, Projeto etnografia).

Um outro fator negativo observado foi a percepção de que começava a faltar material para a construção das plataformas, o que contrastava com uma época anterior de fartura. Inclusive, alguns cargos médios, chamavam atenção os trabalhadores sobre a nova situação. Junto com isso, havia também uma percepção geral de excesso de trabalhadores³⁴.

³⁴ Seria muito leviano como pesquisador falar que havia uma superpopulação no Polo. Mas, decerto, os nossos entrevistados manifestaram de forma muito eloquente esse fato.

Eu fiquei lá uns três anos eu acho... dois anos foi bom, no terceiro ano começou a desandar, começou a mandar gente embora, o custo do material começou a diminuir, já não era aqueles “esbanjos” que era antes (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Lá por 2015 já dava sinais, assim de que alguma coisa estava errada, já faltava material, faltava gás, esse CO₂ que a gente usa na solda começou já faltar, faltava roupa (Entrevista com Martin, Projeto etnografia).

Nesse DDS, pessoalmente o supervisor já salientava. Ele dizia: “a empresa está passando por um momento difícil (...), então, vamos cuidar o material”. Lá para 2015 já não tinha tanto desperdício. A coisa estava mais controlada, assim, não tinha tanto assim. O supervisor mesmo já chamava a atenção de quem estava desperdiçando, de principalmente material, né? (Entrevista com Martin, Projeto etnografia).

Graças a Deus, a empresa tá se restabelecendo, mas não vai ser aquele monte de gente porque assim o pessoal mais antigo com 30, 40 anos de obra já dizia isso: “aqui é obra que vai quebrar, era muita gente parada” (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

O tema do uso dos materiais no Polo foi recorrente em muitas das entrevistas. Relatos de trabalhadores e trabalhadoras chamavam atenção sobre o desperdício muito grande de materiais, nos primeiros anos do empreendimento³⁵. O que nos importa destacar aqui é que no momento em que começavam a faltar materiais, ficava evidenciado para esses trabalhadores que a época de bonança econômica tinha prazo determinado.

Não se trata de assumir aqui um papel de avaliador, contudo diversos motivos podem ter contribuído para esse inchaço de trabalhadores, entre os quais podem ser mencionados em ordem de importância: a) problemas de gestão relacionados com a dinâmica produtiva da indústria naval, da qual falamos no início deste capítulo, que ora precisava de milhares de trabalhadores ora já não os precisava (quando terminava uma construção de uma plataforma e havia um lapso de tempo para o início da construção de outra); e b) o Polo como cabide de empregos relacionado a interesses políticos.

³⁵ O desperdício de materiais que mencionamos na nota anterior foi comentado amplamente por uma imensa maioria de trabalhadores. Sem muitas vezes ser colocado por nós, os trabalhadores costumavam mencionar nas entrevistas, de forma espontânea, sua grande surpresa com o desperdício de materiais, nos primeiros anos de instalação do Polo.

4.2. Processo contínuo de demissões e estratégias de manutenção do emprego

Os sinais se concretizaram quando começou a se verificar um processo contínuo de demissões de trabalhadores que não tinham, como no início, a perspectiva da readmissão. Esse processo permaneceu durante uns dois anos inteiros, segundo os relatos registrados na pesquisa, isto é, durante todo 2015 e 2016. Junto com ele, se instalavam o medo e a angústia entre os trabalhadores, diante da possibilidade de perder seus empregos.

O trabalho foi diminuindo, foram cortando pessoal. Foram demitindo o primeiro escalão, primeiro. As pessoas que ganhavam mais, que ganhavam salários exorbitantes (...) Não era condizente (Entrevista com Nicole, Projeto etnografia).

Todo mês era uns 300, 500, 400, 600 que iam para rua, a gente tinha até uma brincadeira: “vamos começar a se esconder do jacaré, porque ele tá com a boca aberta”. Então já era uma tragédia anunciada (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

E é só assim “semana que vem vai ter lata” que a gente chama, esse termo não sei se vocês já ouviram falar “lata”. Lata é assim ó: lembra de um desenho que quando um carinha mora num lugar e ele é expulso da casa dele vem uma varinha de pau e umas latinhas amarradas ou uma sacolinha, então esse termo em área naval, conhecido no Brasil inteiro tá, “ó vai ter lata”, vai ter redução de quadro; “ó amarraram a lata do fulano de tal”, “mandaram ele embora”, “ah, o jacaré mordeu”. Olha que engraçado, “o jacaré foi lá e também mandou o cara embora” (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia)

Então tinha esse termo, então, quando a gente ouvia falar das “latas”, né? Ou seja, das demissões que viriam a ter, então, a gente já fica numa angústia assim e tal, tentando descobrir quem era, se meu nome tava na lista, se não tava na lista e era correria só; e aí tu acha que não tá aí e de repente tu tá, aí daqui a pouco troca (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia).

Durante 2015 e 2016, portanto, os trabalhadores do Polo passaram a conviver cotidianamente com a possibilidade da demissão. Nicole nos relata que as demissões iniciaram com os cargos mais altos, com maiores rendimentos monetários. Os demais relatos, particularmente de Vitor, mostram que, para eles, passava a ser uma angústia permanente saber se estariam na próxima lista de demissões, que desde os setores de administração pessoal se gerava mensalmente. Aliás, já tínhamos visto antes, no relato do próprio Vitor, essa angústia, quando afirmava que trabalhavam “toda hora” achando

que iam ser mandados embora. Vejamos alguns outros relatos que expressam o medo e o sofrimento que passava a ser instaurado nos trabalhadores:

Esse incômodo de certa forma levava os colegas, alguns, ao sofrimento de todos os dias ir trabalhar sem saber o que aconteceria. Desde 2014 até dezembro de 2016, eles foram diminuindo esse efetivo de 20 mil funcionários, até chegar a três mil e poucos novamente, mandando em lotes: 500, 100 funcionários, mandavam 50, paravam as demissões. Voltavam 300... e isso enrolou 2 anos. Nesse tempo a empresa ia só dispensando funcionários (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Todo mundo que estava ali sabia que tava chegando o fim. Todo dia era um climão, "tem uma lista com mil e duzentos nomes para demissão" (...) Eu não fui tão afetada nesse sentido, com o medo da dispensa, mas sentia isso nos outros colegas, um clima horrível, não era saudável (Entrevista com Joana, Projeto etnografia).

Eles faziam assim: quando começou a diminuir aqueles 12 mil e tudo. "Bah, vai ter demissão!". A gente já sabia que, digamos, na outra semana ia ter demissão, e iam demitir 200, 300, e tudo. Aí diziam "Ah, vão demitir 500 durante aquela semana." (...) Passavam um mês fazendo isso, demitindo 100, 150, às vezes 200 no máximo numa semana; aí eles passavam dois, três meses sem demitir. O que se falava é que a verba pras rescisões tinha que acumular um pouco, é o que se falava (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Desde o primeiro dia que a gente entrou já tinha esse papo de que ia quebrar, que ia falir. Foram dois anos assim, sem saber o dia de amanhã (Entrevista com Marcos, Projeto etnografia).

O desemprego não caiu da noite para o dia. Assim como se gerou uma grande ilusão, a do “projeto dos vinte anos”, também foi se instalando a desilusão, a qual se acentuava mês a mês, com cada listagem de demitidos, em que o trabalhador ficava agora na expectativa e angústia de ser ou não parte. Os trabalhadores citados relatam essa angústia, citada, também, anteriormente, de Vítor. Assim, este último diz, em depoimento reproduzido mais acima, “era um rumor assim”, Francisco fala em “que levava os colegas ao sofrimento”; Joana diz “Todo dia era um climão” e “clima horrível, não era saudável”, Bernardo diz “Bah, vai ter demissão” e Marcos em uma frase que sintetiza, como poucas, a situação vivida, afirma que se vivia “sem saber o dia de amanhã”. Mas, nem tudo era uma recepção passiva do processo de demissões que atingia diariamente os trabalhadores. Estes construíam estratégias individuais e de empatia para enfrentar a situação adversa.

Com o barco afundando, um achado da nossa pesquisa foi o de que alguns trabalhadores procuravam reverter a situação negativa a partir de

suas relações com as chefias mais próximas. Assim, em vários depoimentos, os trabalhadores declararam que, em algumas ocasiões, conversar com alguma chefia podia render a sua permanência no Polo (mesmo estando em uma listagem inicial de demitidos), adiando para um momento futuro uma decisão que indefectivelmente lhes chegaria.

Meio que no início, até se fazia alguma correria, tentava se falar com superiores, às vezes até com algum outro setor que tava precisando de gente pra te realocar, e dava pra fazer isso, se tu soubesse pelo menos na véspera. Só que quando tinha o teu nome, simplesmente, não tinha o que fazer! O teu nome tá ali, vai! (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Digamos que eu perdi meu posto de peão para uma torre ali e não teve como o meu rei me defender nesse momento, a gente perdeu o movimento nisso. Havia muito isso, como em qualquer grande empresa ou grande corporação (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

Quase fui demitido. Eu tava na lista de demissão lá, já cheguei para fila do negócio e mandaram voltar. Olha isso foi em (...) setembro de 2015 (...). Quando eu fiquei sabendo, comentei com um colega lá (...), então, aí conversei lá com o cara "Beleza, não vai ser mais demitido. Mas tu vai para lá [trabalhar nos navios sonda]". Só que o meu chefe, cara, ele era muito macaco velho e não queria me demitir e ele era muito macaco velho, ele tinha muita experiência. Aí me falou "Ô cara fica quieto, eu vou dar um jeito" (...) Foi passando o tempo, não demitiram ninguém (...) Aí depois teve outra leva de demissão (...), aí meu nome já tinha saído dali (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Bernardo relata como era possível conversar com uma chefia para tentar manter o emprego. Leonardo nos dá uma imagem xadrezista para ilustrar o jogo que havia entre permanecer no Polo ou ficar desempregado, em que o movimento de uma peça podia fazer toda a diferença. Jorge, por sua vez, nos relata um evento em que chegou a ser demitido e uma chefia experiente ("era muito macaco velho") conseguiu reverter a situação. Chama atenção no seu relato como se podia estar dentro da lista de demitidos e sumir dela, sem que o trabalhador tomasse conhecimento de todo o sistema de pequenas negociações que estavam por trás dessas decisões. Cumpre destacar que a proporção gigantesca do empreendimento fazia também com que um trabalhador fosse um ser anônimo no Polo. Ao ser demitido era só um número para os setores que administravam o pessoal contratado. Entretanto, quando alguém defendia a sua "causa", deixava de ser um número e passava a ser um indivíduo com nome e sobrenome.

Outro achado de pesquisa, tão ou mais interessante do que o anterior, é que trabalhadores em condições de vida mais favoráveis (por exemplo, jovens sem obrigações familiares) podiam se oferecer para serem demitidos antes que outros quando notavam que algum colega, que desempenhava a mesma função, precisava mais da fonte de trabalho que eles. A ação de empatia, a de se oferecer para ser demitido em lugar de outro colega, tinha, contudo, que cumprir com a regra da proximidade. Precisaria haver uma relação de proximidade com o trabalhador “escolhido”, o que não retira força, no nosso entendimento, ao gesto de solidariedade com aqueles que se encontravam em uma situação de maior vulnerabilidade.

Eu escutava muito o pessoal lá dentro, começaram a ver outras coisas, né? (...). Começamos a ver “como é que vou fazer, né?”. Ái tinha várias histórias, na minha equipe mesmo: “quem vai demitir primeiro aí? quem precisa [do emprego]?” Mais, teve um boato, eu mesmo. Meu marido era concursado, né? Talvez até achava justo, né? Disse porquê (...) meu colega mesmo, só ela trabalhava [na sua casa], então tinha que ficar. Era minha ideia (...) não sabia qual seria a linha de pensamento para demitir de meu chefe, sabe? (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

Na minha ideia, eu acho justo até que eu fosse [demitida]. Eu tinha outra renda na minha casa (...) outros não tinham (...), mas era questão de pensamento de cada um. Meu chefe nunca falou: “é por isso, por isso, por isso”, entendeu? Ele nunca citou os motivos. Ele tinha um nome em cada reunião, estava o nome, nunca falava para a gente (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

Um amigo meu falou quando começou as demissões, bem no início: “tu não tens três meses ainda, eu já tenho, eu vou pedir para sair”. E eu no final fiz a mesma coisa. “Oi, se for demitir algum, demite a mim, eu quero que meu amigo X” (...) com pessoas muito amigas (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Meu chefe fez isso (...) tanto que quando eu fui sair ele falou “cara, se eu fosse demitir por capacidade técnica, tu era o último a sair, mas tô te demitindo porque tu não tem filho, não tem família e tal, vai conseguir outra coisa rápido (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Os depoimentos de Pâmela e Jorge são bem eloquentes. Havia uma ideia de que alguns precisavam mais do que outros do emprego no Polo. Em alguns casos, era uma espécie de solidariedade interindividual, como indicamos antes. O trabalhador não tinha uma ação solidária em abstrato, colocava seu emprego à disposição quando sabia que um ou uma colega precisava mais dele. Em outros, eram as próprias chefias que exerciam uma espécie de “política social focalizada”, beneficiando com a manutenção do emprego a aquele que mais o necessitava.

O diálogo a seguir, entre Vítor e Jorge, se estabelece em relação a essa questão, incentivados por nós mesmos, em uma entrevista que fizemos com ambos, já finalizando o trabalho de campo. Uma conversa com Jorge nos tinha deixado intrigados em relação a essa solidariedade interindividual e, por isso, tocamos nessa questão, quando já quase no final das entrevistas etnográficas tivemos uma conversa com os dois, pois descobrimos, aliás, que eram amigos. Eles seriam parte de um grupo de discussão que também marcamos no final das entrevistas, mas, por questões de agenda de cada um, acabamos entrevistando-os separadamente.

Jorge: É bonito, né? Não sei se era comum, eh Fábio?

Vítor: Não, não era comum. (...) "Olha lá já tem um contatinho, lá, já tava até querendo sair, só que não queria pedir para não queimar meu filme com meu peixe daqui. Então rolou uma oportunidade. Não posso pedir para me demitir quem me botou aqui e se eu sair vou deixar ele na mão. Va tá rolando isso, quer me demitir?" Rolava isso também e uma coisa ou outra de tentar proteger o amigo e tal. Pensa no caso dele, o que você faria? Todo mundo lá tinha família mesmo aquele cara festeiro tinha contas pra pagar. Ninguém ia chegar em sua consciência "vou deixar o Polo Naval por causa dos outros". Ia chegar e falar assim "pô me manda embora em vez de mandar o Jorge". (...) Mas acontecia muito daquilo que eu te falei também, o cara já com o esqueminha pronto, quer pegar quita, que a gente estava com um 40% (...) Foi assim que eu consegui o dinheiro para montar o negócio hoje, que eu não venho de família rica. Não era todo o mundo jogando fogo cruzado, a maioria o que acontecia é que tinha um segundo interesse que era pegar a quita (...) já preparava o seguro-desemprego. O cara faltava no trabalho, queria ser mandado embora.

Entrevistador: Tu tens a mesma impressão, Jorge?

Jorge: Tenho, tenho, concordo com o Vítor. Mas, também já presenciei coisas de "Não tira ele, pode tirar eu, porque já fiz os três meses, bateu o tempo de experiência lá, mais mesmo, vai fechar mesmo, começou. Deixa o cara aí, que tá com pouco de tempo e tal, então vai pegar o dele, manda eu embora". Isso aí acontecia.

Vítor: Mas, não era o cara grande, né?

Jorge: Não, não. Era mais a sociedade trabalhadora, operário. Tinha gente ali que fazia amigos, irmãos pro resto da vida. Via mas ele que a sua própria família. Era o dia inteiro, tipo aquilo era uma prisão, eu falava, era uma prisão sem grades.

Jorge começa falando "que aquilo era bonito", isto é, que as pessoas pensassem no futuro laboral não apenas deles, mas também de seus colegas. Diante dessa colocação (e a interpelação de Jorge), Vítor, o mais

crítico de todos os nossos entrevistados, tanto em relação aos gestores quanto aos trabalhadores do Polo, questiona que se alguém deixava o emprego para um colega era porque já tinha acertado uma situação melhor fora do Polo. Vítor coloca em dúvida, inicialmente, essa solidariedade interindividual, como sendo na verdade uma estratégia que era levada adiante por aqueles que procuravam uma desculpa para deixar o Polo.

Quando Vítor expressa sua avaliação mais instrumentalista das relações sociais, Jorge, sem negar a interpretação de seu amigo, afirma ter “presenciado coisas”, isto é, atos de solidariedade em que um trabalhador se oferecia para ser demitido porque entendia que o colega precisava mais do trabalho. Vítor, então, questiona que isso não acontecia com as pessoas melhor posicionadas dentro do Polo, ao que Jorge responde que essa solidariedade interindividual, como a denominamos aqui, se dava na “sociedade operária”, quer dizer, entre os trabalhadores (e não entre as chefias); em que em uma “prisão sem grades” (o Polo, na visão de Jorge), as pessoas faziam “amigos, irmãos pro resto da vida”. Na próxima seção, passamos a analisar a cartada final: o encerramento das atividades do Polo Naval e o impacto mais imediato sobre os trabalhadores

4.3 Ato final: o encerramento do Polo Naval

Esta seção é dedicada a analisar o tramo final de permanência dos trabalhadores no Polo. Confunde-se com a primeira seção, dos sinais negativos, mas se concentra, especificamente, no “ato final”. Agora, estamos situados praticamente no segundo semestre de 2016, no momento em que os sinais negativos se concretizam na demissão. Vimos, em vários depoimentos, sem que consultássemos aos trabalhadores, como as datas de ingresso e demissão do Polo permaneciam em suas memórias. Como a data de nascimento das pessoas está registrada quase inconscientemente em suas memórias, de forma semelhante acontece com as datas relativas à sua vida laboral, como se fossem de algum modo um nascimento e uma morte no trabalho. De fato, chegamos a registrar que o pessoal de administração que era encarregado de comunicar a demissão dos trabalhadores era chamado por alguns como “Dona morte”.

A exposição terá a seguinte ordem de argumentação: primeiramente, trataremos de como os trabalhadores percebiam que o Polo estava chegando ao seu encerramento; segundo, como era percebido todo esse processo por aqueles que trabalhavam no setor de gestão de pessoas; terceiro, veremos como foi vivenciado, pelos trabalhadores, o dia em que houve a maior demissão deles, mais de três mil; e, finalmente, algumas reações que evidenciam os processos subjetivos que estavam presentes nos trabalhadores, apontando para em que medida eles estavam preparados para esse desenlace (disposições para crer).

Na seção inicial deste capítulo, quando abordamos os sinais primeiros de que o Polo podia não dar certo, registramos que esse processo permaneceu por um período aproximado de dois anos, isto é, 2015-1016. Os depoimentos a seguir relatam o momento final, o da iminência do fechamento. Nos interessa ver como os trabalhadores vivenciavam esse momento em que um mundo econômico e social se desmoronava.

Mas, já desde a metade desse período para o fim já haviam comentários entre os colegas e chefia de que a empresa iria quebrar. Ela vinha a dois anos se arrastando nesse processo antes de entrar em recuperação judicial. Então até 2015 a dezembro de 2016, que foi quando foi extinta a atividade no estaleiro Rio Grande, na Barra (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

É até fevereiro, é até abril, até maio, até junho”. Só que ninguém vinha dizer (...). Meu marido mesmo tá lá e todo mundo diz: “até o final do ano...”, e assim tu vai empurrando com a barriga enquanto consegue (Entrevista com Ana, Projeto etnografia).

O boato lá já tava grande, já fazia o que... umas duas, três semanas antes de acontecer o que aconteceu já tava grande... é que lá a rádio-peão (...) contava uma coisa para um, se espalhava que nem pólvora “ah, porque vai fechar”. A gente começou a desconfiar do dinheiro que aí começou a entrar antes. Entrou a nossa quinzena que era no dia 20, entrou no dia 10, nosso pagamento que era dia 5 entrou no dia 30. Eu sei que entrou três pagamentos nossos na corrida, um em cima do outro. Eu não dei muita bola porque tava sempre aquele zum zum zum (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Aí começou esse processo todo, aí começou a cair, começou a cair, começou a cair... vai fechar, vai fechar, mas a gente como é brasileiro não desiste. A gente foi tentando, tentando, tentando, aí a gente saiu na última turma que teve que fechou (Entrevista com Frederico, Projeto etnografia).

Com Francisco, confirmamos que foram nos anos de 2015 e 2016 que os sinais de encerramento das atividades do Polo se tornaram evidentes, bem como o encerramento final em dezembro de 2016. A empresa, diz Francisco, “vinha se arrastando”. Já os depoimentos seguintes aos dele localizam-se mais próximos do desenlace. Ana reproduz os boatos sobre até que mês funcionaria o Polo, como uma discussão presente nesse universo social. Nelson, referindo-se à “rádio-peão”, chama atenção para o boato de fechamento e como os pagamentos adiantados sinalizavam que a gestão da empresa Ecovix estava tratando de dar conta de suas obrigações econômicas com os trabalhadores diante de um desenlace iminente. Diz Nelson: “a gente começou a desconfiar”. Frederico, por sua vez, parece descrever o

afundamento de um navio ou a queda de uma aeronave com as expressões “começou a cair, começou a cair... vai fechar” e o esforço para que isso não acontecesse com as expressões “foi tentando, tentando, tentando...”.

Rafaela (Projeto Etnografia), nos depoimentos abaixo, nos relata o que significava, para os que desempenham suas tarefas desde o setor de gestão de pessoas, enfrentar a seus colegas de trabalho para lhes comunicar que já não desempenhariam mais suas tarefas no Polo. O longo extrato da conversa que mantivemos com ela é ilustrativo de como vivenciavam esses trabalhadores o fim do empreendimento.

A lista vinha, chegava tal dia, e lista de demissão, a gente sabia de todo o estaleiro quem tava saindo. Aí vinha a lista, né? "Setor de tubulação, ERG 1 tal, e tal, e tal nome". Aí a gente olhava e falava: "bah, o Marcus, bah o Pedro, bah e agora, né?

Quando a gente descia a escada com o papel na mão o pessoal já ficava tudo apavorado. Virava comédia no fim, né? Porque o pessoal se escondia, né? (Risos) O pessoal se escondia. Então quando não era demissão que a gente ia chamar pra alguma coisa, o pessoal já vinha murcho, né? "Calma não é demissão". Assim, ao mesmo tempo era uma coisa estressante, pra todo mundo.

Muito grande, muito grande, né? Porque você nunca sabia que tipo de demissão eles queriam, nunca sabia que função eles queriam demitir. E isso quando não sabia que ia sair lista, tu abria o computador de manhã e tava lá uma lista, pronta e já tinha sido enviada um dia antes pro teu email. E o email da Ecovix a gente só abria nos computadores deles, não podia abrir... Não tinha como abrir em casa, era só lá.

Ai depois que ele passava em todos os setores, e não tinha nada para devolver, aí tu pegava e direcionava ele na catraca, pegava o crachá e se despedia da pessoa ali, a pior parte era nossa. A pessoa quando recebia a notícia da demissão ela já saia com a mochila nas costas, e dali ela não voltava mais. Era muito, muito triste a gente ter que fazer isso, né? Porque eram pessoas que trabalhavam junto contigo.

O depoimento de Rafaela representa uma síntese do processo social que estava finalizando. Ela é uma entrevistada que nos oferece um ponto de vista singular sobre o processo de demissões porque se encontrava em um ponto neurálgico do Polo. Primeiro, se tratava de colegas de trabalho, aos quais conhecia pelo nome (ela utiliza os nomes de quem a entrevistamos para ilustrar o drama que essa situação envolvia). O pessoal, relata Rafaela, “ficava tudo apavorado”, “virava comédia”, “se escondia”, “já vinha murcho”. Em alguns casos ela tinha que esclarecer, para os colegas, que não ficariam sem emprego: “calma não é demissão”. Afirma nossa entrevistada

que “era uma coisa estressante, pra todo mundo”. Havia também, de acordo com ela, uma grande incerteza sobre quem seriam os demitidos pela gestão da Ecovix. E, finalmente, ela nos relata, com uma riqueza de detalhes, todo o processo de demitir o trabalhador ou trabalhadora (em que “a pior parte era nossa”), em que era preciso acompanhar a pessoa, conferindo primeiro se tinha que devolver materiais ou ferramentas, e direcionando-a, depois, até o local de saída da empresa. “Era muito, muito triste”, conclui Rafaela, ver uma pessoa que era um ou uma colega de trabalho que ia embora e já não voltaria mais. A dramaticidade literária com que Rafaela nos relata a situação vivenciada reflete o drama que significava para os trabalhadores perder seu trabalho no Polo.

Em dezembro de 2016, foram demitidos em torno de 3200 trabalhadores. Os relatos a seguir contam a tragédia que significou para esses trabalhadores serem demitidos. Alguns o foram nesse dia, outros em dias anteriores. Os que chegaram até essa data tinham sobrevivido a uma tempestade de dois anos de duração. A seguir, vejamos seus relatos sobre o dia em que foram demitidos.

Sim. 3200 foram enfileirados em 2016 (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

“Infelizmente, eu vou ter que dispensar a maioria de vocês, eu vou ficar com (...).” Ele ficou com seis caras só, mais ou menos. Os encarregados ele despachou todos. Ele ficou com seis peão, assim, para ficar mantendo. Não sei se tinha algum que era da confiança dele, que ele entendia, né? E o restante ele despachou tudo. Agradeceu apertou a mão aí, teve uns até chorou, ele chorou também (Entrevista com Martín, Projeto etnografia).

Eu não fiquei decepcionada porque eu tava vendo que a coisa tava feia, o indício era aquela demissão em massa. O meu filho, que tinha um cargo elevado, já havia sido demitido antes de mim. Aí quando chegou – eu sempre tinha esperança de que a coisa fosse continuar – mas era aquilo ali, era 500, 1000 por dia de demissão. Aí tu via que a coisa não ia para frente, que a coisa ia terminar ali mesmo (Entrevista com Erica, Projeto etnografia).

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 tu queres fazer? Te dou dez minutos se tu quiser correr para ser transferida de setor.” Eu disse: “Cara, não adianta” (Entrevista com Erica, Projeto etnografia).

Aí veio aquela decepção, mas ao mesmo tempo eu já estava preparada para aquilo, porque quando tu vê as demissões dia a dia, todos os dias, tu fica naquela expectativa de “quando que vai vir a minha?”, “quando que vai chegar a minha?”. Assim, quando

eu fui, na minha equipe foi a metade. Nós éramos vinte e ficaram dez (Entrevista com Erica, Projeto etnografia).

Era uma comoção geral porque é muita gente dependendo daquilo, pais e mães de família. E aí tu vê: ô, a maioria tava lá desde que começou a construção do estaleiro, a WTorre começou o estaleiro do zero, e ver o troço que tu tanto sonhou, que tu conseguiu alcançar, ir embora assim, era uma tragédia. Naquele dia lá, 12 de dezembro, foi uma comoção geral no sentido negativo (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Eu tinha amigos cara, é muito triste, tu te deprime. Tu te deprime vendo o cara na fila, entrega o capacete, as roupas, chega lá, dá baixa das roupas. Eu fiz isso também, mas lógico minha situação foi totalmente diferente, mas a situação dos caras era totalmente ruim. Tu te sente muito mal se vê um negócio desses. É triste cara, vê gente chorando. Não gosto nem de falar porque cara lembra dá uma dor assim. Complicado cara, Polo Naval foi extremamente complicado. Trouxe uma esperança para uma cidade, daqui a pouco acabaram, sei lá. (...) Começaram em 2011, estou dizendo só a Ecovix, terminou em 2016. Porra é uma merda, para falar em português bem claro! (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Foram enfileirados, diz Francisco, 3.200 trabalhadores, expressando na dureza da afirmação a realidade fria da demissão. Martín relata como a demissão tinha preservado, até esse momento, o pessoal de manutenção, e como os colegas choravam. Erica descreve a demissão diária, nesse momento derradeiro, de centos de trabalhadores, e como já não estava disposta a buscar uma estratégia individual para permanecer no Polo. De um lado ficou “estagnada”, mesmo dizendo pouco antes que estava preparada para o momento da demissão. De outro, resignava-se diante da situação que se impunha a não resistir mais ao final que estava determinado. Erica também expressa nesse quadro de demissões em cascata sua angústia como trabalhadora, questionando-se quando seria sua vez, “quando que vai vir a minha?”, “quando que vai chegar a minha?”.

Os dois últimos depoimentos são de “sociólogos práticos”. Gilberto e Felipe traçam, de forma sintética e sentida, o quadro final de encerramento do Polo. Gilberto relata o drama que representou o encerramento para os trabalhadores que precisavam continuar sustentando suas famílias e nos fala de ver “o troço que tu tanto sonhou, que tu conseguiu alcançar, ir embora assim, era uma tragédia”. Já não trabalhando mais no Polo, por ser atraído tempo atrás por outra oferta de emprego, Jorge expressa uma mistura de sentimento de tristeza e de indignação: “Tu te sente muito mal se vê um negócio desses. É triste, cara, ver gente chorando. Não gosto nem de falar” e o Polo “trouxe uma esperança para uma cidade daqui a pouco acabaram,

sei lá”. Esse “sei lá”, justamente, tende a expressar um sentimento de incerteza e desânimo com o megaempreendimento desabando; e seu palavrão final sua indignação e impotência.

Terminamos esta seção mostrando o “grau de surpresa” (variável) em relação ao encerramento do Polo, por parte de alguns desses trabalhadores, incluindo aqueles que “não acreditavam”.

Eu já sabia que era certo, eu já sabia era só questão de definir dia, mas pelo andamento você já via que não tava mais andando, era só questão de aparecer. Eu mesmo me pronunciei ao meu chefe, nós éramos uma equipe de cinco pessoas, eu já tava tão entediado com a situação toda que eu pedi para o meu chefe que eu queria ser o próximo da lista, que eu não queria mais aquela situação (Entrevista com Alex, Projeto etnografia).

A demissão aconteceu de maneira abrupta, mas a gente já não foi pego de surpresa porque fomos os últimos a sair (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

A gente foi avisado um tempinho antes que seria desligado, próximo ao dia 12 de Dezembro. A gente já vinha há um tempo sabendo que ia ser demitido, mas foi dito oficialmente... acho que uma semana antes, aí a gente já tava preparado (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

Ai que tá, ninguém foi pego de surpresa. Isso aí que os cara diziam que foram pegos de surpresa é mentira. Todo mundo sabia que ia acabar, isso aí é uma coisa que perguntavam e a grande resposta os cara dizia "quero ver até quando isso vai durar" e não ia durar muito tempo do jeito que estava rolando dinheiro lá dentro, não foi pego supreso (...) Eu sempre disse, falava até pra minha mulher: “isso vai acabar, pode contar que ano que vem eu já não tô mais ali dentro” (...). E eles falavam isso aí "isso aí vai acabar não vai dar muito tempo", então sabendo que eu estava lidando com pessoas muito experientes eu me conscientizei disso (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia).

Notamos, nos depoimentos acima, o “grau de surpresa” com o encerramento do Polo, para alguns dos trabalhadores. Alex, Leonardo e Lucas já aguardavam esse desenlace, somando-se à apreciação que vimos anteriormente de Erica. Kevin nos traz vários elementos sobre “o estar preparado” para o encerramento do Polo. Começando que era de conhecimento de todos os trabalhadores, seguindo que ele já tinha comentado com a própria esposa e, por fim, o contato que ele possuía com as pessoas lhe permitia tomar conhecimento desse final previsto. Aqui, possivelmente, dois aspectos sejam importantes; de um lado, a proximidade com chefias que possuíam informações mais precisas dos tomadores de decisões; e segundo, a

experiência de trabalhadores que vinham de outras regiões, que conheciam a dinâmica da indústria naval e observavam sinais negativos no funcionamento do Polo. A seguir, elencamos os depoimentos de trabalhadores que custavam a acreditar no final do empreendimento.

Eles diziam: “Pessoal, não precisa se preocupar mas a empresa tá passando por problemas, mas nós vamos receber esse mês. O salário vai estar na conta no final do mês” (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Pra mim foi uma coisa muito trágica, me pegou de surpresa. Nós vinhamos trabalhando, batalhando pra que não fechasse o empreendimento e quando veio a demissão estávamos trabalhando normal, e veio a notícia. Nos encaminhamos para lá e tinha gente esperando para ser demitida, nós não queríamos, estávamos trabalhando, na batalha (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Eu, nos últimos dias que a gente esteve lá, eu não acreditava. O boato lá já tava grande, já fazia o que... umas duas, três semanas antes de acontecer o que aconteceu, já tava grande... é que lá a rádio-peão contava uma coisa para um, se espalhava que nem pólvora... “ah, porque vai fechar”... (...) O que eu tinha no meu pensamento era: “aquele monte de maquinário, aquele monte de serviço que tinha lá; isso aqui não vai acabar, cara! Não vão deixar isso aqui acabar, olha o que a gente tem de trabalho aqui, olha o que tem de material, de pessoal investindo naquele maquinário lá”. Eu disse: “Isso aqui não vai acabar.” E o salário começou a entrar, chamavam reunião, estavam conversando com os caras lá e não conseguem acordo, até então chegou na sexta-feira esse mesmo comentário. Eu disse: “cara, isso aqui vai seguir normal.”, e eles diziam: “não vai”. (...) Chegou sexta-feira, fizemos DDS 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 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.” Não deixaram ninguém trabalhar e dali já veio o coordenador grandão e nem ele sabia disso aí. (...) Quando ele voltou, voltou e disse: “Pessoal, é verdade.” (...) Daqui a pouco veio um gerentão lá e disse: “Ô pessoal, é verdade e o Benito mandou liberar você às 10 horas da manhã”. Ele disse: “Ó pessoal, tá todo mundo liberado. Vocês vão para casa e segunda-feira o Benito vai fazer uma reunião lá na frente com todo o estaleiro” (...) Até então, nesse meio tempo eu não queria acreditar que era verdade. Cheguei em casa e disse para a minha mulher: “Eles tão dizendo

que tá todo mundo desempregado.”, e eu dizia: “Não pode. Não pode ser” (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Quando eu cheguei naquela sexta-feira aqui, ali tava preparando o almoço e ainda ela disse “fechou né?” (...) “não, não é assim, não acho. Isso aí é politicagem, eu acho que vai chegar na segunda-feira, a gente vai ter ainda uma resposta positiva. (...) Na segunda teve outra assembleia, na segunda de manhã, a gente foi. E inclusive teve muitos que já foram sem a roupa e eu ainda fui fardado, fui com minha mochila com minhas coisas (...) praticamente a minha equipe foi toda assim (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Francisco parecia ter uma atitude mais ambivalente, acreditando que o fato da empresa conseguir pagar os seus salários representava um sinal positivo. Já Bruno expressa a ação conjunta dos trabalhadores para manter o megaempreendimento e de como a concretização de seu fechamento foi para ele “uma coisa muito trágica”. Nelson, simplesmente, não acreditou. Seu longo depoimento mostra uma sequência de eventos, com precisão literária, que indicam sua incredulidade com o encerramento. Não acreditou quando se falava que fecharia, nem no momento de receber a notícia (por várias fontes) e nem quando comunicou a amarga notícia à sua esposa. Martin faz um depoimento muito semelhante ao do Nelson. Seu grau de descrença era tão alto que depois de ser anunciada a demissão, numa sexta-feira, retornou, na segunda-feira seguinte, achando que tudo voltaria ao normal, inclusive com a roupa de trabalho e a mochila que, com certeza, o acompanharia diariamente. Aliás, seus colegas também voltaram, nesse dia, com a roupa de trabalho, com a mesma sensação de que a demissão não aconteceria.

Nesta seção, acabamos analisando os impactos subjetivos do momento da demissão para os trabalhadores, o que poderíamos chamar de “disposições para crer”; na seguinte analisaremos, as medidas concretas que foram tomando, para enfrentar, a iminência da demissão, isto é, as “disposições para agir”.

4.4 Preparar-se para o pós-Polo

Dante do quadro traçado na seção anterior, fica evidenciado que deixar de fazer parte do grande empreendimento pelos trabalhadores foi um processo absorvido em um tempo aproximado de dois anos. Também ficou claro que o fechamento significou para muitos uma tragédia na passagem da fantasia para o fantasma, voltando a utilizar uma terminologia trazida do segundo capítulo. Alguns diziam estar surpresos ou, ainda, apesar de

estarem preparados para serem demitidos, ficarem “estagnados”, como foi testemunhado por Érica.

Finalizamos este capítulo relatando esse preparar-se, para muitos, para uma vida Pós-Polo. Dividimos a exposição nos seguintes pontos: primeiro, tratamos de duas estratégias de saída, uma antes de ser demitido e a outra investindo em uma maior escolaridade; segundo, tratamos dos trabalhadores que se prepararam (que fizeram um planejamento); e, terceiro, deixamos para o final da seção, “análises objetivas” desse processo feitas pelos próprios trabalhadores, como sociólogos práticos.

Vejamos, então, aqueles que pularam do barco antes dele se afundar, mantendo nossa metáfora naval.

Eu tinha dois anos pra voltar pro meu serviço, aí quando eu tava com um ano e meio mais ou menos, eu peguei e pedi pra ser mandada embora, porque saiu uma lista de demissão. Porque como eu trabalhava no escritório eu sabia quando ia sair lista de demissão, já tinha o burburinho mesmo que a coisa tava complicada, a gente escutava bastante coisa, mas a bomba ainda não tinha estourado ainda, né? Nesse meio tempo, eu peguei e pedi pro supervisor, na verdade, do nosso setor, né? Pedi pra ele um favor: “ah, Sandro eu queria pedir um favor pra ti, tô sabendo que vai sair uma lista de demissão, e eu queria saber se você poderia me colocar nessa lista”. Porque eles sabiam que eu era funcionária pública, né? Que eu tinha um tempo pra estar lá. (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Aí só que eu vendo isso, eu falei “isso aí tá errado, isso aí não vai dar certo. É melhor eu me agilizar porque isso aqui vai terminar, vai acabar e deu”. Eu sempre tive isso na minha mente “aqui é uma obra, uma hora vai acabar e deu. Aí vou começar, vou me agilizar”. Aí foi um outro amigo meu que trabalha comigo hoje, trabalhou lá. Falou: “aqui essa empresa tá fazendo seleção”. Aí eu entrei nessa seleção, mas de sangue doce. “Vamos ver, né?” Aí acabou dando certo, tô lá até hoje (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Rafaela tinha pedido uma licença no serviço público para trabalhar no Polo. Já falamos dela anteriormente. Trata-se de uma trabalhadora que foi mobilizada por disposições econômicas e cognitivas, tanto de obter um bem de consumo como um carro quanto de participar de um empreendimento que lhe gerava inquietações de aprendizagem. Jorge, de quem também já falamos anteriormente soube da existência de um processo seletivo em outra empresa e decidiu se apresentar, já prevendo que o Polo “uma hora vai acabar”.

Nesse primeiro grupo ainda temos os que apostaram também em uma segunda estratégia de saída, consistente em melhorar a sua escolaridade. São os casos de Francisco e de Freddy.

E como tu dissesse: “o que eu vou fazer?”. Aí eu presto vestibular para engenharia, com a segunda opção de processos gerenciais. Acabei passando para processos gerenciais. É um curso muito coincidente com a área industrial (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Eu achei que ia durar bastante tempo essa bonança que foi, mas em seguida já vi que começou a declinar e aí eu entrei para a faculdade, para tentar alguma coisa mais garantida. (...) Eu vi que quando terminou o Polo aquela renda eu não ia ter tão cedo, foi aí que eu investi no meu estudo (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Continuamos com os trabalhadores que tomaram medidas para poder enfrentar o desenlace que se colocava diante de seus olhos. Agora estamos no segundo grupo, daqueles que se prepararam, efetivamente, para uma vida pós-Polo. No final da seção anterior, falávamos do “grau de surpresa” com o encerramento do Polo, e utilizávamos a expressão estar preparado (ou não) em um sentido mais subjetivo (disposições para crer). Aqui, há uma dimensão mais objetiva do “estar preparado”. Refere às medidas concretas que os trabalhadores tomavam diante da iminência do fechamento do grande empreendimento (disposições para agir). Distingue-se também do primeiro grupo desta seção, que reúne os que procuraram sair do Polo (“desertores”) e os que investiram em uma escolaridade a futuro (“estudantes”). Estes trabalhadores se diferenciam dos “desertores” no fato de se manterem no empreendimento; e dos “estudantes”, no fato de “ordenar a casa” antes que apostar em trunfos educacionais.

Aí eu pensava assim: “eu fiz uma poupança e eu pego a rescisão, daqui a pouco faço um estágio e consigo terminar a graduação”. Eu não fiquei tão preocupada nesse sentido, como a maioria do pessoal tinha contraído dívida; comprou carro, comprou casa. Essas pessoas aí eram outra situação; ou por exemplo os colegas que tinham filhos. “Eu pra mim é tranquilo, não sou casada não tenho filhos”. Eu pensava assim: “não sei quando vou ser dispensada, mas vou juntar um dinheirinho, vou pegar a rescisão e depois consigo um estágio”. Eu tinha essa perspectiva. Mas, eu sei que a maioria dos colegas não tinham, ainda mais os que tinham filhos, dependentes, crianças, e todo dia era um climão (Entrevista com Joana, Projeto etnografia).

Toda hora a gente ia trabalhar achando que ia ser mandado embora. Aí eu vendi meu carro, vendi minhas coisas que eu achei que iam me gerar mais custos que a necessidade, fui me desfazendo das coisas, as pessoas foram fazendo isso foram se desfazendo. (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia).

Meu chefe um belo dia, se eu não me engano uns dois anos antes de fechar, ele comentou: “Pessoal, as coisas não estão bonitas, as coisas estão se complicando, vocês tem que se preparar para qualquer momento haver um desligamento ou trocar mesmo o efetivo. Então eu sugiro a vocês que quem tem conta pague e quem quer fazer, não faça, guarde dinheiro porque haverá tempos difíceis”. Isso dois anos antes do desligamento. Eu já vinha me remodelando com os meus custos financeiros e já vinha cuidando da minha casa com a minha esposa, então não foi uma coisa inesperada (Entrevista com Alex, Projeto etnografia).

E assim era um salário dos dois girando em torno dos dez mil, entre os dois. Mas, assim é aquilo que eu te digo, a gente se dava muito bem. O Raúl dizia que ele tinha como... Ele já fazia quatro ou cinco anos que trabalhava lá, a esposa dele já trabalhava antes dele, né? Que eles tinham feito toda a casa deles nova, tinham comprado moveis novos pra casa, tinham estruturado a casa toda, que eles tinham feito e comprado e ele disse assim pra mim “Rafaela, o dia que eu sair daqui eu tenho, eu tenho, um mercadinho e um açougue pronto pra funcionar. Então desempregado eu não fico (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Não posso te dizer que fomos muito controlados, mas conseguimos guardar um dinheiro, terminar casa, temos um carro bom... mas a gente sempre comenta que poderia ter feito mais com o dinheiro do Polo Naval, só que vendo o dinheiro na mão é difícil, tu queres fazer, queres comprar e com criança ainda mais. Fizemos o que tínhamos que fazer, mas poderíamos ter feito mais (Entrevista com Ana, Projeto etnografia).

Joana fez uma poupança e pensou em fazer um estágio como alternativa econômica (era estudante do Curso de Direito, na época), Vitor vendeu suas coisas, incluindo o carro; Alex, a partir de um chamado de atenção de uma chefia imediata, fez ajustes financeiros; Raúl (citado por Rafaela) tinha feito investimentos no imóvel próprio e economizado, junto com a esposa, para virarem empreendedores de um pequeno negócio; e, finalmente, Ana se lamenta que, apesar de se ter preparado para a demissão (economizando dinheiro, e terminando o seu imóvel adquirindo um carro bom), poderia (junto com a sua esposa) ter feito ainda mais. Esse conjunto de últimos depoimentos registra que, assim como os trabalhadores ativaram inicialmente disposições econômicas, também reavaliaram no momento crítico a manutenção dos bens que tinham adquirido.

Para finalizar esta seção, reproduzimos “análises objetivas” dos próprios trabalhadores, isto é, aqueles que nos proporcionam uma análise global, neste caso, de quanto o conjunto da força laboral se preparou para o fechamento do Polo. Chama atenção de que em quase todos os entrevistados não encontramos quem falasse que não estava preparado, embora aparecesse de forma indireta nos depoimentos da seção anterior naqueles que manifestavam que o encerramento os tinha “pegado de surpresa”. A ausência nos depoimentos autorreferidos dos trabalhadores, do “não estar preparado”, contrasta com a presença massiva da “não preparação” (não ter “plano B”) nas análises que nos fornecem nossos “trabalhadores-sociólogos”. Para não dizer que não houve casos de trabalhadores que admitissem “não estar preparados”, trazemos, primeiro, antes das análises objetivas, o depoimento de Bernardo. Por fim, apresentamos a análise de Leonardo, quem separa grupos que não se prepararam dos que sim o fizeram.

Ah, outra coisa: dois dias antes de eu me lesionar, toda aquela gordura, digamos, que a pessoa guarda, eu gastei porque eu reformei a minha casa e mobiliei. Dois dias depois eu me lesionei, me afastei em novembro e fui receber em fevereiro. Recebi tudo, só que eu já tinha usado o cheque especial, tava usando táxi, tava usando tudo, esse foi o problema. É no momento que entra naquela bola de neve... e quando eu returnei não tinha mais aquelas horas-extras e nem eu estava em condições de fazer tudo, porque a minha ideia é sempre tu ter o recurso pra se manter pelo menos por um ano (Entrevista com Bernardo, projeto etnografia).

Teve pessoas que eu te disse mesmo, que eu ia junto pra parada do ônibus, continuavam trabalhando, e assim tu via nitidamente o desgosto deles quanto tavam pra sair as últimas pessoas, pessoas que dependiam daquele salário pra sustentar, né? (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

Em Rio Grande tu vai ter opiniões muito fortes. Pessoas muito indignadas e que estavam, com certeza, com a perspectiva, talvez única, que não tiveram os planos B de imediato para executar nessa época, pessoas que como eu te disse vieram da pesca e a pesca se extinguiu, o peixe se extinguiu da lagoa deles em função dos navios gigantes na lagoa deles (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

A grande maioria de quem teve consciênci a e saiu do Polo Naval economizando se tornou empreendedor depois, quer dizer, a grande maioria não, a grande minoria. A grande maioria não achava que ia acabar e gastava muito dinheiro, a gente via nos finais de semana a galera gastando 500 reais, 800 reais em festa (...) sem jamais imaginar que iria acabar (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

Quem soube aproveitar isso de maneira economicamente inteligente conseguiu se dar bem e hoje estar tranquilo. As formigas que trabalharam naquele período de primavera... primavera não, de outono. Os que trabalharam firmemente tanto no verão quanto no outono e conseguiram guardar as reservas, hoje em dia tem dignidade (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

Bernardo é o único trabalhador que admite, explicitamente, que não se preparou para o fechamento. Entretanto, isso se deveu a que ficou afastado por motivo de saúde por um tempo e, quando voltou ao trabalho, já não tinha as possibilidades de obter os rendimentos que percebia anteriormente. Os seguintes depoimentos são análises primorosas sobre uma maioria que não se preparou para o desenlace. Rafaela nos fala das pessoas que acompanhava no caminho para a parada de ônibus, as quais manifestavam seu “desgosto”, diante da possibilidade de perder o emprego, visto que dependiam do salário que recebiam no Polo; Francisco refere-se às pessoas que não tinham um “Plano B” e que vieram da atividade pesqueira (a qual estava em declínio); e Leonardo, de um lado, nos fala das pessoas que não economizavam dinheiro, priorizando atividades lúdicas; e, de outro, daqueles que como “formigas” fizeram uma reserva, para enfrentar o momento pós-Polo.

Decerto, os depoimentos não referem aos mesmos grupos de trabalhadores. Os depoimentos de Rafaela e de Francisco, provavelmente, remetem a pessoas com uma trajetória longa de trabalho, mas que não chegaram a elaborar um “Plano B”, porque acreditaram na “fantasia social”, da qual falamos no capítulo dois, e/ou utilizaram os seus salários para investir nas suas disposições econômicas, como vimos no capítulo três. Já os grupos mencionados por Leonardo, provavelmente, sejam no primeiro caso jovens que não construíram projetos a mediano ou longo prazo; e, no segundo, trabalhadores, que criaram uma reserva econômica para a nova fase que se avizinhava.

4.5 Considerações do capítulo e adiantamento do próximo

Ao terminar este capítulo, e em particular esta seção, gostaríamos de enfatizar que a análise que foi feita não visa julgar os trabalhadores por uma ação individual que os responsabilizaria por uma falta de previsão. Pelo contrário, o que se tem pretendido destacar é a construção de uma determinada fantasia social, de um grande empreendimento, que se transformaria em um fantasma social. Também pretendemos mostrar como muitos trabalhadores começaram a refletir sobre seu futuro laboral antes de serem demitidos, o que de algum modo lhes permitiu traçar estratégias a futuro para além do Polo. Isso nos permitirá avaliar melhor, no próximo capítulo, como o Polo significou um desmanche de disposições econômicas,

O POLO NAVAL DE RIO GRANDE:
UM MUNDO DE DISPOSIÇÕES JOGADAS FORA

cognitivas e emocionais com diversos desdobramentos para a situação laboral futura desses trabalhadores, mas também para a recriação daquelas.

Capítulo 5

O DESMORONAMENTO DAS DISPOSIÇÕES ECONÔMICAS, COGNITIVAS E EMOCIONAIS

“Hoje eu entero o meu talento. Tudo aquilo que tu adquiriu tu enterra, para que um dia ou uma hora de repente surja alguma coisa”.

Max

“Mas se você for me perguntar exatamente do trabalho dele, eu não conheço nenhum que tenha uma história feliz até agora”.

Vítor

Este capítulo retrata o desenlace dos processos explicitados nos capítulos anteriores. Expressa, antes de mais nada, o desencadeamento do encerramento do Polo. É olhar para o impacto do final da linha para os que ali trabalhavam, e nos preparamos para o próximo capítulo, no qual nos questionaremos sobre o que aconteceu com o conjunto de disposições que foram perdidas/apagadas dos trabalhadores.

Nesse sentido, analisaremos em primeiro lugar, as disposições econômicas perdidas; em segundo, as disposições cognitivas descartadas; e, em terceiro, as disposições emocionais frustradas.

5.1 As disposições econômicas perdidas

No capítulo três analisamos como a instalação do projeto naval em Rio Grande e em São José do Norte ativou disposições econômicas, as quais foram divididas em três dimensões: remuneração monetária; aquisição de bens de consumo e acesso ao crédito; e direitos e benefícios advindos do trabalho. As remunerações salariais eram muito superiores às que podiam se obter na região, permitindo, por sua vez, o acesso ao consumo e a direitos e benefícios para os trabalhadores. A perda dessas disposições econômicas representa o efeito imediato e implacável do encerramento do Polo, como passamos a notar através das palavras dos trabalhadores. Apresentamos uma exposição semelhante à efetuada no capítulo três, dividindo a análise da seguinte maneira: perdas salariais individuais; perdas de bens de consumo, em

direitos e benefícios; e análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores.

5.1.1 Perdas salariais individuais

Vejamos, então, como os ex-trabalhadores do Polo, nos relatam o impacto das suas perdas monetárias, com o encerramento do empreendimento.

Eu tenho meu negócio, ele tá fluindo, graças a Deus tá indo tudo muito bem, mas eu não ganho aqui aquilo que eu ganhava na Ecovix, ainda não, mas vou chegar lá se Deus quiser, porque é a minha meta. A minha meta é ganhar mais do que eu ganhava na Ecovix, mas eu não cheguei lá, ainda. Minha realidade também foi afetada demais até hoje, entendeu? (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Ah, financeiramente me impactou negativamente, óbvio. Eu digo: “o que eu ganho agora é o que eu ganhava em 2012” (...), sendo que lá eu poderia fazer horas-extras. Onde eu estou, como é tudo por escala, se cair o meu dia de trabalho num feriado. Ok, eu ganho algum extra, mas não é algo por escolha (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

A minha média de salário lá, a minha última agora era 5.700 reais... um engenheiro (...) um gerente de loja não ganha isso aqui em Pelotas (Entrevista com Max, Projeto etnografia)

Foi rápido, mas foi rápido por causa de QI. Eu saí da Ecovix e, no último mês do seguro-desemprego, eu já consegui um emprego. Era um conhecido do meu pai que tinha uma fábrica de artesanato e ele pegou, viu meu currículo e até conversou comigo, porque ele tinha medo de me contratar por medo de que eu não quisesse ganhar menos da metade do salário que eu ganhava anteriormente. Eu queria e falei para ele que se um dia voltasse o Polo naval eu retornaria (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Trabalhando com aquele recurso, com aquele trabalho, com aquele salário que eu recebia, e aí te ver com menos da metade do ponto de vista salarial. E aí parece que te afasta, com certeza, dos sonhos que tu tinha com aquele salário (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Os depoimentos citados acima mostram situações de trabalhadores que, encontrando trabalho, depois de participar do Polo, passaram a perceber rendimentos monetários bem menores. Isso, como diz Francisco, “te afasta, com certeza, dos sonhos que tu tinha com aquele salário”. É o caso,

também reproduzido a seguir, em que o trabalhador nos narra uma situação de entrevista após ser demitido do Polo.

Chegando lá ela perguntou: “Quanto tu ganhava no estaleiro?”

Eu disse: “Saí de lá com um salário de 3.400 reais”.

“Aqui tu vai ser auxiliar de serviços gerais” [Ela]. Eu disse: “para mim serve, até um cantinho aí que a senhora arrume pra eu varrer me serve, eu quero é trabalhar”. “Aqui a gente faz força e tal...”[Ela]. Eu disse: “não tem problema nenhum.”. Ela disse: “Teu salário aqui não vai ser o mesmo de lá.”

Eu entrei com salário de 2.100 reais, achei até que ia ser menos... e tem um vale alimentação de 600 reais, Unimed e tudo mais para tua família, plano dentário... e ela perguntou: “tá bom o serviço pra ti?” Eu disse: “pô! Se melhorar até estraga.”. E graças a Deus até hoje eu tô lá (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia)

Nelson relata a situação de entrevista que levou à sua contratação no seu atual emprego. Podemos ver como a nova empresa que o empregou tinha certo receio de contratar uma pessoa que houvesse trabalhado no Polo, pois ela poderia ter aspirações salariais difíceis de serem contempladas. Por sua vez, vemos a resignação de Nelson para aceitar qualquer tarefa (exemplo relacionado a uma disposição cognitiva descartada, que veremos na próxima seção) e um menor salário ao que percebia no Polo. Diz Nelson: “Se melhorar até estraga”. Tal afirmação ilustra que o trabalhador que saiu do Polo estava disposto a abandonar qualquer “sonho” de uma remuneração salarial semelhante à que ali recebia, contanto que pudesse ter garantida sua subsistência.

As referências dos entrevistados também incluem pessoas próximas que tiveram dificuldades para se reerguer economicamente, depois do encerramento do Polo, como notamos nos dois exemplos a seguir.

(...) foi embora agora quando teve aquela demissão em massa [o irmão do Emílio]. Aí ele saiu de lá, como ele tinha a residência dele lá em Canoas, ele alugava lá e alugava aqui em Pelotas. Aí não pintou nada aqui. Ele ficou três meses aqui largando currículo. Aí pegou numa outra empresa lá, vizinha de onde ele trabalhava, e hoje é consultor técnico na área dele. Tá trabalhando. Teve até ontem lá em casa. Tá bem. Não chegou ao mesmo salário, tá abaixo, mas tá trabalhando. Voltou pra casa dele lá (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia).

Porque, essa minha amiga Cecilia (...) mais ou menos pra tu ter uma noção, ela ganhava no mínimo uns 2500, mais benefício 3000, isso limpo, quando trabalhava lá. Aí ela ficou um bom

tempo desempregada, tava trabalhando quatro... nem era quatro horas por dia, era o equivalente a vinte horas semanais, ali no Guanabara, como ela falou, ganhando 500 reais. E é o que ela conseguiu (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

O irmão de Emílio obteve um emprego, fora de Pelotas, mas com um salário abaixo do que tinha no Polo. Já, Cecilia, no relato de Bernardo, trabalhava num supermercado da região, com um salário bem abaixo ao do Polo. Apenas um trabalhador declarou não ter tido perdas salariais, como pode ser notado a seguir.

Completamente diferente em relação a trabalho, quanto a salário não mudou muita coisa, não diminuiu tanto (Entrevista com Marcos, Projeto etnografia)

Trata-se de perda ou suspensão de disposições econômicas, no novo contexto de encerramento do Polo, porque esses trabalhadores já não pensam, não acreditam nem sentem e aspiram a rendimentos semelhantes aos que tinham no Polo. Após analisar as perdas monetárias, passamos ao segundo grupo de perda de disposições econômicas.

5.1.2 Perdas de bens de consumo, de direitos e de benefícios

As perdas de disposições econômicas não foram observadas apenas em relação com a queda dos rendimentos monetários, mas também com a perda de bens de consumo e dos benefícios que os trabalhadores obtinham por fazer parte do Polo. Entre os bens de consumo perdidos se encontram, antes de mais nada, o carro e a casa, como é possível notar a seguir.

Aí eu vendi meu carro, vendi minhas coisas que eu achei que iam me gerar mais custos que a necessidade. Fui me desfazendo das coisas. As pessoas foram fazendo isso, foram se desfazendo (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

E a minha realidade também decaiu de padrão, porque uma vez que eu sei que não tenho uma família que vai me sustentar, entendeu? E eu fui demitido da empresa. Eu não tenho mais de onde tirar receita, então eu peguei o dinheiro que eu tinha (...) Se fosse o Brasil normal eu teria sido demitido da Ecovix, ficaria uns dois meses paradinho e ia trabalhar em outro lugar; e aquele dinheirinho que tava na minha conta eu comprava um carrinho novo, fazia uma viagem, até investiria, mas eu teria o meu conforto do meu salário normal mais o meu negócio rolando em paralelo. Não

posso fazer isso, meu conforto também mudou muito, não voltei mais a comprar carro, tô sem carro já há um tempão, entendeu? Ando a pé, de bicicleta, pego Uber agora que têm o Uber, que ajudou bastante, mas minha realidade também mudou muito (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

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?! Eu continuo pagando o terreno. Se eu deixar atrasar eles entram com penhora, vários colegas meus passaram por isso. As casas estão aí, vão a leilão porque eles não puderam pagar (Entrevista com Erica, Projeto etnografia).

Eu tava falando com um amigo meu ontem de que eu ainda pago dívidas da época do Polo Naval, e não é por serem dívidas não pensadas, eram dívidas pensadas, mas com o salário de lá. Então, com a rescisão eu consegui fazer minha casa, a gente comprou um terreno e eu fiz a minha casa lá. Eu, sozinho na casa da minha mãe, eu fiz a casa no fundo. Então esse projeto caminha devagar, conforme eu consigo dar um passo com a minha perna, porque é complicado tu pagar a dívida que tu ainda tem com salário que tu não tem mais (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Parte aí me impactou realmente (...) Eu tava na época comprando a minha casa e tive que desistir de meu financiamento. E com certeza isso é muito impacto, né? Só na parte individual, mas também do município e da região sul (Entrevista com Caetano, Projeto etnografia).

Eu comecei a ver um carro mais barato para pegar, fazer alguma contenção de gastos. Tive que fazer alguns cortes até eu conseguir me estabilizar de novo e manter o padrão que eu tinha. O projeto pessoal que eu tinha durante o Polo era construir minha casa, então durante o tempo em que eu tava lá eu consegui. Comprei um terreno e construí a casa do zero (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

Esse amigo meu endividou-se muito (...) era ele e a esposa dele que trabalhavam lá. Imagina: tu perde o vale-refeição, tu perde salário, tu perde tudo. Perde plano de saúde, ele era diabético. Perde tudo (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Vítor vendeu diversos bens materiais, em primeiro lugar o carro, sendo que anteriormente guardava um dinheiro para trocar de veículo, considerando o desgaste natural. Hoje anda a pé, de bicicleta ou de Uber. Erica se preocupa em pagar o terreno para não perder a casa, fato que aconteceu com seus colegas. Gilberto ficou endividado, mas procurou pagar a casa que tinha construído. Caetano, por sua vez, não suportou o peso do

financiamento e abandonou o sonho da casa própria. Enquanto a maioria olha para a perda ou para a dificuldade em manter os bens econômicos adquiridos, sobretudo, o carro e a casa, Jorge olha para a perda de benefícios sociais que trouxe para muitos trabalhadores ficar sem um emprego estável. Nesse caso, relatou o drama vivenciado por um ex-colega com sérios problemas de saúde que ficou sem cobertura de saúde, além da perda de outros benefícios. Menos visíveis do que as anteriores, as perdas econômicas levam a que muitos tenham que desistir de ter aspirações e propensões de acessar bens de consumo ou de manter benefícios sociais.

5.1.3 Análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores sobre a perda das disposições econômicas

Até aqui reproduzimos os depoimentos dos trabalhadores que expressam o impacto econômico de ficar fora do Polo, com eles e com pessoas próximas. A seguir reproduzimos análises feitas pelos trabalhadores, que nos oferecem um olhar mais amplo sobre a situação do conjunto da categoria pós-Polo Naval. Neste caso, eles nos falam de seus ex-colegas, tanto dos que trabalhavam próximos a eles quanto os que não. Em uma etnografia, baseada em entrevistas, esses depoimentos são de extrema importância, pois são os olhos dos trabalhadores que enxergam por nós, para nos trazer uma visão ampliada das consequências do encerramento do Polo

Os primeiros depoimentos nos mostram que, para os trabalhadores entrevistados, os membros da categoria passaram a estar desempregados ou a receber rendimentos monetários bem menores aos que recebia no Polo.

A maioria tá desempregada ou estão trabalhando, muitos profissionais que estavam acostumados a ganhar 15 ou 16 mil, hoje estão trabalhando com Uber, tão assim ganhando o que não estavam habituados a ganhar antes (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia).

Ganhando que nem ganhavam lá, ninguém tá (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia).

A cidade se acostumou muito com o Polo naval. Nos últimos 15 anos, acredito que tem muita gente desempregada hoje por conta disso, porque para trabalhar hoje tu vais ter que te sujeitar a ganhar muito menos (Entrevista com Ana, Projeto etnografia).

Alguns aqui eu encontrei, voltaram para seus antigos serviços de antes do estaleiro. Alguns ainda estão desempregados. Não conseguiram mais porque o nível salarial... tipo, o cara vai entregar um currículo numa loja, e o cara olha e pensa: “Era soldador do Polo Naval. Esse cara não vai querer trabalhar aqui ou na hora que gritarem lá, ele vai me abandonar, vai me deixar mal” (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Com essa redução aí tem muita gente que tá desempregada, tem muita gente que tá trabalhando em outros lugares que recebe muito menos (...) mas, basicamente, todo mundo tentou se recolocar noutras áreas, né? Independente de salário todo mundo tá buscando trabalhar, né? Porque hoje em dia tá difícil, não tem Polo, não tem no comércio, tem muito pouco trabalho e muita gente desempregada (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Tá muito precário, tá muito ruim! Tá muito ruim mesmo, porque é difícil, não tem trabalho, tem trabalhos que pagam muito pouco, né? Pagam muito pouco e tá difícil né? Tá bem difícil, na verdade! (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Tem... é, dos que eu tenho contato... uns 30% continuam desempregados. É, trabalhando em bico, trabalhando por conta, outros tão trabalhando na construção civil, assim, tão... mas com salários bem reduzidos, bem (...). E eu vejo que tem muito desemprego, pessoas que vieram com o sonho de trabalhar no Polo Naval e tal, de outros estados. Muitos acabaram ficando aqui, e acabaram ficando desempregados, né? E tem muita gente local também que trabalhava, me diziam ali, que trabalhavam e acabaram ficando desempregados e tal. E a procura de serviço aqui é muito grande, e a demanda é pequena, né? (Entrevista com Sérgio, Projeto etnografia).

Muitos migraram, foram para Santa Catarina, Paraná, para trabalhar nos trechos de lá. Mas também tinha gente que tinha um salário muito bom e que hoje ganha 1.200, 1.500 reais, e isso não é um bom salário hoje em dia (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Tem aqueles que sentiram, os que queriam ficar lá para sempre. Conversava com os colegas e eles diziam: “tô aqui, tô ganhando bem... então tô bem!”. É o que eu falei, o salário não tinha comparação. Perder um salário que a gente tinha lá, para ganhar o que fora! O pessoal lá não tinha escolaridade, só tinha o médio no máximo, fundamental (...) no máximo um curso profissionalizante, ganhavam 3.000 reais (Entrevista com Franco, Projeto etnografia).

Vitor percebe um grande contingente de trabalhadores em situação de desemprego e outro em trabalhos precários, com salários mais baixos. Kevin não conhece ninguém que tenha um salário como o do Polo. Ana reflete que muitas pessoas acabaram desempregadas, pois os salários são muito menores aos do Polo. Gilberto também faz uma reflexão no sentido de as empresas ficarem receosas de empregar um trabalhador que está acostumado a ter salários superiores, o que gera ainda mais desemprego. Mauro descreve o mesmo quadro geral de desemprego e baixos salários: “Tá muito

precário, tá muito ruim!” chega a afirmar. A mesma situação se repete nos depoimentos de Sérgio, de Freddy e de Franco.

Além do trabalho precário e dos salários baixos, muitos trabalhadores ficaram em situação de desemprego e com problemas sérios para quitar o financiamento do carro ou da casa, como pode se notar nos depoimentos a seguir.

E aí meus colegas a maioria, um comprou um terreno com dinheiro da rescisão que a gente chama de “quita”. Com a quita, ele pegou esse dinheiro e tá produzindo murão. Um monte não tiveram planejamento, muitos dos meus colegas tão lascados (...) ferrações. Assim, teve até conhecidos, que pegou dinheiro do banco emprestado já sabendo que não ia ter crédito depois pelo banco. Pegou dinheiro no banco, não devolveu, não pagou, só coisa louca que deu na cabeça dele. Muitos fizeram isso e tudo mais (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Isso todos os entrevistados vão te dizer, o pessoal entrou em financiamento, eu não cheguei a fazer isso, mas eles entraram em financiamento de casa, de carros, e hoje se veem com problemas ou para quitar, ou tendo que entregar a casa e os carros. Os planos habitacionais ainda estão vigorando, mas não com tanta facilidade; e o pessoal foi se atirando, foi adquirindo casa, adquirindo o carro em função desses vinte anos de trabalho e de um salário digno (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Gente que reformou casa, comprou um terreno e tudo, investiu em cursos caros (...) simplesmente tão quebrados (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Estes últimos depoimentos tendem a nos mostrar que muitos trabalhadores não apenas perderam uma importante fonte de renda e de benefícios, também ficaram em uma situação financeira extremamente frágil. Acreditaram no projeto de vinte anos, que vimos no capítulo dois (que Francisco volta a mencionar), e – sendo este desfeito – já não tinham respaldo para os compromissos econômicos que tinham assumido para melhorar sua qualidade de vida.

Vimos nesta seção a perda das disposições econômicas dos trabalhadores, fruto do resultado do desmanche do Polo. Notamos que com o encerramento do grande empreendimento, os trabalhadores passaram a vivenciar (novamente) uma situação de desemprego, precariedade laboral e baixos salários. Mais ainda, eles saíram do Polo não apenas em uma situação de emprego mais deficitária, mas também com os custos de ter feito apostas que a permanência no Polo podia garantir. Além de desempregados, em trabalhos precários e com baixos salários, perderam os benefícios que a estabilidade laboral lhes garantia. Acrescente-se que ficaram endividados e

em uma situação econômica frágil para manter os bens de consumo (imóvel próprio e carro, principalmente) que haviam adquirido. A análise objetiva, dos próprios trabalhadores, nos confirmou, oferecendo um panorama mais amplo, o diagnóstico realizado quando observamos as experiências individuais de cada um deles. Analisadas as perdas das disposições econômicas, passamos agora a analisar outro conjunto de perdas, ou, melhor dito, de descarte, das disposições cognitivas.

5.2 As disposições cognitivas descartadas

No capítulo três analisamos como a instalação do projeto naval em Rio Grande e em São José do Norte ativou disposições cognitivas, sob três aspectos: investimentos econômicos e de tempo; conhecimento geral ou “querer aprender”; e orgulho de disposição específica. Contudo, assim como as disposições econômicas foram perdidas rapidamente, como vimos na seção anterior, o encerramento do Polo também significou uma perda ou, melhor dito, um descarte de disposições cognitivas. Usamos a palavra descarte como uma forma de relembrar que a instalação do Polo comportou um gigantesco processo de formação de mão de obra. O encerramento, portanto, do grande empreendimento significou também um brutal fenômeno de desperdiço de conhecimento incorporado na força laboral, como ficará evidenciado no decorrer desta seção³⁶. Para tanto, dividimos a seção nas seguintes subpartes: a) perda específica; b) retroatividade para disposição anterior; c) desatualização cognitiva; d) análise objetiva dos trabalhadores; e e) apropriação abstrata e específica das disposições.

5.2.1 Disposições cognitivas específicas descartadas

Iniciamos nossa análise com os depoimentos dos trabalhadores que viram suas disposições cognitivas específicas descartadas. Com isso nos referimos àqueles conhecimentos que foram, geralmente, incorporados ou aprimorados para trabalhar no Polo e que com o seu encerramento passaram a ser inutilizados. Dividimos, por sua vez, estes depoimentos entre os que falam que não aproveitam hoje a sua qualificação sem especificar qual é; os que explicitam qual é a qualificação descartada e os que falam das qualificações inutilizadas de colegas próximos. Seguem, então, depoimentos que falam de descarte de qualificação sem especificar qual.

³⁶ O número de páginas dedicado ao descarte desta disposição é equivalente ao dedicado às perdas das disposições econômicas e emocionais juntas. Isso, por si mesmo, mostra o peso dado, no depoimento dos trabalhadores, a esse apagamento das disposições cognitivas.

Então foi meio difícil pra nós, todo mundo sabe trabalhar, mas não tem serviço (Entrevista com Anderson, Projeto etnografia)

No caso, eu tô tentando voltar a trabalhar na minha área que eu tenho qualificação, mas por enquanto tá bem difícil até por ser mulher (...) A gente sentiu bastante, porque até quando a gente saiu da Ecovix a gente mostrava as carteiras em outros lugares, loja que fosse - eu mesmo tinha experiência em loja - eles não queriam contratar porque tinha Polo Naval na carteira (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Estou desempregado até o momento. Desde que eu saí, naquela data de 2016 até agora eu não arrumei mais nenhum trabalho (Entrevista com Diego, Projeto etnografia).

Tô trabalhando numa das fábricas, não na fábrica, mas numa das fábricas ali da Barra, na "X", no caso, de exportação de grãos, só que eu cuido, como se fosse um estacionamento de caminhões, basicamente conferindo (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

E só tinha aquela tal de "X", que é a fábrica aqui, as fábricas de fertilizante, e só tinha elas e eu falei: "Cara, eu não vou ficar disputando vaga aí... vou eu fazer esse curso de banho e tosa!". Aí ela: "ah, então vem pra Porto Alegre!". Eu fui, fiz o curso e aí a gente graças a Deus... (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia)

Porque tudo que eu me preparei nos últimos quinze anos pra trabalhar no mercado que eu gosto, que eu me preparei né?... não... tô perdido! Tudo o que fiz, mais de dez cursos de especialização foram jogados fora! (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

Na RBS eu transporto informação, lá eu transportava o ferro (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Eu já vinha esperando porque já vinha uma leva assim. Na época eu estava trabalhando em paralelo com revenda de produtos de perfumaria e cosméticos. Então assim que eu peguei a rescisão, abri uma franquia em Pelotas onde trabalhei até janeiro desse ano, então quando eu fui demitido, continuei com a outra atividade. Eu saí em setembro de 2016, em novembro foi que eu abri a loja e foi até janeiro de 2018. A empresa da franquia teve uns problemas, foi diminuindo vendas, distribuidores acabaram saindo e aí resolvi fechar e comecei a trabalhar como motorista de Uber, estou gostando (Entrevista com Franco, Projeto etnografia).

Anderson fala que está qualificado, mas que não tem serviço. Laura declara o mesmo, agregando o fato de ser mulher dificultar ainda mais sua

inserção no mercado de trabalho, o qual as discrimina. Diego declara, ao igual que os dois primeiros, que não arrumou emprego desde que foi demitido. Bernardo trabalha em uma empresa fazendo controle de grãos. Luciano cansou de disputar uma vaga com ex-colegas e decidiu montar um pequeno negócio familiar. Toda sua qualificação, afirma, foi jogada fora. Bruno define em uma frase que não aproveita, no seu trabalho atual, sua qualificação anterior. E Franco passou por diversos ofícios e no momento da entrevista estava trabalhando como motorista de Uber.

Vejamos agora as declarações dos nossos entrevistados em relação às perdas de qualificações, quando as explicitam, tanto ao falarem deles quanto dos colegas.

Como a minha área é um pouco restrita, é uma área vista como uma área boa, que é na área de condicionamento, instrumentação e automação. Só que não é igual à elétrica que você faz bico em qualquer lugar; muita gente não conhece nem instrumentação e automação; é uma coisa muito restrita pra você fazer do lado de fora. Fiquei dois anos desempregado, então tudo aquilo que eu juntei pra comprar uma casa, terminar de pagar meu carro, entendeu? Eu tive que me segurar em dois anos (Entrevista com Stefan, Projeto etnografia).

Eu não conseguia serviço de jeito nenhum, tentei de soldadora, larguei currículo em tudo, de cozinheira ou de ajudante. Mesmo eu tendo tido restaurante, eu não consegui serviço de cozinheira porque eu não tinha na carteira (Entrevista com Érica, Projeto etnografia).

Teve um colaborador que era encarregado da minha equipe, formado em técnico mecânico, formado no IFSUL aqui com experiência grande. Abriu uma vaga na “X” parece que foi, chegou lá, a vaga era pra mecânico: “ô tá aqui o currículo”. O cara olhou e disse “não, não” e ele “ué, porquê?”. “Não, não, teu currículo é muito bom” (Entrevista com Emilio, Projeto etnografia)

Assim, muita gente, hoje, tá até passando necessidade. Eu via, como te falei, por exemplo, soldador que tinha carro lá e esses dias fui comer uma pizza no “X” e o cara tava lá de garçom, problema em ser garçom? Problema nenhum, é um trabalho digno como qualquer outro, mas o que eu tô falando que a realidade dele mudou, decaiu de padrão (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia)

O resto da minha equipe, se tiver algum continuando nessa parte eu não sei, porque dos que eu falei, um voltou para vigilância, o outro que é um conhecido de Dom Pedrito, acho que tá trabalhando com essa parte de solda na cidade dele. Tem um outro conhecido que era da nossa equipe que tá na “X”, mas não com solda. Tem um colega da nossa equipe que está trabalhando no

“Z” comigo... tem na verdade três, os outros estão no outro turno. Dos que eu conheço, que tenho o contato, não voltaram para essa parte de solda (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia)

Stefan declara que ficou dois anos desempregado, pois sua área de trabalho é de condicionamento, instrumentação e automação, sendo difícil conseguir emprego. O mesmo acontece com a Érica, que já se dispôs a trabalhar em outras áreas à sua de soldadora. Um colega do Emilio, técnico mecânico, não foi contratado por ter um currículo superior ao posto oferecido. Um colega do Vítor, também soldador, estava trabalhando de garçom numa pizzaria. E, finalmente, vários colegas do Nelson estavam fazendo tarefas diferentes às que exerciam no Polo, com exceção de um deles que “acho que tá trabalhando na parte de solda”.

Vimos, nesta subseção, as perdas de qualificação específicas; e, portanto, uma forma de descarte de disposições cognitivas que já não podem mais ser mobilizadas. Vejamos um segundo subtipo deste processo de descarte.

5.2.2 Disposições cognitivas retroativas

Houve trabalhadores que diante da demissão voltaram a exercer as mesmas tarefas que desempenhavam antes de participar do Polo. Trata-se de uma volta ao passado, lugar onde se podem buscar qualificações que tinham ficado para trás. Em conjunto representam disposições cognitivas retroativas.

Eu sou um cara que não precisa viver com muito, eu tenho que ter pra me sustentar. Não tenho filhos, tenho minha mulher só. Mas eu já sabia que eu ia voltar e ia ter as mecânicas me esperando, daí eu comecei a trabalhar numa mecânica e o Inmetro Automotivo me chamou e trabalhei dois anos ali e eu saí há pouco tempo. Porque ali, como eu era técnico em mecânica e mecânico, eles me chamaram, mas aí eu enchi o saco, minha profissão é mecânico (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia)

É isso, sim. Com certeza. Por sorte, em um momento bem complicado, onde não há fartura de empregos, de certa forma me sinto premiado por poder voltar a trabalhar com a minha experiência. Estive um ano parado nesse período e voltei para a parte elétrica, para trabalhar com as coisas que eu fazia antes, e agora vai fazer dois meses que eu tô lá (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia)

Quando eu fui demitido, eu retornoi à minha área de formação elétrica. Trabalhava com elétrica residencial e predial aqui na cidade. Assim estive trabalhando até dois meses atrás, por conta, trabalhando com elétrica e outras coisas de obras. Todo o 2017 e

agora no meio de 2018 que fui realmente recontratado (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia)

É... uns voltaram para o que era antes, né. Teve meninos que tava-ram na vigilância que foram trabalhar comigo, que eu ensinei, que eles trabalharam com solda, que já tavam preparados também que então voltaram para o que era antes. (...) São vigilantes. Outros foram pro mercado, outros foram pra loja. Quer dizer, é aquela história: voltou ao que era antes (Entrevista com Márcio, Projeto etnografia).

Ficou mais difícil. Muita gente foi demitida, muita gente ficou desempregada e não tinha vaga para todo mundo no mercado de trabalho. Muita gente que antes do Polo trabalhava com comércio acabou voltando para lá, e na época do Polo as empresas estavam correndo atrás de funcionários. O supermercado precisava de funcionário para todos os setores e não tinha gente para trabalhar, mas na hora que acabou o Polo essas vagas foram todas preenchidas, e ainda ficou muita gente sem trabalhar (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia)

Kevin voltou a trabalhar em mecânica de carros, sua profissão anterior. Francisco voltou a trabalhar na parte de eletricidade. Ele começou fazendo pequenos trabalhos nessa área, fazendo trabalhos como autônomo até que conseguiu ser contratado com carteira assinada. Márcio, em uma análise mais geral, relata que muitos homens voltaram a trabalhar na área de vigilância ou no comércio, “voltaram para o que era antes”. Lucas confirma também que muitos voltaram para a área do comércio. Houve também muitas mulheres que voltaram a fazer tarefas de serviços gerais, principalmente como faxineiras domésticas. Não temos este registro, mas nos foi relatado em conversa informal com o presidente do sindicato dos metalúrgicos, em dezembro de 2018³⁷. Tudo parece indicar que, uma vez encerrado o Polo, muitos deles voltaram às suas antigas ocupações, o que, em muitos casos, representou um passo atrás em relação às conquistas na trajetória laboral que o Polo proporcionou.

5.2.3 Desatualização cognitiva

Alguns trabalhadores falaram que a demissão do Polo também trouxe, para eles, uma espécie de desatualização cognitiva. Esses casos

³⁷ Depois de organizar um grupo de discussão na cidade de Pelotas, no final da pesquisa, procuramos fazer o mesmo na cidade de Rio Grande. Convidados a participarem desse grupo no sindicato dos metalúrgicos, um sábado à tarde, em dezembro de 2018, nenhum deles compareceu. Isso propiciou uma conversa com o dirigente sindical Sadi Machado que nos tinha aberto as portas do sindicato para facilitar a reunião, obtivemos esse depoimento, que acabou não sendo gravado.

tendem a sugerir que o encerramento do megaempreendimento não signifcou apenas a inutilização dos conhecimentos adquiridos, mas também sua caducidade. Expressa-se, aqui, um elemento significativo de desperdiço da qualificação. Vejamos esta questão nos depoimentos a seguir.

Não, nenhum porque eles tem alteração [questão sobre se conseguiu aproveitar algum curso], né? Esses cursos valem tanto tempo. Se hoje eu fosse fazer eu teria que refazer toda a reintegração, isso aí ninguém aproveita. Agora acabou, quem entrar lá vai ter que fazer tudo de novo (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia)

Foi muito conhecimento técnico que tive, meu medo todo é que agora, como é um serviço manual, tu vai perdendo a mão, né? (Entrevista com Max, Projeto etnografia)

O ramo de metalurgia em si, ou é relacionado, digamos... são três tópicos, digamos: ou é serralheiro; ou tu é mecânico de manutenção dentro de uma indústria que tu faz soldagem (mas tu não tem o processo, tu não trabalha só com isso); ou tu trabalha dentro do Polo Naval fabricando, ou dentro de uma indústria que fabrica, é, digamos, implementos agrícolas, que fabrica, é, navios, tudo... Então são três empreendimentos, são três setores distintos, tu entendesse? Se tu não tá em nenhum deles, tu tá defasado. Então, se tu tá defasado, no meu ponto de vista, assim, então eu não posso ficar parado, eu tenho que fazer algo que eu me adapte à minha situação, tu entendesse? Então eu tô pesquisando, fazer (né?) algum curso de operador de retroescavadeira, sabe, que é uma coisa que... (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

Kevin explica que a área naval implica uma reciclagem. Max agrega que ao não exercer o ofício, vai perdendo o conhecimento prático. Agrega, também, quais são as áreas em que um soldador pode trabalhar. Se a pessoa não consegue se manter trabalhando na área acaba ficando “desfasado”, diz Max; isto é, seu conhecimento é inutilizado.

Jorge e Vítor (Entrevista, projeto etnografia) nos trazem um caso específico, de desatualização cognitiva, que reproduzimos a seguir.

Jorge: Ele tinha revenda de carro antigamente e veio o Polo. Aí o pessoal tinha dinheiro e comprava os carros com ele, então falaia: “que tu faz ?”. [Diante de sua resposta, falavam para ele] “não, não, tem que estudar”. Ele era ultrassom, o mais difícil. Aí o cara estudou, passou na prova, superinteligente. Foi para Santos a fazer certificações. O que o negócio acabou, cara! O cara gastou um dinheirão.

Vítor: Na soldagem você não pode ficar muito tempo parado, se não tem que fazer tudo de novo. O cara gastou mais de dez mil

reais, sendo qualificado, treinamento, prova, vai para Porto Alegre.

Nossos entrevistados conversam sobre o caso de um colega que deixou seu trabalho anterior e se qualificou em uma área específica, da ultrassom, fora do Estado. Esse trabalhador se capacitou, investindo recursos econômicos próprios e abandonando seu emprego anterior, em uma área que posteriormente teve que deixar. E o mais contraproducente para o trabalhador, expresso na reflexão de Vítor, é de que “na soldagem você não pode ficar muito tempo parado”. Os casos mencionados aqui nos mostram como houve um investimento massivo em formação na indústria naval que não apenas foi descartado, mas também dificilmente poderá ser recuperado, pelo menos não plenamente, tanto pelas necessidades de formação permanente que a área requer quanto pelas dificuldades de manter a capacitação sem ficar obsoleto, diante da ausência de conhecimento prático.

5.2.4 Análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores sobre o descarte das disposições cognitivas

Assim como fizemos com a perda das disposições econômicas, recorremos aqui à análise objetiva que os trabalhadores fazem do descarte das disposições cognitivas. É uma análise valiosíssima, como já referimos anteriormente, porque ante a impossibilidade de uma observação direta, contamos com os olhos dos trabalhadores para nos dar um diagnóstico, neste caso, do desperdício geral de disposições cognitivas. Quando analisamos o retorno de disposições retroativas, já trouxemos algumas “análises objetivas” feitas pelos trabalhadores. Nesta subseção, ampliamos o alcance para visualizar o processo mais geral.

Dividimos a análise em dois grandes grupos. Primeiro, vamos tratar da especificidade da área naval e das dificuldades, portanto, para reciclar os conhecimentos utilizados no Polo. Em segundo lugar, veremos, onde se encontravam os trabalhadores após a demissão no Polo, já não em termos da experiência individual, mas agora a partir da observação proporcionada pelos nossos entrevistados sobre a sorte de seus colegas.

5.2.4.1 As especificidades da área naval

Os depoimentos a seguir retratam as dificuldades de reciclagem de conhecimentos.

Por isso eu volto a dizer: a manutenção ela é muito abrangente. O cara que trabalhou com manutenção ele tem a noção de pintura, agora o pintor não faz a parte de mecânica, não vai desmanchar o motor de uma máquina. E o cara que é soldador não vai lá

mexer num..., só se ele quiser buscar por esse conhecimento. Não tô dizendo que é impossível. Mas, o pessoal que está próximo a mim, mesmo assim com todo esse conhecimento, o cara mexe numa bomba, monta um silo, o cara monta um secador, o cara faz essa parte, faz tudo isso. E estão com dificuldade (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia).

Tem muita gente parada. Esse pessoal da manutenção pode fazer até serviço de serralleiro e montar estrutura, e fabricar em casa. Com uma máquina de solda e uma lixadeira, o cara consegue trabalhar (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia).

Mas, nós não tinha mão de obra qualificada né? Conhecimento, montador de andaime era uma coisa, era outra área que se usa muita mão de obra, chegou a ter 600 montador de andaime. Só montam andaime e é fundamental, não se faz nada se não tiver andaime. Só se pinta se tiver andaime, não se monta uma peça se não tiver andaime. E existem normas, vários critérios. E é uma mão de obra que tem que ser muito bem qualificada. Montador de andaime é um exemplo, montador de andaime vão fazer o quê nessa área? (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia)

Porque não é uma área de graduação tradicional, não vai pra uma faculdade fazer uma inspeção de ultrassom, ... e tudo mais, tu vai fazer um... tu entra num curso e vai fazer umas provas da Petrobras e vai trabalhar só com isso, tá limitado à área naval e à área que diz assim: “ô, tem que ser qualificado”. Porque ainda tem empresa que diz que não precisa ser qualificado. O cara só faz um cursinho e trabalha aí, então, assim, a área naval é restrita e depende da área naval do Brasil, né? (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia)

O mais difícil mesmo foi o pessoal da área, porque o pessoal do administrativo consegue trabalhar no administrativo de outra empresa, mas o soldador que está aqui em Rio Grande, ele vai trabalhar em que empresa? (Entrevista com Joana, Projeto etnografia)

E muitas pessoas mudaram de área por que acaba que com essa experiência que se tinha através do Polo Naval, tu vais trabalhar onde, né? Se a Petrobras, o Brasil inteiro tá passando por um problema! (Entrevista com Sandra, Projeto etnografia)

Muita mulher, muito homem que não tem profissão [universitária](...). E quando você vai lá e tira aquilo ali, aonde é que vai trabalhar naquela função (Entrevista com Frederico, Projeto etnografia)

Eu tenho aqui nessa região, a gente não tem volume pra 1.500 soldadores, a gente não tem... montagem você ainda acha, mas não pra tudo (Entrevista com Frederico, Projeto etnografia)

Hoje eu tô há quase três anos desempregado, por quê? Uma porque o mercado em si aqui em Pelotas não é voltado pra metalurgia, é voltado pro comércio. Então, já tem essa diferença, já tem essa dificuldade, e o pessoal todo que saiu de lá, digamos, qualificados, né? Todos muito bem qualificados, né? Então, o comércio não soube absorver isso, porque não é a área dele (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

As reflexões de Emílio são muito úteis para entender as especificidades da indústria naval. Primeiro, ele nos informa que o pessoal de manutenção consegue se desempenhar em outras áreas (estaria autojustificando a sua área de atuação?). Já soldadores e pintores não mexem em outras áreas. Contudo, segundo ele, vários trabalhadores estavam com problemas para se inserir no mercado de trabalho, particularmente aqueles que faziam trabalho de montador de andaime, tão característico no Polo. Joana faz uma reflexão semelhante, enquanto o pessoal da administração podia aplicar seus conhecimentos em outra empresa, o pessoal da “área” ficava em uma situação difícil. Pergunta-se, ela, sobre o soldador, “ele vai trabalhar em que empresa?”. Idênticas reflexões nos trazem Sandra, ao se questionar “tu vais trabalhar onde, né?”, e Frederico, para quem não tem como exercer a função desempenhada fora do Polo. Ele é, aliás, muito claro na sua avaliação quando afirma que a região não comporta a possibilidade de absorver 1.500 soldadores. O tempo de quase três anos desempregado, para Max, deve-se a uma explicação semelhante, o mercado em Pelotas, onde ele mora, “não é voltado para a metalurgia, é voltado para o comércio”.

Em suma, os diversos depoimentos nos mostram as dificuldades de aplicar as qualificações adquiridas e, portanto, desenvolver as disposições cognitivas ativadas fora da indústria naval. Soldadores, montadores e pessoal da “área”, em geral, viram as qualificações adquiridas serem jogadas fora.

5.2.4.2 A situação laboral pós-Polo

Vejamos agora onde se encontravam os trabalhadores depois do encerramento do megaempreendimento industrial, segundo a avaliação “objetiva” proporcionada por eles mesmos.

Dividimos os depoimentos, sobre a situação pós-polo, em dois grandes grupos, os que falam da situação de desemprego de muitos ex-trabalhadores do Polo; e os que descrevem, exclusivamente, as ocupações dos ex-trabalhadores do Polo, após serem demitidos.

Uma parte foi embora já, que não eram daqui e a outra parte tem uns que estão desempregados, tem outros que estão fazendo bico,

tem outros que estão em outra área (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Quem ficou aqui teve essa dificuldade. Além de ter que mudar completamente de área, problemas de inserção. Acredito que tenha colegas que tenham ficado ainda desempregados, houve uma grande parcela que botou o pé na estrada. Dos meus colegas, uma equipe inteira foi para o Mato Grosso trabalhar, por exemplo, com silos de armazenagem de grãos. Foram para lá – não foi uma grande parcela – mas foi um encarregado, o supervisor e talvez 12 ou 15 funcionários foram todos direcionados para lá (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Daqueles 3.500 que saíram, eu tô pra dizer que talvez 500 tenham sido absorvidos ali por Rio Grande. Porque aquela mão-de-obra indireta também tinha que ser absorvida, e acredito que pelo menos uns 1.500 tenham retornado pra sua região. E aqueles outros ali, 1500, estão, como disse, fazendo bico ou parado (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Então, eu me lembro que ali eu ia direto a deixar currículo. Todos os dias tu chegava ali e tinha umas 200 pessoas de manhã (Entrevista com Martin, Projeto etnografia).

Sim, sim. A maioria da minha equipe ficou até o final, até a entrega da plataforma, e depois... eles tão fazendo bico, assim, mas emprego de carteira assinada não. (...) Isso, os que trabalham de trecho... aí já conseguiram serviço em outros lugares. Mas o pessoal daqui de Rio Grande, a maioria, tá desempregado (Entrevista com Francielle, Projeto etnografia).

Assim eu tenho amigos que até hoje tão parado, estão desempregados. Meu chefe é um. (...) Ele mora em Santos. Já é mais velho. Tem uma dificuldade. Brasil tá passando agora por essa crise, né? Ele tá desempregado (...) tem colegas meus da mesma área. Que a gente trabalhava junto, estão desempregados. (...) tem um outro agora que saiu do emprego, já tá pensando em ir embora. Tem outros colegas que já foram embora, foram para Austrália, a maioria foi para Austrália (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Muitos conseguiram se integrar ao mercado de trabalho, mas muitos estão desempregados, alguns estão fazendo bico. Não foram todos que conseguiram emprego (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

Todos praticamente têm problemas: 80% têm problemas para se recolocar no mercado de trabalho, assim como eu, né?! Vou te dizer os motivos: primeiro, esse grande problema da economia do país, com os 14 milhões que eles têm de desempregados, por esse motivo não tem como absorver todo mundo, então fica fora (Entrevista com Alex, Projeto etnografia).

Muitos foram embora, a maioria já foi. Das gurias, tem muitas que estão desempregadas. Não conseguiram um serviço de jeito nenhum. A Vivi que era encarregada de montador de andaime só conseguiu como peão. Ela tá como peão mesmo, eu não sei em qual empresa (...). Outra que era montadora de andaime tá como faxineira na firma aqui, tem outra soldadora que tá como ajudante de cozinha e é por aí. As gurias não conseguem na sua função (Entrevista com Erica, Projeto etnografia).

Em todos os depoimentos transcritos acima nota-se a referência ao desemprego (em alguns casos em combinação com trabalhos precários e instáveis). Há uma percepção geral de que conseguir um trabalho e, ainda mais, com carteira assinada, passou a ser um evento bem improvável para esses trabalhadores. Assim, nas suas palavras, “muitos estão desempregados” ou “parados” ou são visualizados em uma extensa fila de procura de emprego, nos portões de uma empresa. Alex sintetiza em forma muito clara sua percepção da situação laboral desses trabalhadores: “todos praticamente têm problemas: 80% têm problemas para se recolocar no mercado de trabalho”, colocando-se, inclusive, ele mesmo, como um deles.

Notamos, também, nos depoimentos acima, quais são algumas das ocupações que eles acessam quando conseguem sortear a falta de trabalho ou, melhor dito, que alternam com a situação de desemprego. Encontramos que muitos estão fazendo “bico”, isto é, realizando, ocupações temporárias e de baixa qualificação. Outros foram embora do estado ou, inclusive, do país. O caso das mulheres, relatado por Érica, merece uma análise detida. Erica enfatiza a situação de desemprego com a afirmação: “Não conseguiram um serviço de jeito nenhum”. Quando conseguem um trabalho, não é para desempenharem a mesma função, principalmente, como montadoras de estruturas ou soldadoras que exerciam no Polo. Pode-se compreender, de forma implícita neste depoimento, que muitas trabalhadoras acabaram indo para o trabalho doméstico, na condição de faxineiras (ver segunda nota desta seção).

Ampliamos, agora, esta análise com os seguintes depoimentos, que retratam as ocupações nas quais conseguiram se inserir esses trabalhadores quando o Polo foi encerrado.

Mas, tá muito difícil. Podia até pintar alguma coisa. Poucos fora do meu grupo... acho que eu sei de um que virou vigilante, um pegou no fertilizante com manutenção (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia).

Agora conheço pessoas que são soldadores que tão trabalhando com música, e alguns que conseguiram trabalhar no de serralheria. Assim 90% virou autônomo (Entrevista com Emílio, Projeto etnografia).

Profissionalmente falando não conheço nenhum que esteja numa situação confortável, se você for tirar por conceito de salário e tudo mais, esse cara que tá na Austrália, tá quebrando muro, ele não quebrava muro. Tá entendendo o que eu tô falando? Ele não quebrava muro. Ele é um pedreiro, lá ele é um “Zé ninguém”. Não adianta mostrar certificação que passou em sete provas, que fez isso que fez aquilo, não interessa, ele é um pedreiro (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia).

A maioria dos meus colegas que exerciam a mesma função do que eu tão, como eu falei, trabalhando de Uber, trabalhando de pedreiro, pintando casa, na sogra, tudo assim espalhado por aí (Entrevista com Vitor, Projeto etnografia).

Eu os encontro ao longo do meu trajeto. Eu encontro em serralherias, pessoas que eram montadores de estruturas ou soldadores. Encontro como seguranças de lojas e comércios aqui no centro, dos que conseguiram se reempregarem. Eu, como te disse, me sinto privilegiado de estar trabalhando com o que eu trabalhava lá, porque a maioria dos colegas não está. Trabalham como eletricista autônomo nessas “pescarias”, ou atrás do balcão de uma loja, ou então em serralherias; aí sim fazendo o que faziam como montador ou na parte de solda, mas com salários achatados. É o que a região oferece (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Ah, mudaram totalmente de área. A maioria dos trabalhadores não tinha muita qualificação, curso superior, acho que tinha muito nível técnico talvez, inspetores e esses cursos profissionalizantes que eram totalmente voltados para aquela área. Então a partir do momento que isso não tem mais...dizem que muitos viraram Uber (Entrevista com Sandra, Projeto etnografia).

Ela se formou em engenharia. Não conseguia nada. O pai dela também trabalhava lá, tá desempregado, tá no Uber. A maioria está em Uber (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Alguns trabalham como motoristas também, outros trabalham em outras empresas, no porto, na Furg, outros por conta. Tem bastante que abriu o próprio negócio também, outros foram embora (Entrevista com Franco, Projeto etnografia).

Emílio notou, entre seus colegas próximos, que um deles ingressou na área de vigilância e outro numa empresa da região. Assim, também, estima que 90% das pessoas próximas virou autônomo. Vitor não conhece ninguém que esteja em uma situação melhor à que estava quando trabalhava no Polo. Cita um caso de um ex-colega que está na Austrália trabalhando de pedreiro. Segundo ele, a maioria está trabalhando como motorista de Uber ou como pedreiro.

Francisco fala que conhece ex-montadores ou ex-soldadores do Polo que estão trabalhando em serralherias, enquanto outros ingressaram na área de segurança, desempenham-se como eletricistas autônomos ou estão no comércio. Em relação aos que têm a mesma profissão, diz que “trabalham como eletricista autônomo nessas pescarias” (ele mesmo esteve nessa situação, por um período de tempo, após ser demitido do Polo). Essa imagem é muito eloquente sobre o trabalho instável a que ficaram submetidos esses trabalhadores, tanto os que são eletricistas quanto os que não o são, aguardando uma oportunidade de trabalho como o pescador que aguarda que o peixe morda a isca, para poder subsistir. Todos eles, diz Francisco, “com salários achataados”, como já vimos na seção anterior dedicada à perda das disposições econômicas.

Sandra observa que a formação especializada dos, anteriormente, trabalhadores do Polo fez com que eles tivessem que mudar “totalmente de área”, aparecendo novamente o trabalho como motorista de Uber como uma alternativa para muitos. Jorge também avalia que a maioria desses trabalhadores está trabalhando como motorista de Uber. Franco, finalmente, de modo semelhante a outros ex-colegas, percebe que muitos trabalham como motoristas de Uber (como ele mesmo), em outras empresas, no porto de Rio Grande, na universidade ou como autônomos.

Da análise objetiva das disposições, proporcionada pelos nossos entrevistados, ex-trabalhadores do Polo, fica evidenciado que o encerramento do grande empreendimento implicou que muitos dos ex-trabalhadores ficassem desempregados. Os que conseguiram trabalho o fizeram principalmente em ocupações precárias, com qualificações e remunerações baixas. Entre essas ocupações chama atenção a quantidade dos que começaram a trabalhar como motoristas de Uber. Coincide essa época com a instalação da empresa na região.

Finalmente, precisa ser ressaltado o caso das mulheres que trabalhavam no Polo. Talvez porque entrevistamos poucas delas, sendo um número reduzido que trabalhavam como operárias na “área”, captamos em forma limitada o contingente que voltou para trabalhos de serviços gerais, como o trabalho doméstico, especialmente como diaristas, isto é, como faxineiras. Apesar disso, ficou implícito em alguns depoimentos que esse foi o novo destino dessa ex-trabalhadoras. Esse fato mostra até onde o encerramento do Polo significou um descarte e indiferença com as disposições cognitivas dessas trabalhadoras.

5.2.5 Apropriação abstrata e específica das disposições

Embora o quadro geral, analisado nesta seção, nos indique uma inutilização generalizada das disposições cognitivas incorporadas no Polo Naval, registramos também apreciações positivas sobre o que ficou para o

futuro laboral desses trabalhadores. Respondendo ao questionamento do que ficou das disposições cognitivas, pretendemos fazer uma avaliação mais precisa da hipótese do descarte. Para tanto, vamos dividir esta seção em dois grandes tópicos: de um lado, uma incorporação abstrata de disposições; de outro, casos de trabalhadores que conseguiram individualmente “reciclar” suas disposições cognitivas específicas.

5.2.5.1 A apropriação abstrata de disposições

O Polo representou, segundo alguns trabalhadores, a incorporação de um conhecimento abstrato para o trabalho, que podemos, por sua vez, dividir em dois subtópicos. De um lado, o megaempreendimento trouxe uma experiência positiva para o trabalho geral; de outro, permitiu a aquisição de certas competências que podem ser universalizadas para distintos tipos de trabalho.

Vejamos o primeiro subtópico (disposição para o trabalho em geral), nos seguintes depoimentos:

O que eu consigo aproveitar então é a experiência e o currículo; o cara que tem três anos e meio num lugar não é um funcionário ruim (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

O que eu faço aqui não é muito ligado ao que eu fazia lá, mas todo o conhecimento que se adquire tem algum proveito depois, então eu acredito que sim (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

O que eu aprendi nos cursos em relação ao Polo, isso fica para a vida toda (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Os depoimentos de Gilberto e de Lucas vão em uma direção semelhante. Gilberto nos fala de experiência e currículo; Lucas afirma que todo conhecimento que “se adquire tem algum proveito depois”. O depoimento do Freddy traz uma colocação semelhante, ao afirmar, em relação aos cursos que efetuou para trabalhar no Polo Naval, que “isso fica para a vida toda”. O Polo representou uma experiência de trabalho inédita para esses trabalhadores. Dali que avaliem, de forma abstrata, que muitos dos ensinamentos servirão para toda vida laboral.

O Polo também significou, em termos gerais, mas menos abstratos, uma experiência geral de trabalhar em uma indústria com características específicas, como é o caso da área naval, gerando outro subtipo de disposições (geradora de competências universalizáveis). É o que surge dos seguintes depoimentos:

Uma experiência inigualável de trabalho. Tanto que hoje eu venho aplicando os controles. Tô levando para dentro do meu trabalho as NRs [Normas regulamentadoras]. Normas para regularmentar elétrica, trabalho em altura, espaço confinado. Levo para dentro da empresa esse *know-how*, porque é um aprendizado para o resto da minha vida na área industrial. Levo para a faculdade quando entramos nessa disciplina que aborda tecnologias, e é um curso baseado em processos gerenciais com um pé bem firme na indústria. Então, acabo levando algo que às vezes nem os professores vivenciaram na faculdade e para empresa em que eu tô hoje. É uma empresa que não tinha essa preocupação e começa agora a dar esses passos em relação aos processos industriais e às próprias NRs. Eu consigo traçar esse paralelo inigualável de experiência na indústria (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Só em relação a segurança, que eles cobravam muito no polo e no “X” também é cobrado, mas em relação aos cursos que fiz no Polo não tem nada a ver uma área com a outra (Entrevista com Marcos, Projeto etnografia).

Na apresentação, sim [como se apresentar pessoalmente no trabalho]. No dia a dia, no manuseio de equipamento, nas decisões, com certeza peguei lá bastante coisa. Responsabilidade e comprometimento. (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Francisco valoriza positivamente a aprendizagem de regulações normativas que pode, inclusive, incorporar no seu novo emprego. Questionado sobre a capacitação que obteve no Polo, afirma que o ajudou a conseguir o trabalho atual. Marcos valorizou a questão da segurança, que, segundo ele, era muito exigida no Polo bem como na empresa atual. Foi essa experiência no Polo e não os cursos específicos que, para este último, contribuíram para ter hoje uma disposição positiva para a questão da segurança no trabalho. Bruno, por sua vez, valoriza positivamente a responsabilidade e o compromisso diários com o trabalho, que possui, em boa medida, graças a sua aprendizagem de trabalhar no Polo. Contudo, lembremos que foi também Bruno que nos disse que no Polo transportava ferro e na empresa atual transporta informação. Em outras palavras, muito de disposição específica se perdeu nessa transição entre empregos.

5.2.5.2 A incorporação de disposições cognitivas específicas

Alguns trabalhadores, também, manifestaram ter incorporado disposições mais específicas, isto é, menos abstratas. Embora não cheguem a representar exemplos que revertam a tendência geral de inutilização de disposições cognitivas, vale a pena parar para observar em que elas consistem ou em que casos aparecem. Nesse sentido, podemos subdividir estes casos

nos seguintes dois subtipos: autônomos e microempreendedores; e aplicações mínimas ou específicas em experiências laborais.

No primeiro subtipo registramos, então, os casos de ex-trabalhadores do Polo que individualmente ou com outros (muitas vezes ex-colegas) montaram um pequeno empreendimento em que conseguem aplicar competências que trazem da sua experiência no megaempreendimento.

Algumas turmas do Senai, nesse curso que eu estava, retornaram ao mercado de trabalho em Pelotas. Então acaba que as tuas possibilidades ficam menores. Então tinha esse lado; meses com bastante trabalho e dinheiro e outros lá embaixo, em função da disponibilidade, da facilidade, por haverem vários eletricistas que voltaram para cá. A gente ficava fazendo essa pescaria de clientes. Então, de certa forma, eu regressei a ter a garantia e os direitos trabalhistas, fundo de garantia, tudo que eu não conseguia manter enquanto autônomo (Entrevista com Francisco, Projeto etnografia).

Eu olho esse banco por exemplo, eu já vejo cada pedaço sendo montado, esse suporte de luminária de solda, qualquer coisa. Eu fiz um curso de cuteloiro depois disso também, então nos meus artesanatos, nas minhas facas, sempre se aproveita. Se hoje tivesse um teste, eu como montador de estruturas metálicas, acredito que seria mais bem-sucedido do que um soldador parado há muito tempo (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

Junto a isso, a gente agregou a questão de procedimento de solda e montagem que a gente também entende. E aí juntou eu com esse outro meu irmão, que a gente é de parte do meu pai, a gente trouxe outro irmão lá, de Pernambuco, que faz solda, é muito bom (Entrevista com Frederico, Projeto etnografia).

Depois que eu tava no Polo Naval, fiz um curso técnico em logística e tenho formação superior em geografia da época em que eu estava em Belém. Mas a logística me deu ferramentas pra hoje montar o negócio que tenho hoje, principalmente na área de distribuição onde preciso ter uma assertividade ou ir direto ao ponto e errar o menos possível em relação a controle de estoque e otimização dos custos. A parte de sistema me ajudou muito, hoje faço parte de projetos junto ao Sebrae e percebo que tem empreendedores que começam e que não conseguem administrar um bom fluxo de caixa ou ter uma projeção do quanto vai ganhar e do quanto tem que vender para tornar o negócio viável. Essa parte sistêmica da gestão de qualidade me deu um amadurecimento para buscar ferramentas que fossem adaptadas ao meu trabalho (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

Apesar de Francisco ser um trabalhador que, na época da entrevista, conseguiu um emprego com carteira assinada, nos relata, no seu depoimento, o caso dos eletricistas que trabalhavam no Polo Naval e que retornaram ao mercado de trabalho como autônomos. Contudo, tratava-se de uma experiência limitada pela concorrência entre eles (“a gente ficava fazendo essa pescaria de clientes”) e sem proteção social, ainda que favorecida pela natureza da tarefa, pois em todo imóvel (residencial, comercial ou industrial) é necessário contar com eletricistas, o que não ocorre no caso de outras profissões, como, por exemplo, a dos soldadores, cujos locais de trabalho são mais reduzidos.

Freddy, citado anteriormente por incorporação de disposições abstratas, declara que na sua atividade como artesão “aproveitava” seu conhecimento anterior. Inclusive acreditava estar preparado para voltar a trabalhar como soldador (o que contrasta com a visão bastante estendida de dificuldade de reciclagem). Frederico, por sua vez, montou uma microempresa e conseguiu utilizar procedimentos de solda, inclusive trabalhando com um irmão que também participou do Polo. É o caso, também, de Leonardo, que conseguiu criar um microempreendimento no qual aplica conhecimentos em logística e de gestão. Questionado sobre se sua experiência no Polo o tinha auxiliado na sua trajetória posterior de trabalhador, começou respondendo que “totalmente”.

A seguir, trazemos o segundo subtipo de aplicações mínimas ou específicas em experiências laborais.

Claro que sim e (...) como é que eu vou te explicar? O ferro é ferro em qualquer lugar e medida é medida em qualquer lugar, entendesse? Isso aí é a norma básica para um caldeireiro, que não tem que ter medo porque tô indo para outra empresa (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

É um pouco sim, né? Como aqui nessa empresa a gente tem a parte que é a caldeiraria, que é a parte que trabalha mais com tubulação, a gente ficava muito na plataforma, então fica... (Entrevista com Augusto, Projeto etnografia).

É, é isso. É... não é tanto assim, a gente ia mexer com tubulações aqui, mas às vezes num evento ali: “ah, tem que mexer”, então aquele conhecimento que eu adquiri lá atrás serve pra cá (Entrevista com Augusto, Projeto etnografia).

Eu aprendi bastante pelo fato, trabalhei de novo, né? Mas não carteira fichada. Eu trabalhei como soldador, soldador e contador, numa loja ali, numa fabricazinha pequenininha ali (Entrevista com Frederico, Projeto etnografia).

Lá eu aprendi bastante coisa e uma das coisas que eu gostei é que até em loja onde existe estoquista, eu poderia trabalhar. É uma coisa que me agregou, eu gostei desse setor. Aqui por exemplo,

tem alguém responsável por essa área e eu poderia trabalhar tranquilamente. Além de que não é um serviço legitimamente braçal (Entrevista com Diego, Projeto etnografia).

Jean responde positivamente à questão sobre conseguir aplicar seus conhecimentos de “caldeireiro” em uma nova empresa. Resposta semelhante encontramos em Augusto, ainda que com menos intensidade (“ah, tem que mexer”), trabalhando em caldeireira e tubulação. Frederico que acabou montando uma microempresa, como vimos anteriormente, também relata experiências pontuais em que trabalhou como soldador e levando a parte contável de outra pequena empresa. E Diego, finalmente, destaca sua experiência no setor de estoques no Polo, como um aprendizado que poderia chegar a aplicar.

Nesta subseção procuramos tensionar a hipótese do descarte de disposições cognitivas, recuperando aqueles depoimentos que atenuavam a tendência mais geral. De fato, percebemos que o Polo significou uma experiência laboral inédita para esses trabalhadores que, como vimos, chegou para muitos a ser um sonho. Por isso, alguns chegam a afirmar que levam essa experiência para sua trajetória laboral posterior. Como megaempreendimento da área naval, fazia-se necessário aos trabalhadores um cuidado com regulamentações gerais de trabalho, especialmente com as normas de segurança, pois riscos e perigos são características intrínsecas a essa atividade. Por isso, é um elemento (transformado em disposição) que ficou incorporado em muitos deles.

Já os conhecimentos específicos são incorporados por alguns, ainda que marcados por uma particularidade temporal, sem constituir uma atividade sistemática de aplicação. Sendo pontuais não chegam a constituir contraexemplos à hipótese de descarte ou até de destruição de disposições cognitivas. Expressam também a vontade de muitos deles em aproveitar todo aquele conhecimento incorporado em um esforço de recriação de disposições, assunto que analisaremos no próximo capítulo. Antes vamos falar de que destino tiveram as disposições emocionais ativadas, também, com o Polo.

5. 3 Disposições emocionais frustradas

Os ex-trabalhadores do Polo foram afetados em um terceiro tipo de disposições, aquelas que tem a ver com as emoções. Dizem respeito, como vimos anteriormente, a ter participado da fantasia social de um empreendimento do qual nem imaginavam que poderiam ser parte um dia. Encerradas as atividades no Polo, trata-se, em contrapartida de voltar a um universo anterior de precariedade econômica e de baixa qualificação. Neste caso, dividimos esta seção em três partes: impactos nas disposições emocionais

individuais; impactos em disposições emocionais em pessoas próximas (colegas e familiares seus e de seus colegas); e análises objetivas, de modo semelhante ao exame das disposições econômicas e cognitivas, feitas pelos próprios trabalhadores sobre o impacto negativo nas disposições emocionais.

5.3.1 Frustrações individuais

Vejamos, agora, os trabalhadores que relataram o impacto emocional que significou para eles o encerramento do grande empreendimento. Para isso, vamos separá-los em dois grupos: aqueles que relatam sua situação emocional negativa e aqueles que colocam junto com isso como conseguiram sair dessa situação ou a necessidade de seguir adiante. Vejamos primeiro, então, o grupo que descreve a situação emocional negativa advinda.

Não digo que a Ecovix afetou drasticamente no nosso relacionamento não, o que afetou foi um pouco (...) na minha saúde. Fiquei um cara ansioso, eu não era assim, e tudo mais, e isso deu uma afetada mesmo, sabe? (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

E ai eu senti um pouco, até não sei. Não fui num psicólogo ver. Acho que em algum momento eu senti traço de depressão, acho que sim, acho que eu tive sim e graças a Deus eu me recuperrei, com a motivação da empresa e tudo mais (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Depressão, falta de dinheiro, ter que se sujeitar a viajar dentro de uma carreta, viver que nem cachorro morando numa casinha, comer na lata e mijar no pneu (Entrevista com Gabriel, Projeto etnografia).

Depois disso comecei outra batalha. Eu me qualifiquei lá, mas com essa decepção, decepção não, com esse desânimo meu lá do estaleiro que aconteceu (...) porque eu gostava (...). Eu vim para casa pensando no que eu iria fazer agora. Aí eu decidi não voltar mais para essa parte de estaleiro (Entrevista Nelson, Projeto etnografia).

Cheguei em casa, conversei com a minha mulher e disse para ela: “olha, eu não vou mais para essa parte. Eu gosto de fazer, mas eu não vou mais porque foi muita decepção com esses caras. Eu vou para a área portuária (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

A princípio eu fiquei desesperada, tanto que eu fiquei em depressão (Entrevista com Érica, Projeto etnografia).

Ah, sim. Foi um baque, né?! Tava entusiasmado, queria aquilo, e quando começou [o processo de demissões] foi de uma hora pra outra, sem tempo de se adaptar. Tu não sabias quando ia ser tua hora de ser demitido; a notícia vinha e tchau; tudo o que tu fez

pra trás não conta. Tu espera ser demitido de uma empresa onde tu não produza, por incompetência tua, falta de profissionalismo; não por uma decisão de quem nunca foi lá no dia a dia (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Vítor relata que ficou “um cara ansioso”, embora não achasse que sua separação tenha sido resultado do encerramento do Polo. Reflete que poderia ter recorrido a um psicólogo e chega a pensar que passou por uma depressão. As expressões utilizadas por Gabriel tendem a mostrar todo um quadro de depressão e de perda de qualidade de vida que o afetou profundamente. Cumpre mencionar que o entrevistador ficou tão impactado com o seu depoimento que passou a consolá-lo; a declarar para o entrevistado que ele era uma pessoa forte, e a lhe dizer que tudo iria dar certo dali em diante. Embora metodologicamente essa não seja uma recomendação de pesquisa (não devemos influenciar no depoimento dos entrevistados), esse fato mostra até onde o encerramento do Polo representou um impacto tão profundo nesse trabalhador que acabou afetando a situação de entrevista. Lembremos que Gabriel se sentiu fortemente partícipe do projeto dos vinte anos. Foi ele quem manifestou, como vimos no capítulo segundo, que tinha chegado a sentir que em cada gotinha de petróleo que a Petrobras extraísse, estaria sua contribuição. Nelson fala de decepção, chegando inclusive a dizer, para si mesmo e para sua esposa, que não trabalharia mais na indústria naval. Érica declarou que “ficou desesperada” no início. Bruno disse que “foi um baque” e que as pessoas esperam ser demitidas por não serem produtivas, por não serem profissionais, e não por um setor burocrático que não conhece a empresa. Nas suas palavras “uma decisão de quem nunca foi lá no dia a dia”.

Agora passamos para aqueles trabalhadores que junto com a situação emocional negativa expressam que conseguiram sair dessa situação ou a necessidade de superá-la.

Mas com certeza, eu fiquei bem abalado! Porque, um pai de família desempregado, eu era o pilar da família, né? E ficar... eu fiquei cinco meses desempregado. Porque quando o Polo Naval começou a encerrar as atividades ali não foi só ele, foi muitas outras empresas, começaram a... prestavam serviços pra eles, começaram a reduzir a quantidade de funcionários; então não era só eu, era muita gente desempregada e o serviço começou a ficar bem escasso, era difícil de conseguir serviço. A minha sorte foi ter feito o processo seletivo na “X” e ter passado pelo processo todo, mas eu fiquei bem abalado! (Entrevista com Sérgio, Projeto etnografia).

Só me pego pensando: “Pô, que saudade dela, da Ecovix”. Mas, eu acabei aceitando, porque não tem o que fazer, por mais que eu

pensasse que o estaleiro foi uma grande coisa na minha vida, eu tinha que seguir. Foi um trabalho que acabou passando, um serviço como outro qualquer (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Não, a gente na verdade... a gente tem que estar sempre preparado, né? Porque serviço é assim mesmo, uma hora tá trabalhando daqui a pouco pode acontecer... ah, não ser mais útil pra empresa... isso aí faz parte! (Entrevista com Augusto, Projeto etnografia).

Sérgio diz que ficou bem abalado e que foi uma sorte ter sido aprovado em um processo seletivo em outra empresa. Em uma expressão de resignação, Gilberto diz que tem saudade, mas que acabou aceitando. Finaliza dizendo que foi um trabalho que passou, “um serviço como qualquer outro”, parecendo mais um exercício de autoconvencimento. Por sua vez, Augusto foi o único trabalhador que afirmou que tem que estar preparado e que “faz parte” da vida laboral de um trabalhador ser demitido, que “serviço é assim mesmo”, expressando o lado batalhador do trabalhador brasileiro. Nestes depoimentos, vimos que, apesar de todos os impactos que a situação emocional negativa propiciou, os trabalhadores geram também disposições para a enfrentar, assunto ao qual voltaremos no próximo e último capítulo

5.3.2 Frustrações de colegas e familiares

Passamos a analisar, agora, impactos em disposições emocionais em próximos (colegas e familiares seus e de seus colegas).

E vou te dizer mais: isso também mexe com a estrutura familiar, mexeu com o meu casamento, imagina. Às vezes, assim ó, o casamento não tá legal, mas o pai fica o dia inteiro trabalhando, a mãe fica o dia inteiro trabalhando também. Se estão em casa sempre rola aquele conflitinho de final de semana, mas as coisas fluem. Aí os dois desempregados, aí já tem mais aquela receita que tinham antes, já não recebem como antes, já tinha um casinho mal resolvido e vira bola de neve, separação (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Tenho muitos colegas que se separaram depois de perderem o emprego (Entrevista com Vítor, Projeto etnografia).

Cara, eu vou falar pelo caso do Adriano. Ele ficou bem abatido. Ele é montador de imóveis e até hoje ele é meio depressivo porque ele ganhava um x e hoje ele tá correndo atrás pra sustentar o filho dele, é bem complicado. O Dagoberto, ele também mudou muito, imagina, ganhava um dinheiro absurdo; adquiriam um monte de coisa e hoje tem que estar correndo atrás. Vou botar o

que eu visualizei: esse pessoal eles mudaram muito tanto no emocional, de não ter mais aquele x, tanto que o Adriano, quem tá tentando dá o up nele, sou eu, convidando ele pra sair, pra tocar, trocar uma ideia, estou sempre na casa dele. Mas, ele não se recuperou até hoje. Ele ficou bem estranho, toma remédio pra depressão. Aí bota que quantos não ficaram assim? Muitos (Entrevista com Kevin, Projeto etnografia).

Uma entra em depressão; ai uma ajuda a outra, conversa, uma vai na casa da outra, dão apoio, um apoio emocional (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Era uma situação difícil, né?! Eu tava com 18 ou 19 anos, tava recém começando no mercado de trabalho, tava com a esperança de progredir, continuar lá dentro. Pai e mãe sempre sofrem, ainda mais com a gente sendo novo (Entrevista com Diego, Projeto etnografia).

Apesar do Vitor, na seção anterior, afirmar que não se separou por causa do Polo, aqui declara que “mexeu com meu casamento”. A seguir faz uma descrição literária e sociológica de um casal de duas pessoas desempregadas e como isso acaba afetando o relacionamento, o que aliás pode ter sido uma realidade não tão incomum de ex-trabalhadores do Polo, isto é, que os dois trabalhassem lá e ficassem desempregados, mais ou menos ao mesmo tempo. Em seguida, o próprio Vitor afirma que muitos colegas se separaram depois de perderem o emprego no Polo. Kevin nos relata o caso de dois ex-colegas que também vinham passando, na época, por processos depressivos, recorrendo ao uso de medicação. Eram casos ligados fortemente à perda de disposições econômicas.

Laura, quem integrava um grupo de mulheres ex-trabalhadoras do Polo, relatou também o “apoio emocional” que precisavam oferecer, umas às outras. Lembremos que as mulheres, particularmente, conseguiram acessar a disposições cognitivas inéditas, e que parte de seus processos emocionais negativos podem ser atribuídos ao descarte das mesmas com o encerramento das atividades no Polo. Finalmente, Diego relatou que o impacto negativo aconteceu com ele, mas também com seus pais, que viam no Polo um jovem filho que iniciava sua inserção no mercado de trabalho, a qual acabava sendo frustrada. Observamos os impactos nos entrevistados e naqueles mais próximos deles, isto é, colegas e familiares. Agora, passamos a uma análise mais geral, proporcionada pelos próprios trabalhadores.

5.3.3 Análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores sobre as disposições emocionais frustradas

Assim como fizemos com as disposições econômicas e objetivas, recorremos aqui à “análise objetiva” feita pelos próprios trabalhadores sobre a frustração das disposições emocionais. É o relato deles, sobre a sua observação nas mudanças afetivas de seus colegas, o que nos interessa ver aqui. Eles são observadores privilegiados do efeito emocional sobre aqueles que participaram dessa grande experiência laboral. Para fazer esta análise vamos fazer uma distinção entre as falas nas quais eles retratam o impacto do encerramento sobre os seus colegas, e aquelas em que se desprende uma análise reflexiva sobre toda essa situação. Enquanto a primeira aponta a uma análise descritiva, a segunda aponta mais a uma reflexão sobre o processo de desmoronamento na sua totalidade. Sobre o que seria uma descrição dos “outros”, encontramos os seguintes depoimentos:

Ah, tem muita gente, muita gente ficou deprimida, ficou porque tem muita gente que o Polo Naval transformou a vida de muitas pessoas, muitas pessoas! Tinha gente que não trabalhava, que não tinha renda, que conseguiu entrar nesse mesmo programa do governo que eu entrei e fez cursos; e entrou pro Polo Naval; e começou a ganhar um salário bom e construiu casa, comprou casa, comprou carro, mudou a vida de muita gente, então muita gente ficou deprimida, né? Quem não tem uma base familiar, quem não tem uma cabeça boa, ficou deprimido! (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Teve gente que entrou em depressão. Era um certo ritmo de vida, muita gente sentiu (Entrevista com Franco, Projeto etnografia).

Hoje tá todo mundo decepcionado, todo mundo achou que foi enganado né? Todo mundo acha que aquilo lá foi um ..., muitos falam que foi uma forma do Lula ganhar a reeleição, eu não vejo isso (Entrevista com Gabriel, Projeto etnografia).

A gente sentiu bastante porque até quando a gente saiu da Ecovix, a gente mostrava as carteiras em outros lugares, loja que fosse, eu mesmo tinha experiência em loja, eles não queriam contratar porque tinha Polo Naval na carteira (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Tive muito amigos que trabalharam no Polo Naval, que mudaram muito a vida, tipo decepção e também vem junto essa coisa de repensar, sabe?! Tipo repensar “o que vou fazer da minha vida?” (Entrevista com Sandra, Projeto etnografia).

Com certeza tu entra em depressão, aí tu tem que agachar a cabeça e tentar fazer algo que te supre, não só como necessidade

financeira, mas te supra como necessidade física e mental, pra que tu não caia, né? Porque senão tu (...) realmente, se tu não tiver, tu cai mesmo. Se tu for ficar dependente que nem a pessoa (...) e eu sei que tem muita gente que tá deprimido, e hoje tem pessoas, (...) eu conheci uma pessoa que se matou (Entrevista com Max, Projeto etnografia).

Fiquei triste, tem colegas nossos que já se mataram aqui em Rio Grande (...) não é divulgado. Teve um em Cassino que se matou (...), porque fez faculdade, fez tudo e o Polo Naval, de Engenharia. O Polo caiu infelizmente. Tem pais de família aí que, por não conseguir emprego, pelo desespero, estão se matando. Conheço e não é um ou dois. Só que assim, eu não sei por que as pessoas tão passando para a gente dizer assim, mas a gente sabe que é por causa disso, mas ninguém faz nada. Porque não tem o que fazer. Não tem para ti, como vai ajudar o outro? (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

Mauro descreve um quadro com muitos trabalhadores deprimidos, o que é confirmado também por Franco. Gabriel que já se manifestou muito afetado pela demissão, como vimos na primeira seção, estende sua percepção para o conjunto de trabalhadores do Polo. Nessa avaliação, todo mundo ficou “deceptionado” e se sentiu “enganado”. Inclusive relata, mesmo ele não acreditando, que colegas atribuíram a motivos políticos a instalação do Polo, na tentativa de encontrar uma explicação para seu encerramento. Laura declara que “a gente sentiu”, descrevendo como muitas trabalhadoras não eram contratadas quando saíram do Polo Naval. Sandra também fala da decepção presente em muitos colegas, e no questionamento sobre o que iriam fazer com suas vidas. Max, apesar de usar o pronome “tu”, o que dá uma ideia de estar se colocando como exemplo de um processo de depressão, mostra, no decorrer do depoimento, que está falando não apenas dele, chegando a relatar um caso de suicídio. Jean também vê um cenário triste, com o encerramento do Polo, afirmando ter conhecimento, tal como Max, de suicídios de ex-trabalhadores.

Passamos, finalmente, nesta seção, a analisar a avaliação “objetiva” que os trabalhadores fazem de todo esse processo. Aqui nos interessa não apenas a descrição que eles fazem dessa experiência individual, mas também a reflexão que nos proporcionam para esse processo de frustração emocional.

Afetou, afetou todo mundo. É bem triste ver a situação que tá agora. Dois guindastes de grande porte parados (...) O dique também... grande, parado, cortando o que sobrou dos blocos (...) Coisa que deu trabalho pra fazer (...) Tão cortando e não sei se tão vendendo as sucatas (...) É isso (...) É deprimente. Um monte

de dinheiro ali parado. O quilo do aço é caro (Entrevista com Nicole, Projeto etnografia).

Eu fui antes, não cheguei a pegar, mas vi a tristeza do pessoal, conhecia a maioria do pessoal. O meu irmão inclusive estava nessa época, foi uma tristeza (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Entrevistador: Como você vê a cidade de Rio Grande com o fechamento do polo? Resposta: É uma tristeza (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Eu não tenho um conhecimento de lá, de como tá. Mas eu acho uma pena muito grande que tudo aquilo tenha acabado, né? (Entrevista com Rafaela, Projeto etnografia).

O que mais me machucava era ver os trabalhadores com filhos não tendo mais aquela expectativa. Vai trabalhar onde? Vai fazer o quê? É a parte mais triste. (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Chegava lá, era uma multidão de gente, entrando e saindo, era muita gente, chegava até assustar a primeira vez que eu fui (...) de tanta gente que trabalhava lá. Quando eu voltei [de uma licença de saúde] era chocante. E é bem triste, assim, de ver famílias que trabalhavam, mulher e marido acabaram os dois sendo demitidos (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

É ruim assim, dá uma tristeza chegar lá, aquele vazio, não sobrar mais ninguém. Ninguém queria sair (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

Sim, tinha uma projeção de vinte anos, pra tu teres ideia. O pessoal lá feliz, sabe? Digo isso dos trabalhadores; um soldador, o cara ganhava "seis pau", onde ele ia ganhar isso? Então muita gente realizou o sonho da casa própria, e depois o que se faz? Tu te organiza, no caso toda a tua família se organiza pra um trabalho de vinte anos: "Aqui vai ter, aqui é o futuro. "...e de uma hora pra outra isso se desfaz, é muito triste, né?! Foi muito triste o final do Polo, a expectativa que gerava nas pessoas, aquele medo: "E agora?". Muitas pessoas estão nessa situação (Entrevista com Sandra, Projeto etnografia).

Embora o depoimento da Nicole se assemelhe aos do primeiro grupo analisado, ao afirmar que “afetou todo mundo”, pretendemos ressaltar aqui sua reflexão sobre todo esse processo. Referindo-se ao desperdício das instalações do Polo, virando sucata, diz ela: “é bem triste”; “é deprimente”. Laura também fala que “foi uma tristeza” tanto o fechamento do Polo como a situação da cidade de Rio Grande, depois do encerramento do megaempreendimento. Rafaela manifesta também que “é uma pena muito grande que tudo aquilo tenha acabado”. Bernardo declara que o que mais

lhe “machucava” era ver os trabalhadores que tinham filhos, se perguntando onde iriam trabalhar. Também concluía que essa era “a parte mais triste”. Pâmela fez um relato que abrange o Polo desde seus inícios, quando havia uma “multidão de gente”, até o encerramento, refletindo que havia inclusive famílias em que os dois membros de um casal trabalhavam lá. Seu depoimento é dos mais tocantes: “dá uma tristeza chegar lá, aquele vazio” e “ninguém queria sair”.

Deixamos para o final o depoimento da Sandra, o qual, por sua vez, nos lembra o depoimento do Jorge, registrado no capítulo quatro, que se referia ao dia da demissão massiva. Ambos são depoimentos que traçam um retrato do que prometia o Polo, do sonho dos vinte anos, das expectativas que gerou nos trabalhadores e do desenlace final. Dizia Jorge que se deprimia lembrando do fato, à medida que repassava mentalmente as imagens do momento da demissão. Dizia também que não gostava nem de falar, que trazia dor, lembrando das pessoas chorando. Contrastava, no seu depoimento, a “esperança para uma cidade” que trouxe o Polo com o encerramento das suas atividades.

Sandra faz um depoimento, com um início mais “materialista” do que Jorge, mas tal como ele traz uma reflexão que mostra o contraste entre o “durante” e o “depois” do Polo. Inicia falando da projeção dos vinte anos, do salário de um soldador, do sonho da casa própria” para se terminar perguntando, “o que se faz?” depois que tudo isso se perde. Sua reflexão nos fala de pessoas e famílias que se prepararam para uma vida de vinte anos. Esse era o futuro para elas. Termina concluindo que “foi muito triste o final do Polo”, gerando nas pessoas “aquele medo” do que vinha pela frente.

Esse é o final da nossa seção sobre as disposições emocionais, em que, sem negar a disposição desses trabalhadores para enfrentar a nova vida pós-Polo, fica o sentimento de tristeza por um projeto que os incluía e terminou inacabado. Ficam para atrás, então, as disposições (de sentir), de “ser parte”, “específicas” de um vínculo afetivo com uma tarefa, e de “privilegio”, que vimos no capítulo três.

5.4 Considerações do capítulo e adiantamento do próximo

As três seções anteriores retrataram o processo de perda das disposições econômicas, de descarte das disposições cognitivas e de frustrações das disposições emocionais ativadas nos trabalhadores que trabalharam no Polo Naval, até, basicamente, 2016. O próximo capítulo é dedicado ao “dia depois” ou, melhor dito, à vida desses trabalhadores, após o Polo Naval.

Capítulo 6

A RECRIAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES

“Mudei totalmente minha vida para investir nisso e tive que me reinventar como qualquer brasileiro batalhador” para que as coisas continuassem andando e eu pudesse dar dignidade para a minha família”.

Leonardo

“A maioria dos meus colegas que exerciam a mesma função do que eu (...) tão como eu falei (...) trabalhando de Uber, trabalhando de pedreiro, pintando casa”.

Vítor

Vimos até agora como o encerramento do Polo significou um processo de destruição massiva de disposições. Estremeceu a vida dos trabalhadores que dele participaram, levando muitos à depressão e, em alguns casos, a tirar a própria vida. Mas, como veremos a continuação, ao lançar um olhar detido no sofrimento de tantos trabalhadores que viram suas expectativas se destruírem, confirma-se que eles continuam vivendo de sua força de trabalho e precisam seguir subsistindo junto às suas famílias. Por isso, analisamos, agora, o que chamamos de processo de recriação das disposições. Isto é, trata-se de olhar para as alternativas que eles buscaram ou, melhor dito, encontraram para superar esse momento de perda econômica, de inutilização de seus conhecimentos e de emoções frustradas.

Antes de ingressar nesta análise, cumpre destacar que nós mesmos como pesquisadores tivemos dificuldades para olhar para essa recriação. Talvez envolvidos no clima de perda geral que esses trabalhadores tiveram, após almejarem e experimentarem uma realidade laboral diferente da maioria da classe trabalhadora brasileira, demoramos em perceber que por trás das perdas está a luta deles para se reerguerem e darem um novo sentido a suas vidas, o qual pretendemos avaliar neste capítulo.

O capítulo é dividido de forma semelhante aos anteriores em que trabalhamos com as disposições específicas, tanto na sua criação (capítulo 3) quanto nas suas perdas (capítulo 5). A divisão, neste caso, é a seguinte: primeiro trataremos das disposições mobilizadas individualmente, depois, das disposições mobilizadas em grupo ou por redes de contatos e,

finalmente, das análises objetivas, feitas pelos próprios trabalhadores, da recriação de disposições.

O ponto de partida em que abordamos esses trabalhadores é a situação de desemprego. A imensa maioria fala do tempo em que ficaram desempregados, sendo o normal que falem de cinco, sete, dez meses ou um ano que ficaram sem conseguir emprego. Para além da forma que adota a recriação das disposições, com frequência, os relatos iniciam com a declaração do tempo em que ficaram desempregados, como se a saída obrigada do Polo não fosse outra coisa que cair num mundo em que por um tempo as portas se fecharam para eles.

6.1 As disposições mobilizadas individualmente

No enfrentamento do desemprego encontramos um leque de disposições mobilizadas, as quais podem ser classificadas do seguinte modo: ser uma força de trabalho disponível; ingressar na primeira empresa que aparecer; deixar currículos; estudar ou procurar uma nova capacitação/qualificação; e iniciar uma atividade de empreendedorismo. Observaremos que esta série de disposições aparecem algumas vezes isoladamente, mas também de forma combinada ou em um processo em que se vão abandonando umas e optando por outras. Na classificação, metodologicamente, escolheremos aquela que teve mais destaque no depoimento do trabalhador. Vamos deixar para o final dois casos de trabalhadores que mostram a mobilização de um conjunto de disposições para obter uma alternativa econômica para suas vidas. Finalmente, em alguns casos se observa que tais disposições são mobilizadas familiarmente, evidenciando que o desemprego se constitui como um problema para além do indivíduo, ampliando-se para o grupo primário mais próximo.

Um primeiro tipo da recriação de disposições é se posicionar (uma vez assumido que o Polo acabou) como uma força de trabalho disposta para o trabalho, como se observa nos seguintes depoimentos.

Segue a mesma coisa, ah... sempre correndo atrás de emprego, (...) sempre trabalhar, né? Seguir em frente (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

É. Eu sempre digo “Se tiver que abrir buraco, eu vou abrir buraco” (Entrevista com Márcio, Projeto etnografia).

Mauro e Márcio manifestam nitidamente sua condição de força de trabalho disponível, o primeiro “sempre correndo atrás de emprego”, o segundo dispondendo-se a aceitar o trabalho que lhe seja oferecido. A seguir nos detemos no segundo tipo disposicional. Colocando-se como força de trabalho disponível temos trabalhadores que conseguiram um emprego. São

casos em que uma determinada iniciativa acabou dando certo e foram admitidos em uma empresa, como trabalhadores que estavam dispostos a se reinserir no mercado de trabalho, não importando, em geral, se as condições laborais eram menos favoráveis às pretéritas encontradas no Polo.

Aí tem um colega meu que trabalha no Sine, disse que tem bastante vaga nessas empresas da parte de fertilizantes, aí ele me falou: têm uma empresa “X” que é uma multinacional que tá vindo pra cá e tá começando a abrir vaga (...) Eu quero. [Vai trabalhar com] manutenção e montagem, esses negócios de maquinário. Aí me ligou hoje: abriu vaga mas tem que passar um dia pro outro na fila do Sine. Cheguei três horas da tarde fui pegar a ficha pra ser entrevistado no outro dia dez horas da manhã. Aí fiz a entrevista e depois de quatro dias eles me chamaram. Aí, agora, eu fiz os exames tudo. Aí, hoje, já assinei o contrato, peguei os crachás e os uniformes e segunda-feira eu já começo (Entrevista com Anderson, Projeto etnografia).

Aí eu consegui, tô trabalhando numa das fábricas, não na fábrica, mas numa das fábricas ali da Barra, na “X”, no caso, de exportação de grãos. Só que eu cuido, como se fosse um estacionamento de caminhões, basicamente conferindo “Ô traz ali outras coisas...” (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Foi rápido, mas foi rápido por causa de QI [quem indica]. Eu saí daí da Ecovix. No último mês do seguro-desemprego eu já consegui um emprego. Um conhecido do meu pai que tinha uma fábrica de artesanato, e ele pegou, viu meu currículo, e até conversou comigo porque ele tinha medo de me contratar, por medo de que eu não quisesse ganhar menos da metade do salário que eu ganhava anteriormente (Entrevista com Gilberto, Projeto etnografia).

Eu fiquei cinco meses desempregado (...). Então, eu saí, saí em 2014, aí eu fiquei cinco meses desempregado, recebendo seguro-desemprego. Aí após esses cinco meses eu fiz o processo seletivo na “X”, e foi onde eu fui... passei por todo o processo e voltei ao mercado de trabalho (Entrevista com Sérgio, Projeto etnografia).

Eu trabalhei na “X” por indicação de um amigo que tava lá. Ele me comunicou, peguei meus documentos, peguei uma moto e fui para lá, levei os documentos, o cara viu que eu tava com vontade de trabalhar e me contratou. (...) Sempre corri atrás para não ficar parado (Entrevista com Freddy, Projeto etnografia).

No começo foi complicado. O país tava numa decrescente, sem emprego, sem nada. Eu fiquei um ano parado, procurei em tudo, posto de gasolina, taxista... tentei, por ter a carteira e ser uma coisa fácil, no momento não tinha conseguido nada. Aí conheci uma pessoa que me empregou sem carteira assinada como

eleticista, já que eu tinha o conhecimento, consegui com ele. Fiquei um ano trabalhando entre elétrica e serviços gerais, de pedreiro, de tudo... fiquei lá oito meses sem carteira assinada, sem nada, exposto ao risco. A gente tava exposto ao risco no Polo, mas recebia por isso, tinha sua valorização, enquanto na rua não tinha nada, nenhum direito em um serviço árduo. Foi bom passar por isso, foi uma experiência boa. Depois disso consegui um emprego na “X”, através desse meu chefe que prestava serviço pra “X” e soube que eles precisavam de um funcionário, daí fui indicado para essa vaga e tô lá até hoje. Sou assistente técnico, a mesma coisa que eu fazia lá, a mesma profissão na carteira, mas completamente diferente (Entrevista com Bruno, Projeto etnografia).

Foi via currículo também, um currículo online. Aí acho que depois de um mês mais ou menos, um mês e meio, aí me chamaram pra entrevista. E aí depois da entrevista deu duas semanas, me ligaram dizendo que eu tinha sido selecionado. (...) Eu acho que deu uns sete meses [desempregado], creio eu. É, [no meio tempo] eu trabalhei por conta, né? Trabalhei com o meu pai e tal (Entrevista com Augusto, Projeto etnografia).

Na realidade como eu já tava cursando a minha faculdade, eu na época quando fomos demitidos todos, eu tava no começo de meu estágio. O único lugar onde consegui o estágio foi aqui na “X” na parte de gerenciamento da manutenção. Acabei fazendo alguns projetos junto com o pessoal da engenharia clínica que foi muito bem aceito na realidade. E aí na época um colega meu tinha uma terceirizada. Nessa terceirizada, depois que acabou o estágio, eu entrei e entramos na “X” para trabalhar, que eles não tinham mão de obra especializada para mexer em nenhum dos equipamentos (Entrevista com Caetano, Projeto etnografia).

Anderson, Bernardo e Gilberto são exemplos de força de trabalho disponível que aproveitaram a primeira oportunidade de trabalho que surgiu. Sérgio, depois de receber seguro-desemprego, fez um processo seletivo. Freddy, por sua vez, foi comunicado da possibilidade de um novo emprego e relata: “peguei os documentos, peguei a moto e fui para lá”. O Bruno procurou trabalho em várias ocupações (em posto de gasolina, como taxista, etc.), trabalhou como eletricista autônomo executando também tarefas de pedreiro e de serviços gerais até que foi contratado por uma empresa. Augusto foi selecionado por uma empresa, depois de preencher currículos de forma on-line; trabalhando como autônomo com o pai, em um primeiro momento. Caetano estava cursando faculdade e através do estágio conseguiu se inserir numa empresa. O caso dele nos aproxima ao daqueles que fizeram investimentos em formação, que analisaremos mais adiante.

A disponibilidade em “deixar currículos”, um terceiro tipo constatado, foi observada em vários casos. Esta disposição mostra a propensão dos trabalhadores a buscar uma nova alternativa econômica fazendo contato direto com as empresas, com a expectativa de se reinserirem no mercado de trabalho.

Comecei, nesse meio tempo, a largar currículo. Fui na “X”, na “Y”, fui na “Z”. Até lá no bairro tenho uns conhecidos meus... e não quis mais partir pra essa área da solda. Fiquei uns quatro meses. Aí tem um colega meu lá no bairro que é um arrumador e ele se dá muito bem com o supervisor lá do “W”. Ele conversou com o cara, eu levei o currículo, mas achei que eu não ia conseguir. Tem que fazer uma ficha pelo site também e a minha mulher fez. Lá no “W” é muito difícil de entrar. É uma empresa boa, mas para entrar lá tu tem que ser um rei lá dentro para poder colocar outra pessoa. E eu comecei a deixar um currículo com uns conhecidos meus que trabalham lá e todos os dias, seis da manhã, eu ia deixar um currículo na portaria (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Eu fiquei fazendo isso, acho que uns dois meses, todos os dias seis horas da manhã me levantava e ia lá. Até minto; uma vez por semana eu ia lá deixar um currículo na portaria. Sem contar que nos outros lugares eu ia também, no Sine.. (...) Aí esse conhecido meu me levou lá na casa desse cara para falar com o supervisor e eu conversei com ele, falei, expliquei que tinha quebrado. (...) Continuei na caminhada. Disse pra minha mulher que eu ia tentar fazer minha carteira de motorista de caminhão, porque caso eu não consiga lá eu vou tentar arrumar algo para fazer, alguma coisa. (...) Sim, tirei a carteira. Nesse meio tempo comecei a dar encaminhamento na minha carteira (Entrevista com Nelson, Projeto etnografia).

Eu fiquei aproximadamente um ano parado, mas nesse período eu não queria saber de Polo nem nada. Nesse período eu fiz um curso de operador de máquinas, mais pra desestressar, “pô, é algo que eu sempre achei interessante e tudo!”. Entreguei alguns currículos na volta, porque eu sabia que eu já tinha o problema no joelho, eu sabia que se eu retornasse, digamos, pro Polo ou algo similar, em seguida eu ia ter que me afastar novamente (Entrevista com Bernardo, Projeto etnografia).

Nelson conta seu itinerário deixando currículos em várias empresas, inclusive, bem no início do dia. Chegou, também, a tirar carteira de motorista de caminhão (veremos a dimensão capacitação no próximo tipo disposicional). Finalmente, ingressou numa empresa e deu encaminhamento, como ele mesmo diz, à sua carteira de trabalhador. Bernardo fez um

curso de operador de máquinas e entregou currículos, seguindo uma trajetória semelhante à relatada nos outros depoimentos.

O próximo tipo de disposição individual consiste na propensão para estudar, se capacitar ou se qualificar. Tentar se reinserir no mercado de trabalho para muitos desses trabalhadores implicou abraçar novos projetos de estudo, de capacitação ou de qualificação, como observamos nos variados casos a seguir.

Não, eu faço estágio. Depois disso eu fiz estágio na prefeitura de Rio Grande e depois eu fiquei quase um ano e meio no Ministério Público do Estado e agora eu vou fazer na Justiça do trabalho (Entrevista com Joana, Projeto etnografia).

Depois que eu saí do Polo Naval, que eu entrei aqui eu vi que eu tinha mais uma estabilidade. Eu comecei a faculdade (...) e eu pretendo seguir, né? (Entrevista com Franciele, Projeto etnografia).

Quando eu entrei lá, vi várias oportunidades. Eu fui ver no que eu me encaixava melhor e do que eu gostei mais. Então quando eu saí dali, fiz um curso de inspeção de líquidos penetrantes, e para mim qualificar eu tinha que fazer umas provas em São Paulo. Só que, quando eu acabei o curso, a “X” exigiu o curso técnico dos profissionais para qualificar nesse curso de inspeção. Então eu saí dali, fui fazer o curso técnico no IF-Sul de Pelotas (Entrevista com Daniel, Projeto etnografia).

Eu fiquei desempregado um ano. Só que eu também fiz essa escolha para poder concluir a faculdade. Eu quis finalizar primeiro para depois voltar à atividade, não cheguei a ficar todo um ano porque depois estagiei, mas foi escolha minha (Entrevista com Alex, Projeto etnografia).

Joana se dedicou ao estudo e fez estágio em vários órgãos públicos. Franciele iniciou a faculdade tão logo saiu do Polo. Daniel fez vários cursos no intuito de ter uma nova capacitação, inclusive fazendo novas capacitações para validar as anteriores. Já Alex atribui o tempo de desemprego a sua escolha de concluir a faculdade. Vimos anteriormente que Nelson tirou a carteira de motorista de caminhão. Assim como veremos, mais adiante, que Martín mudou sua categoria obtendo habilitação para não apenas dirigir carro, mas também caminhões e ônibus. Essa disposição para obter novas categorias de motorista apareceu junto com outras disposições, como a da entrega de currículos. Junto com a disposição para o estudo superior ou para novas qualificações específicas, evidencia-se a vontade desses trabalhadores em procurar alternativas de formação que os recolocassem no mercado de trabalho.

Em alguns casos a tentativa de encontrar novos caminhos para uma vida laboral significou a saída pelo empreendedorismo, isto é, a tentativa de criar uma microempresa. Essa alternativa foi planejada, em alguns casos, como veremos a seguir, após experiências negativas de inserção formal no mercado de trabalho como assalariados.

Mas olha... vou falar pra ti, eu pensei em abrir um negócio pra mim, um negócio próprio pra mim, isso aí. Eu fui lá e tal, até vi uma loja que tava fechada ali no shopping, uma loja da “X” e tal. Ali, eu tava com o dinheiro na mão, só que o que eu tinha não era o suficiente, mas ainda fiz uma proposta, e ela disse: “Não, não, não...” Aí fechou e tal... e, pra mim eu aprendi bastante pelo fato, trabalhei de novo né? Mas não de carteira fichada. Eu trabalhei como soldador, soldador e contador, numa loja ali, numa fabricazinha pequenininha ali... (...) Mas aí eu vi que o mercado tinha uma certa carência em questão de reforma, reparo de telhado, isso aí, a gente trabalhando, a gente vê a necessidade do mercado, avaliando, avaliando, avaliando... Aí o meu mano também entrou nessa mesma empresa, aí a gente foi vendo a necessidade do mercado, “não, vamos meter a cabeça, montar um negócio”. Eu tinha uma certa reserva, decidi fazer o investimento, aí comprei maquinário, comprei todas as coisas da parte de fundação da empresa e tal, e a gente tá iniciando assim, não tá aquele estouro, aquele negócio todo, mas a gente tá caminhando e deve andar assim como todo início, né? Mas graças a Deus, mercado tem, só que todo mercado precisa de um tempo, né? Pra entrar nele tu precisa de um tempo, e esse tempo a gente tá... (Entrevista com Frederico, Projeto etnografia).

O extenso depoimento de Frederico nos mostra várias apostas direcionadas a encontrar uma solução que lhe permitisse a sustentabilidade econômica. Primeiro tentou obter a franquia de uma loja, depois foi contratado como soldador em uma pequena empresa. Finalmente, montou uma empresa com outros membros da família. O também extenso depoimento de Luciano mostra um caminho de dúvidas que inicia com o seguro-desemprego e com o trabalho no estaleiro de São José do Norte (após a demissão no Polo de Rio Grande), até montar junto com a esposa um negócio de cuidado de cachorros. Sua força disposicional para o trabalho acabou sendo direcionada para um empreendimento de pequeno porte.

Fui [no EBR], cheguei a trabalhar lá também. Aí, isso depois de ter aberto aqui, eu fiquei oito meses desempregado, é, vivendo só do meu Seguro Desemprego. Tudo o que a casinha de ração vendia em dinheiro, eu não mexia um centavo (...) era pra comprar

mais, tudo o que entrava eu comprava mais, pra tentar fazer estoque. E assim a gente ficou seis meses sem tocar num real, tentando, né? (...) limitado mesmo. Aí me chamaram pra trabalhar lá no EBR, sem meter currículo, sem nada, sem procurar, só indicação: “Ô, o fulano (...) é só na indicação. Ah, o fulano tá te chamando lá, não sei o quê (...) Tá a fim de trabalhar?” Eu já tava na minha última parcela do “Seguro Desespero” já, já não era mais Seguro Desemprego, virou “Seguro Desespero” (...) Aí eu: “não, com certeza, vamo embora!”. E ela ficou aqui. Aí, aí eu fiquei, a gente ficou um pouquinho mais tranquilo, aí nisso eu fiquei nove ou dez meses trabalhando lá sem tirar um centavo daqui. Aí eu saí de lá do EBR (...) Aí, mas a gente já tinha a casa de ração e uma amiga dela, elas (...) trabalhavam juntas aqui em negócio de telefonia, elas acabaram se encontrando no face, coisa e tal, e aí ela: “Ah, eu tenho banho e tosa aqui em Porto Alegre, me mudei pra Porto Alegre (...)”. Essa amiga dela, da minha esposa, “(...) me mudei pra Porto Alegre (...) Ah, eu abri uma casa de ração, por que tu não faz o curso de banho e tosa? Vem pra cá (...)”. Oferecendo pra minha esposa. Nisso eu saí do EBR, fiquei desempregado de novo, sem perspectiva (...) e só tinha aquela tal de “X” que é as fábrica aqui, as fábrica de fertilizante, e só tinha elas e eu falei: “Cara, eu não vou ficar disputando vaga aí (...) vou eu fazer esse curso de banho e tosa!”. Aí ela: “Ah, então vem pra Porto Alegre!”. Eu fui, fiz o curso e aí a gente graças a Deus (Entrevista com Luciano, Projeto etnografia).

A seguir apresentamos outros depoimentos que mostram a busca de alternativas pelo empreendedorismo.

Aí eu comecei a receber ajuda do meu irmão e do meu pai, eles me mandavam 500 pila por mês para me manter dentro de casa. Eu não conseguia serviço de jeito nenhum, tentei de soldadora, larguei currículo em tudo, de cozinheira ou de ajudante. Mesmo eu tendo restaurante, eu não consegui serviço de cozinheira porque eu não tinha na carteira. Cheguei a dizer para um cara: “Me dá uma semana para eu mostrar meu serviço”. E ele: “Não. Olha, todos têm experiência na carteira e você não tem”. Aí eu comecei, eu faço todos os dias dez coxinhas e vendo, dez de manhã e dez 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? (Entrevista com Érica, Projeto etnografia).

Eu tive que me reinventar, foi um momento muito triste, ainda é muito triste para muitas pessoas e eu não pretendo porque a necessidade faz o cara trabalhar, ainda tenho minha certificação lá. Não pretendo voltar, não pretendo voltar. Hoje ainda estou

investindo nela [microempresa], não tenho o mesmo faturamento que eu ganhava lá, os benefícios e tudo o mais (...). Aprendi a gostar também que é ensinar e tudo o mais, e eu consigo exercer aquilo que estou sendo pago por mim mesmo para fazer (Entrevista com Vítor e Jorge, Projeto etnografia; resposta do Vítor).

Acho que sempre fui empreendedor, sabe?! Ou pelo menos sempre busquei desafios, e comecei a vender açaí aqui no Rio Grande do Sul, que é o estado que menos vende açaí no Brasil (...) mas é aí que está a oportunidade. Então pegamos esse recurso que ganhamos na saída do Polo Naval, juntamos com um sócio do Pará que queria trazer um produto específico que era um milk shake batido com guaraná. Eu disse que a parada não era o guaraná, que era o açaí por ter notícia de como tava bombando nos Estados Unidos e no Rio de Janeiro. A gente tinha noção do que tava acontecendo e quando eu vim aqui, estudei o mercado e a concorrência, vi que havia possibilidade (...) Mudei totalmente minha vida para investir nisso e tive que me reinventar, como qualquer brasileiro batalhador, para que as coisas continuassem andando e eu pudesse dar dignidade para a minha família (Entrevista com Leonardo, Projeto etnografia).

Erica tentou trabalhar, após sua experiência no Polo, como soldadora; deixou currículos, e até se ofereceu a fazer uma experiência prática como cozinheira ou ajudante de cozinha. Cumpre ressaltar que antes do Polo, ela tinha um restaurante. Acabou optando por trabalhar de forma autônoma, comercializando diariamente produtos alimentícios. Ela teve, também, no início, a ajuda financeira de familiares. Vítor diz que teve que se reinventar montando uma empresa de ensino em informática. Leonardo, junto com um sócio do estado do Pará, montou um negócio alimentar. Escolhemos seu depoimento para fechar os casos referentes a este tipo disposicional porque fez uma afirmação que talvez resuma o sentimento que muitos desses trabalhadores vivenciaram ao sair do Polo. Tal como Vítor, ele também enxergou a necessidade de se reinventar, agregando, “como qualquer brasileiro batalhador”.

Como vimos em alguns casos anteriores, mesmo enfatizando um dos tipos de recriação disposicional, existem combinação de disposições. Na hora de se reinserir no mercado de trabalho e de buscar novas alternativas econômicas, os trabalhadores mobilizam disposições diversas, muitas vezes ao mesmo tempo ou sequencialmente, dependendo do resultado que obtenham em cada tentativa. Há, portanto, uma combinação de disposições, que, aliás, não são aleatórias. Ela responde a uma lógica prática, vão sendo ativadas à medida que a disposição mobilizada anteriormente tenha se mostrado ineficaz para alcançar o objetivo de reinserção no mercado trabalho. Em outras palavras, mesmo sendo analiticamente separáveis, constituem

em conjunto um processo social de procura de ganhar novamente o sustento econômico. Para finalizar, esta parte, de mobilização individual das disposições, trazendo um exemplo dessa combinação, recorremos a dois depoimentos extremamente ilustrativos dos processos que viemos relatando, o de Sandra, primeiro; e o do Martin, posteriormente.

Eu aluguei minha casa, vivia do dinheiro do aluguel em Brasília, tinha alugado minha casa por mil e quinhentos reais. Eu pagava o financiamento, me sobravam uns 800 e, claro, eu morava com a minha irmã e tava procurando um emprego. (...) Eu vendi minha casa no Cassino, quitei o financiamento, comprei um terreno aqui e tenho que fazer isso girar pra eu (...) senão vai acabar a grana. Pretendo trabalhar nessa área de arquitetura. Agora no verão eu fiz todo um projeto arquitetônico (...) minha conquista é a sabedoria, é conseguir fazer, é saber fazer. (...) agora eu procurei alguém pra dividir, morar junto, daí tava dividindo casa com uma menina que tá se formando em arquitetura também, moramos três meses e eu tô saindo da casa porque não deu certo (...) Então tenho uns projetos também, trabalho com interiores, eu tenho um curso de design de interiores que foi o que eu fiz em Brasília. Um curso a distância, que foi onde eu comecei; paisagismo e tenho esse curso, e quero começar, quero divulgar mais agora que eu tô aprendendo a modelar mesmo, a fazer 3D nos programas gráficos que eu tinha a maior dificuldade, ainda tenho (...), mas a gente tem que vencer isso, né? Então eu digo que aos pouquinhos as coisas vão se reestabelecendo de novo, mas eu tô feliz com o rumo da vida (Entrevista com Sandra, Projeto etnografia).

A narração de Sandra nos traz toda uma experiência de vida para resolver o problema da ausência de emprego, após ser demitida no Polo. Primeiro alugou sua casa e vivia em Brasília, graças ao valor do aluguel e ao fato de morar com a sua irmã. Depois vendeu a casa e quitou o financiamento com o banco. Ao mesmo tempo, no momento da entrevista, propunha-se estudar na área de arquitetura, enquanto tinha alugado, recentemente, um imóvel, junto com outra pessoa para fazer render mais o dinheiro. Tinha feito, também, um curso de designer de interiores, que fez aproveitando a sua estada em Brasília. Alugar uma casa, vendê-la depois, viver novamente de aluguel, morar na casa de um familiar e estudar configuraram um conjunto de disposições que são mobilizadas por Sandra para encontrar uma alternativa econômica para sua vida. Vejamos, agora, o depoimento, de Martin.

Ia para uns sete meses desempregado (...) Eu mudei a categoria nesse período. A categoria da minha carteira também (...) Tirei para ônibus e caminhão na esperança de uma coisa a mais.

(...) Larguei currículo, largava currículo, tu era bem recebido nas empresas assim, os cara “não, não, deixa o currículo aí e tal”, mas chamar que é bom nada. Até porque a empresa não tinha porquê, era muita gente desempregada, muita muita muita gente desempregada.

(...) Lá por uns sete meses aí, eu e ela [a esposa] começou a conversar. Nós tinha dinheiro ainda, nunca faltou nada assim, sempre teve tudo. Mas, a gente sabe que não vai durar, né? Não vai durar para sempre o dinheiro. Vai chegar uma hora que ele vai acabar. Chega uma hora que só está saindo do caixa. A conta não vai fechar, só tá saindo. Aí a gente tomou uma decisão, como o irmão dela mora no interior de Curitiba, ele trabalha nessa “X”. (...) Ele se formou no (...) ele é formado em refrigeração e foi trabalhar no Paraná, e ficou. Ele trabalhou aqui no Polo Naval, mas não deu muito certo e voltou para lá de novo. Eu esqueci o nome da cidade que ele mora lá, uma cidade do interior próximo a Ponta Grossa. E o meu irmão trabalha lá também, só que meu irmão trabalha em Curitiba. Aí a gente falou com ele, eu falei com meu irmão, falei com meu cunhado. Ficaram louco de feliz: “não, vem para cá, vem para cá!” (...). Eu tava com a passagem comprada. Inclusive até hoje chega para mim no meu celular, que ela me cadastrou no Sine lá de Curitiba e até hoje chega emprego. Chegou para motorista de ambulância, chegou para trabalhar por conta. Eles davam o carro, eu trabalhava por conta. Esses dias chegou ainda para motorista. E aí o meu irmão disse “não cara, vem para cá, Curitiba eu já tô mais habituado, a cidade é muito grande, então uma cidade que tudo é longe, tu vai ter que morar no centro, vai gastar mais. Então eu te aconselho aí mais um lugar do interior para mudar”. Ele disse: “eu conheço muita gente em Ponta Grossa”. Que ele trabalha com venda, né? Ele é promotor de vendas.

(...) Trabalha com uma multinacional lá. É representante comercial e aí ele disse para mim “eu conheço muitas empresas em Ponta Grossa, então tu vem para cá, que eu tiro um dia de folga. A gente deixa o currículo para todo mundo que eu conheço lá. Eu falo, eu explico a situação, tudo”. O meu cunhado não ficou atrás. Ele falou também “não cara, vem aqui para casa”. Inclusive o cara e a esposa dele (...) vamos tirar um dos guri aqui do quarto. Vai ficar um quarto aqui e aí tu fica morando com nós até conseguir, até tu te estabilizar”. Que aí eu ia primeiro, ia conseguir emprego. Depois ia arrumar uma casa. Essa casa aqui é nossa. A gente ia alugar, sei lá o que ia fazer, depois eu ia terminar o ano, ela ia ir pra lá, ia todo mundo para lá. Aí a gente ia vender o carro, sei lá, para comprar os móveis lá, porque fazer a mudança é muito caro, é muito mais caro.

(...) A gente vai começar de zero, só que aqui a gente não paga aluguel, não paga prestação de casa, não paga nada, lá ia ter que pagar tudo, começar do zero, sabendo que o dinheiro não ia dar tanto assim. Ia ser uma situação bem difícil. E aí nisso a gente já deixava currículo lá. Mas o meu sogro ele é estivador e ele pegou um currículo e deixou para um amigo dele, que embora o cara é meu vizinho aqui, mora ali onde está seu carro, ali. Ele trabalha lá comigo no "X". Só que eu só cumprimentava ele, não tinha muita assim (...), até porque ele mora pouco tempo ali. Mas, o meu sogro trabalhava lá dentro com ele, nos navios com ele, e um dia falou para ele, explicou a situação que eu ia embora e tal, não sei o que, "que ele tá meio triste, assim". E aí ele disse: "(...) me traz um currículo aí que eu vou ver que que eu posso fazer". E aí meu sogro levou um currículo. E aí a gente falou "não vai dar nada". E aí pegamos e compramos a passagem. Eu comprei a passagem. Foi 170 reais, acho. Eu comprei a passagem para ir para Curitiba, já tava tudo certo para mim ir para lá. Aí no domingo a gente fez um churrasco tipo de despedida, assim, né? A gente fez churrasco aqui, tava minha sogra, meu sogro, não me lembro se meu pai, minha mãe estavam, acho que eles não estavam lá, mas enfim. E aí no outro dia, na segunda-feira, (...) não tinha lavado os espetos, me lembro que que eu deixei aí. Aí eu tava lavando os espetos aí no fundo, não sei o quê, e aí tocou o telefone, acho que foi o dela, até que tocou e saiu correndo ali. O cara perguntou "esse é o número do Martin?". "Aqui é o Marcos, eu sou do "X", trabalho com a Vitória que é a psicóloga lá, só eu queria saber se ele tem interesse em fazer uma entrevista". Ela me passou para mim, assim, nos 45 minutos do segundo tempo, porque na quinta-feira eu ia viajar. Na segunda eles ligaram, na quinta eu ia viajar. Daí a gente ficou naquele impasse, não sabia se trancava, se estornava a passagem ou não, aí acabou que a gente estornou. (...) E aí começou, até eu entrar na "X" mesmo foi um mês. Porque chamaram 30 pessoas, eram 12 vagas. Eles chamaram 30 pessoas e aí foi eliminando, eliminando, eliminando (Entrevista com Martin, Projeto etnografia).

O extenso relato de Martin inicia falando que após o encerramento do Polo e de sete meses desempregado mudou a categoria de sua carteira de motorista, para poder dirigir ônibus e caminhão. Deixava currículos nas empresas e, apesar destes serem aceitos, nunca era chamado, pois havia muita gente desempregada. Começou a avaliar novas alternativas junto com a esposa, pois o dinheiro que tinham, provavelmente da indenização do Polo, não ia "durar" para sempre. Foi aí que tomaram a decisão de procurar emprego em outro estado, no Paraná. Tendo familiares dele e dela nesse estado, montaram uma estratégia de mudança que envolvia a solidariedade familiar para a chegada no novo lugar. Nesse relato, fortemente vivencial, Martin

conta que até hoje recebe ofertas de emprego do Sine desse estado. Os planos envolviam, depois de conseguir emprego, alugar uma casa e que sua esposa se juntasse com ele no Paraná. Lembra Martin: “ia ter que começar de zero”. Finalmente, a partir do contato com o sogro, conseguiu deixar um currículo primeiro e ser chamado para a entrevista, em um momento posterior, em uma empresa de Rio Grande.

O relato de Martin é minucioso em contar a vivência desses dias em que quase se mudou de estado, em como teve que cancelar a último momento a viagem que já estava planejada e em como se deu todo o processo seletivo para ingressar na empresa. Um conjunto de disposições foram mobilizadas por Martin e sua esposa para encontrar um novo futuro laboral; desde planejar, deixar currículos, mudar a carteira de motorista até recorrer à solidariedade familiar. Tudo isso com um único objetivo: o de conseguir se reinserir no mercado de trabalho.

Os depoimentos do conjunto dos trabalhadores nos mostram o esforço de mobilização individual de disposições que implicou a saída deles do Polo. Trata-se de uma força de trabalho disponível que foi lançada no desemprego e que mobilizou essas disposições para se realocar novamente no mercado de trabalho. A continuação veremos as estratégias coletivas que alguns deles montaram tratando de reverter a situação de desamparo em que ficaram no período Pós-Polo.

6.2 As disposições mobilizadas em grupos ou por redes de contatos

Já nas primeiras entrevistas registramos que os trabalhadores não apenas mobilizavam disposições individuais, mas também coletivas. Isso é o que pretendemos mostrar nesta seção. As mudanças mais recentes da sociedade informacional, em especial a proliferação de plataformas e aplicativos, permitem uma comunicação rápida, que acelera a velocidade em que se processam as relações sociais. Na nossa pesquisa, ficou evidenciado, de um lado, que após o encerramento do Polo, muitos trabalhadores e trabalhadoras se comunicavam por essa via com o objetivo de circular informações sobre as possibilidades de emprego na região sul e, inclusive, em outras regiões do país. De outro lado, a pesquisa permitiu conhecer a existência de um grupo de mulheres que trabalharam no Polo e que traçavam, depois de seu encerramento, objetivos comuns para enfrentar a nova situação de desemprego.

Eu vou usar alguma rede de contato que tenho aí pra trabalhar *off shore*, trabalhar embarcado, essa é a estratégia. Sexta-feira já fizemos alguns contatos, tô esperando algum contato e tendo em vista que eu também não vou matar cachorro a grito, porque quer

queira quer não, a minha aposentadoria vai sair (Entrevista com Gabriel, Projeto etnografia).

Sim, por exemplo tem vários grupos de Whatsapp, de amigos também, de futebol, como vou te explicar; que a gente fazia, trabalhava em tal lugar “equipe não sei de quê”, “equipe de solda”, “equipe isso”, “equipe que fazia o futebolzinho e churrasquinho final de semana”. Aí tem vários grupos e quando pinta uma vaga eles postam, pessoal do Rio, pessoal da Bahia, tudo quanto é lugar eles mandam, entendeu? Mandam as fotos pra nós ou mandam os áudios (...) então é comunicação por Whatsapp (Entrevista com Anderson, Projeto etnografia).

Gabriel, já próximo da aposentadoria, fala de uma rede de contatos para trabalhar embarcado. Originário de São Paulo e morando, ainda na época, no Rio Grande do Sul, não teria problemas, aparentemente, para se deslocar para outro estado. Anderson fala que participa em vários grupos, com origem em equipes de trabalho e de sociabilidade no Polo, através do aplicativo de Whatsapp. Quando aparece alguma vaga de emprego, os ex-colegas avisam por meio desses grupos. Essas informações provêm de vários estados (provavelmente de ex-colegas que voltaram para seus lugares de origem) e contêm imagens, textos e áudios.

Segue a mesma. A gente fez muita amizade nesse tempo, então tem pessoas que eu trabalhei no primeiro emprego no Polo Naval que depois de três, quatro anos, eu voltei a trabalhar de novo com essas mesmas pessoas, então tenho contato com todo mundo, então fica uma relação de amizade e de ajuda, né? Quando um sabe onde tem: “Ó, tão botando em tal empresa!”, aí um já liga, já avisa e assim a gente ficou, né? É mais nessa parte de um ajudar o outro pra estar todo mundo sempre trabalhando (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Sim, mantendo contato [com ex-colegas]. A gente tem um grupo no WhatsApp e sempre tem alguém falando no grupo. A gente faz churrasco, se encontra. Muitos conseguiram se integrar ao mercado de trabalho, mas muitos estão desempregados, alguns estão fazendo bico. Não foram todos que conseguiram emprego (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

A gente se reúne, 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 pra nós no grupo, a gente tem grupo na WhatsApp. Nós somos no total de 50 mulheres (Entrevista com Laura, Projeto etnografia).

Essa rede de contatos faz, como nos conta Mauro, que possam, inclusive, voltar a trabalhar com ex-colegas do Polo. Afirma Mauro: “fica uma relação de amizade e de ajuda”. O objetivo dessa ajuda, finaliza nosso entrevistado, é “estar todo mundo sempre trabalhando”. Sobre as redes de contato, Lucas também relata o uso do aplicativo WhatsApp. Embora não fale que o grupo existe para troca de informações laborais - falando mais em questões relacionadas a sociabilidade –, sua declaração, no sentido de que alguns reingressaram ao mercado de trabalho e outros não, sugere que esse tema é central no novo relacionamento estabelecido.

A segunda rede de contatos se formou em torno da questão de gênero. Laura nos informa que se trata de mulheres, ex-trabalhadoras do Polo, que se juntaram, originalmente, a partir do sindicato dos metalúrgicos e formaram posteriormente um movimento coletivo reivindicativo. Em alguns momentos desta obra surgiu que as mulheres eram preteridas em relação aos homens para serem contratadas, após o encerramento do Polo, particularmente na cidade de Rio Grande. Isso ocorria, principalmente, no que tange aos trabalhos de solda. O movimento das mulheres, que adotou o nome de “Muralha Rosa”, mobilizou-se então, na época, para reivindicar empregos para elas, bem como para se dar apoio mútuo, diante do impacto de terem sido demitidas do Polo, e terem que retornar para trabalhos de menor qualificação e remuneração.

As análises desta segunda seção nos mostram que os trabalhadores e trabalhadoras se constituem, também, como uma força de trabalho disponível coletivamente. Tanto o uso de tecnologias informacionais quanto a mobilização de gênero se constituíram, nos anos posteriores ao encerramento do Polo, em forças propulsoras de solidariedade intra-trabalhadores e intra-mulheres (a segunda).

6.3 Análises objetivas proporcionadas pelos próprios trabalhadores sobre a recriação das disposições

A análise da recriação das disposições também é feita pelos próprios trabalhadores. Assim como eles nos informaram sobre as disposições econômicas perdidas, as disposições cognitivas descartadas e as disposições emocionais frustradas, também o fazem em relação à recriação das disposições. Nesta seção, veremos análises que se referem à recriação observada em colegas mais próximos, primeiro, e nos ex-trabalhadores do Polo em geral, em um segundo momento.

Sim, sim. A maioria da minha equipe ficou até o final, até a entrega da plataforma, e depois... eles tão fazendo bico, assim, mas emprego de carteira assinada não (Entrevista com Franciele, Projeto etnografia).

Ele vende carro, ele é “virador” [pessoa que se vira na vida, apesar das dificuldades], assim. Ele entrou nesse mercado informal, vamos dizer, como a maioria das pessoas, para tentar sobreviver. Ele está nisso, cara. Detalhe, nesses dias falei com ele: “cara tô lutando aqui, tô me defendendo, por enquanto tá dando para se defender” (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Em geral, assim, sabe, uns poucos foram para São José do Norte, trabalhar no Polo, os que eram de Rio Grande que já é mais fácil, né? Outros estão trabalhando em transportadora (...) em geral, uma em restaurante, em imobiliária (...) eu trabalhava numa ONG, aí engravidei. Aí já parei (Entrevista com Pâmela, Projeto etnografia).

Ao falar dos ex-colegas mais próximos, Franciele conta que a maioria das pessoas que trabalhavam com ela fazem bico, isto é, após o encerramento do megaempreendimento passaram a desempenhar atividades intermitentes e com baixa remuneração. Jorge nos fala de um ex-colega que é “virador”, alguém que “se está defendendo”. O verbo defender-se nos remete a alguém que está sendo “atacado”, provavelmente, pelas condições de vida adversas para se sustentar economicamente. Na época da entrevista, ainda, alguns trabalhadores que foram demitidos do Polo de Rio Grande foram trabalhar em São José de Norte, onde estava sendo construída a última plataforma. Isso foi relatado por Pâmela, ao falar de seus ex-colegas mais próximos. Outros se distribuíram em vários setores, tais como, uma transportadora, um restaurante, uma imobiliária. Ela, por sua vez, voltou a trabalhar em uma ONG.

Passamos agora, para terminar este último capítulo, a análises mais gerais, para além dos colegas mais próximos, feitas pelos próprios trabalhadores entrevistados.

Eu galgo sair da área e fazer outros tipos de trabalho depois que me formar, sair até do país mesmo, porque hoje em dia, países que não estão tendo crescimento populacional, então a mão de obra está envelhecendo. Eles estão galgando a mão de obra, principalmente o Brasil. Não vou puxar (...) pro nosso lado, mas já puxando nós aprendemos a cruzar e a cabecear. Não aprende só a apertar parafuso, aprende a fazer o parafuso e apertar, resolver qualquer problema. Lá fora ainda tem essa mentalidade “ah eu só sou aquilo ali”. Aqui não, aqui você é obrigado a fazer tudo. Tem empresa que você entra e que você tem que fazer tudo, mesmo você tendo só uma formação, então lá fora tão pedindo muito brasileiro, muito. Canadá, Austrália, Irlanda, Espanha, tão pedindo muito brasileiro, que é uma mão de obra qualificada e barata, nosso dinheiro não vale nada (Entrevista com Stefan, Projeto etnografia).

Tem muita gente parada ainda, porque na verdade como tem esse boato [do retorno do Polo Naval], tem gente que saiu agora, tá no seguro-desemprego e vai esperar. O resto do pessoal que a gente conhece tá trabalhando no comércio mesmo. (...) Tinha bastante gente daqui, mas a maior parte era de fora de Rio Grande, [era de] Espírito Santo, Minas Gerais. Hoje a maior parte das pessoas que estão lá são daqui, não tem muitos funcionários, mas os que tem, a maioria é daqui. Tem gente que conseguiu pegar um trabalho na prefeitura quando trocou o governo, inclusive os mais qualificados (...) tem pós-graduado que tá parado, supervisores, coordenadores (Entrevista com Ana, Projeto etnografia).

Ficou mais difícil [a situação de trabalho em Rio Grande]. Muita gente foi demitida, muita gente ficou desempregada e não tinha vaga para todo mundo no mercado de trabalho. Muita gente que antes do Polo trabalhava com comércio acabou voltando para lá e na época do Polo as empresas estavam correndo atrás de funcionários. O supermercado precisava de funcionário para todos os setores e não tinha gente para trabalhar; mas na hora que acabou o Polo essas vagas foram todas preenchidas e ainda ficou muita gente sem trabalhar (Entrevista com Lucas, Projeto etnografia).

Com essa redução aí tem muita gente que tá desempregada, tem muita gente que tá trabalhando em outros lugares que recebe muito menos (...). Mas, é, basicamente, todo mundo tentou se re-colocar noutras áreas, né? Independente de salário, todo mundo tá buscando trabalhar, né? Porque hoje em dia tá difícil, não tem no Polo, não tem no comércio, tem muito pouco trabalho e muita gente desempregada (Entrevista com Mauro, Projeto etnografia).

Sobrevivente, porque se acabar a Iara, aí ali tá acabando o canteiro, depois vai ter o quê? Nada. É botar mochilinha, ficar por aí fazendo obra ou esperar o verão para pescar, e é a verdade. (...) é como tudo em Rio Grande: é um dia após o outro (Entrevista com Jean, Projeto etnografia).

Olha, todo mundo tá se virando. Uns por conta (...) O pessoal (...) de Rio Grande do Sul (...) não é de chutar o balde e dizer “Ah, não quero mais aquilo!” (Entrevista com Márcio, Projeto etnografia).

Não tem cara. Tem que te virar, né? Esse pessoal com filho, não vai deixar seu filho passar necessidade esperando alguma coisa cair do céu (Entrevista com Jorge, Projeto etnografia).

Stefan utiliza o termo galgar, tanto em relação a ele (inicia falando de si mesmo) quanto em relação aos ex-trabalhadores do Polo e aos trabalhadores brasileiros em geral. Todos estão galgando, nos diz Stefan. ValORIZA que se trata de uma mão de obra especializada e acostumada com a flexibilidade laboral, o que no seu entendimento não ocorre com os

trabalhadores de outros países. Acrescenta ainda que fora do país estão requerendo trabalhadores brasileiros, por ser uma força de trabalho qualificada e barata. A recriação de disposições (“o galgar”) se viabiliza, segundo ele, através da qualificação e da polivalência desses trabalhadores.

Se a fala de Stefan alcança os trabalhadores brasileiros, em geral, para além do Polo, Ana nos fala da situação daqueles que desempenhavam tarefas no grande empreendimento. Enquanto alguns ainda estavam no seguro de desemprego, na época da entrevista, aqueles que permaneciam em Rio Grande estavam trabalhando no comércio. Alguns ainda conseguiram trabalho na prefeitura da cidade. O desemprego pegava as diferentes categorias de trabalhadores, inclusive quadros superiores, avalia Ana. Lucas, de modo semelhante, destaca o peso do desemprego na cidade de Rio Grande e como muitos trabalhadores voltaram a ocupar vagas no comércio, o que não reduziu as cifras alcançadas por aquele.

Mauro reafirma o quadro geral que viemos observando. Encontra um desemprego generalizado e, como observamos nos depoimentos individuais, uma força de trabalho disponível. De acordo com ele: “independente de salário todo mundo tá buscando trabalhar, né?”. Isso mostra como saiu do Polo uma força de trabalho que se lançava no mercado de trabalho em busca de uma reinserção laboral, sem maiores pretensões que um trabalho que lhe gerasse algum rendimento monetário.

O depoimento de Jean parece trazer uma certa resignação para a situação vivenciada por esses trabalhadores. Começa inclusive utilizando a palavra “sobrevivente” (ainda que tenha sido um conceito utilizado pela entrevistadora ao perguntar, o que pode ter direcionado a resposta). Está acabando o trabalho em Rio Grande, nos relata Jean. Para ele, só fica esperar o retorno da atividade safrista da pesca ou pegar uma mochila, isto é, usando a terminologia trazida por Stefan, trata-se de “galgar”. Sua fala final de que na cidade de Rio Grande “é um dia após outro” representa um documento das baixas expectativas de trabalho na cidade, após o encerramento do Polo.

Marcio vê positivamente a disponibilidade do pessoal de Rio Grande do Sul para o trabalho. Afirma, como outros, que a pessoa está se “virando”, quer dizer, buscando alternativas para manter sua sustentabilidade econômica. Jorge faz um depoimento em uma direção semelhante, pois quem tem uma família tem que “se virar”, segundo ele.

A análise objetiva, que fazem os próprios trabalhadores, nos confirma essa luta cotidiana dos brasileiros por garantir seu sustento econômico, materializado na nossa pesquisa, naqueles que participaram do Polo.

Procuramos dar conta, neste capítulo, de um aspecto que tinha passado por alto para nós mesmos como pesquisadores: os trabalhadores não se reduzem a um elemento passivo que sofre sem resistências os constrangimentos das “forças estruturais”. Confrontados por uma situação geral de desemprego, eles procuraram alternativas mobilizando disposições de maneira individual (quando não, também, familiar).

Nos detivemos, então, primeiro, nas disposições individuais e coletivas mobilizadas por eles e finalizamos com uma análise objetiva (proporcionada por eles mesmos) sobre todo esse processo. O primeiro que se destaca é que se trata de uma *força de trabalho disponível*. Tanto sua experiência de procura cotidiana de emprego quanto o aceite da primeira opção laboral a se apresentar diante deles, são indicadores dessa disponibilidade, praticamente, sem condições. Essa disponibilidade, por sua vez, não é só individual, é também coletiva. O uso das tecnologias informacionais, em uma versão mais moderna, especialmente nos aplicativos de internet, facilita essa nova disponibilidade coletiva. Junto com isso, notamos a existência de uma disponibilidade coletiva mais “tradicional”: a formação de um movimento de ação coletiva, em torno do gênero, formado por ex-mulheres trabalhadoras do Polo, mas que não implica no não uso de tecnologias informacionais modernas como os aplicativos. Estas ações se constituíram, como já falamos, em forças propulsoras de solidariedade entre ex-trabalhadores em geral (a primeira) e entre ex-trabalhadoras (a segunda).

A análise objetiva proporcionada pelos trabalhadores do Polo nos permite, como em outros momentos desta obra, dispor de um “olhar” privilegiado. Ninguém melhor que eles para nos informar e avaliar os processos que ocorreram dentro do Polo (em seu funcionamento) e depois dele (com seu encerramento). O trabalhador Pós-polo que emerge é, como falamos, uma força de trabalho disponível, que se expressa em um conjunto de termos tais como “galgar”, “se virar” e “pegar uma mochila”.

Ao final, o que fica é um trabalhador colocando-se a disposição de diversas maneiras: “largando currículos”, isto é, contando quem ele é e qual é o seu valor; incorporando novos processos formativos; optando por caminhos de empreendedorismo, e agindo individual e coletivamente. E verdade também que as disposições recriadas não aparecem em geral sozinhas, inclusive, costumam aparecer em combinação. Há um certo jogo de prova e erro, no qual os trabalhadores vão testando suas disposições até achar uma nova alternativa econômica. Tendo insucesso em um tipo disposicional, tende-se a passar para o seguinte, por exemplo, se não consegue um emprego formal procura, no empreendedorismo, uma alternativa econômica; não como *self-made men*, mas como alguém que se “vira”. Deixamos para as conclusões uma reflexão mais detida sobre essa classe trabalhadora batalhadora.

CONCLUSÕES

A experiência do Polo Naval de Rio Grande trouxe uma grande fantasia social, a de construir no extremo sul do país um grande empreendimento que incluísse força de trabalho local e de fora, e que mobilizasse os diferentes setores da sociedade, além do laboral. Foram dez anos, praticamente de atividade, de 2005/2006 até 2016, em que o Polo atraiu trabalhadores e mudou as características da cidade de Rio Grande. Várias áreas se viram radicalmente mobilizadas por esse empreendimento, tais como a educativa, a do comércio, a de transporte e circulação urbana, a de hotelaria, a imobiliária e a de gastronomia.

Houve também pesquisas desenvolvidas desde diversas áreas de conhecimento, tanto dentro do campo da sociologia quanto fora dele (economia, por exemplo). Nossa pesquisa mostra, à diferença de outras, a relevância de recorrer ao ponto de vista dos atores, para reconstruir o grande processo social que se montou em torno do Polo. Iniciamos este livro contando a percepção que tinham, no início do Polo, atores sociais com influência na cidade de Rio Grande, tais como diretores de institutos de formação laboral, autoridades universitárias e mídia local e nacional. Esses atores, mais visíveis, relataram a emergência de um grande empreendimento que traria mudanças radicais para a região sul do Brasil, em que, como se dizia em um programa veiculado pela internet, havia um processo de “ebulição”.

O grande mérito deste trabalho consiste, a nosso ver, em recorrer aos próprios trabalhadores para compreender esse processo de instalação e derrubada do Polo, o que nos possibilita ter a visão dos atores que participavam dele cotidianamente. Na sequência dos capítulos, especialmente a partir do terceiro, notamos que os registros das entrevistas nos permitiram captar a vivência, percepções e sentimentos de cada trabalhador. É condição central da pesquisa etnográfica, em particular, e da pesquisa qualitativa, em geral, recorrer ao ponto de vista dos indivíduos pesquisados. Nesse sentido, foram registradas as disposições para pensar, sentir e agir de cada entrevistado.

É essa ausência de olhar para o ponto de vista dos trabalhadores, de forma ampla, que nos parece fazer falta a muitas pesquisas sobre o Polo, principalmente, as vindas desde a economia. “A escuta” não foi uma parte secundária de nosso desenho metodológico, pelo contrário, foi elevada a parte substancial da explicação de nosso objeto de estudo. Finalizando esta obra, podemos afirmar que quanto mais atenção prestamos para as falas,

mais percebemos a necessidade do estudo dos atores envolvidos cotidianamente, considerando a sua perspectiva. Dito de outra maneira, quanto mais se valoriza o olhar dos sujeitos entrevistados, mais se percebe o mal equipados que estamos para estudar nossos objetos de estudo.

Por sua vez, à medida que íamos analisando os depoimentos dos entrevistados, notamos que esse ponto de vista incluía não apenas suas vivências subjetivas. Os trabalhadores, também, nos ofereciam uma visão “objetiva” de todo o processo social que queríamos analisar. Não se constituindo como uma pesquisa que contasse com uma observação do campo direta, a fala dos entrevistados foi de inestimável riqueza para conhecer o universo social do Polo, tanto durante como após o seu encerramento. Chamamos a essas reflexões gerais dos trabalhadores de “análises objetivas” feitas por “trabalhadores-sociólogos” ou “sociólogos práticos”. Com isso, pretendemos reconhecer a relevância delas para dar conta da explicação do objeto de estudo. Em outras palavras, eles foram nossos olhos no Polo. Assim como Burawoy (2014) conseguiu realizar sua pesquisa etnográfica, em Zâmbia, recorrendo a jovens do entorno local, nós conseguimos olhar para o nosso universo de análise a partir da observação acurada de vários desses trabalhadores.

Depois de dedicar o primeiro capítulo, sobretudo, aos atores que viam, no início, o Polo como um empreendimento inédito e fortemente transformador das relações sociais na região; a partir do segundo capítulo começamos a reproduzir o resultado de escuta aos trabalhadores. Vimos, então, como se tinha constituído um compromisso social dos trabalhadores em torno do Polo, como eles sentiam que eram parte de um grande projeto, sintetizado, de forma literária, por um deles, na contribuição daquela “gotinha” de petróleo que a Petrobras extraía.

A hipótese do compromisso ganharia outros contornos a partir do trabalho de campo, enfatizando já não uma adesão irreflexiva (o “vestir a camisa da empresa”), presente, em parte, em pesquisas anteriores (deste autor); mas, sim, ancorados no trabalho do campo e em um entendimento mais cuidadoso das trajetórias históricas das classes trabalhadoras brasileiras (CARDOSO, 2010) e de uma literatura (BECKER, 2008; SCRIBANO, 2012) que ajudava a escutar mais de perto os trabalhadores, isto é, notar que o compromisso significava mais “sentir-se parte” do que uma nova forma de alienação do século XXI. A ideia de um novo regime de mobilização da força de trabalho ou, para alguns autores, de um novo espírito do capitalismo, passava a soar estranha a esse mundo social que se tinha construído em torno do Polo. Surgia, então, uma hipótese mais enriquecida: a das disposições para pensar, para crer e para sentir que o Polo ativava nos trabalhadores. Em outras palavras, esse megaprojeto incluía os trabalhadores como poucas vezes tinha ocorrido, na história do capitalismo brasileiro. Ali emerge a ideia de fantasia social, fazendo parte da criação de uma disposição para acreditar e sentir. É verdade que Scribano nos fala da fantasia como

occlusão do conflito. Sem desconhecer esse argumento, o Polo se mostrava como uma possibilidade de integração social ao mundo do trabalho bastante inédita no contexto brasileiro, o que não quer dizer que não houvesse vozes críticas ao mesmo, tanto no seu mundo portas adentro quanto nos seus efeitos supostamente positivos sobre a cidade de Rio Grande.

No capítulo três, observamos detidamente a hipótese do Polo Naval como ativador de disposições econômicas, cognitivas e emocionais (sendo esta última dimensão agregada ao longo da pesquisa, ficando enriquecida a hipótese de partida). Cumpre ressaltar que as disposições se vinculam em vários momentos com a aquisição das competências. Lahire (2004) chama atenção para o fato de que competências e disposições não são a mesma coisa: enquanto as primeiras apontam para a aprendizagem de uma habilidade; as segundas referem a tendências e propensões dos indivíduos para pensar, sentir, avaliar e agir. Porém, não poucas vezes uma disposição está vinculada com uma competência como vimos ao longo desse capítulo e voltamos a notar no capítulo quinto.

Nas disposições econômicas, notamos como passou a ser parte da vida desses trabalhadores, auferirem rendimentos monetários superiores à média dos trabalhadores brasileiros, e o acesso ao consumo e ao crédito e a benefícios e direitos sociais diferenciados da maioria da classe trabalhadora. Essas propensões para obter mais rendimentos monetários e para usufruir de objetos materiais e simbólicos, aos quais antes não tinham acesso ou apenas parcialmente, foram ativadas pelo Polo.

Um processo semelhante ocorreu com as disposições cognitivas. Desse modo, notamos um investimento econômico e dedicação de tempo em cursos de formação (disposição para agir), uma valorização positiva do conhecimento em geral (disposição para pensar/sentir) e um orgulho por adquirir um conhecimento sobre uma profissão (disposição para sentir).

As disposições emocionais, por sua vez, foram divididas em “de ser parte”, “específicas” e “de privilégio”. Por sua própria definição, são todas disposições de sentir. O “ser parte” se relaciona com o compromisso e a fantasia social. O “específico” com determinada atividade levada adiante e o “privilegio” com ser diferenciado no contexto de trabalho brasileiro (a outra cara de “ser parte”). Contudo, esse mundo de ativação de disposições emocionais tem seus contraexemplos. Nem todos estavam “dispostos” ao trabalho no Polo, constatando-se isso tanto naqueles que tinham olhares críticos quanto naqueles que se sentiam fora do compromisso. Esse processo não está, por sua vez, isento de contradições disposicionais. Assim, podemos encontrar trabalhadores com disposições emocionais não favoráveis (não se sentir parte de um projeto coletivo), mas com propensão a desenvolver disposições econômicas (acessar um bem material) e cognitivas (valorizar o conhecimento).

No capítulo quarto, observamos que o Polo não caiu de um dia para o outro. Foi um processo que durou em torno de dois anos, o da fantasia

social que se transformou em um fantasma, o da integração social convertida em desamparo. Notamos, também, que esse processo não foi isento de estratégias individuais e empáticas (de cuidado dos outros) para não serem demitidos (enquanto o Polo não foi encerrado) bem como de preparação subjetiva (disposição para pensar) e objetiva (disposição para agir) em relação ao futuro adverso que se estava desenhando.

Com o encerramento do megaempreendimento, teve lugar um desmoronamento das disposições econômicas, cognitivas e emocionais. Esse processo é retratado no capítulo quinto. Nossa hipótese se viu confirmada, agregando-se a frustração das disposições emocionais. Em primeiro lugar, a perda do salário, dos bens de consumo, dos direitos e dos benefícios, e o endividamento (em muitos deles) deixou os trabalhadores sem poder realizar suas disposições econômicas. Em poucas palavras, a realização prática dessas disposições já não seria para eles. Trata-se de perda (ou no mínimo enfraquecimento) de disposições econômicas, porque esses trabalhadores passam a duvidar, ou não acreditam, em rendimentos semelhantes aos que tinham no Polo e pouco apostam no acesso que tinham a bens de consumo, crédito, benefícios e direitos sociais. Como disse um dos trabalhadores, manifestando sua conformidade com a nova realidade salarial oferecida pela nova empresa: “se melhorar até estraga”.

O encerramento do Polo significou, também, um fenômeno drástico de desperdício de conhecimento incorporado em uma força laboral. A complexidade desse processo fica evidenciada nos conhecimentos que foram inutilizados, no retorno a tarefas e qualificações anteriores e abandono das atuais, e na desatualização cognitiva que leva à caducidade dos saberes adquiridos. Os casos de ex-trabalhadores que passaram a desempenhar ocupações com remunerações instáveis e baixa proteção social (por exemplo, motoristas de Uber e trabalhadoras em serviços gerais como os de faxineira), mostram um descarte e uma indiferença de disposições cognitivas. Finalmente, a disposição abstrata para o trabalho, a disposição para conhecimentos gerais aplicáveis em outras áreas (normas de higiene, por exemplo) e a específica (não sistemática), sendo relevantes, não chegam a contrapesar a tendência geral.

Nesse ponto cabe destacar, novamente, que a competência não define a disposição. Entretanto, a inutilização de um conhecimento leva a uma mudança disposicional. O trabalhador que vê negado o uso de um conhecimento, e tem que usar outro ou voltar ao anterior (comércio, serviços gerais), se vê obrigado a essa alteração nas suas disposições. É sua disposição para aquele conhecimento ou para aquela atividade que acabou sendo descartada. É como se dissessem para ele: “não precisamos mais que estejas disposto para isso”.

Mostramos como o encerramento do Polo, também, significou uma frustração de dimensões emocionais. As disposições de “ser parte”, específica de vínculo afetivo com uma tarefa, e de “privilégio” se desmoronaram,

e ficou um sentimento de tristeza em muitos trabalhadores. Porém, apesar dos impactos da situação emocional negativa e do sentimento de tristeza, pelo fim de um projeto de vinte anos (que os incluiu, primeiro; e os excluiu, depois), os trabalhadores também ativaram novas disposições para enfrentar a vida pós-Polo.

Todas essas perdas disposicionais não significam que os trabalhadores se transformem em indivíduos passivos, que não conseguem oferecer uma resposta ao rumo que foi dado para suas vidas. É isso o que é visualizado no capítulo sexto, dedicado à recriação das disposições, a qual como pesquisadores demoramos a perceber, talvez impactados também pela queda do grande empreendimento. Numa terra desolada, o que observamos, na realidade, é a recriação das disposições.

O que se mostra, primeiramente, é que saiu do Polo uma força de trabalho disposicional, isto é, com propensão a procurar um novo trabalho, mesmo em condições bem menos favoráveis às usufruídas no Polo. É o caso do trabalhador que diante de uma possibilidade de trabalho nos relatou: “peguei meus documentos, peguei uma moto e fui para lá”. Como dissemos, anteriormente, não se trata de ter um olhar superficial sobre o sofrimento dos trabalhadores diante de expectativas de disposições que foram destruídas, mas reparar também para uma força de trabalho que precisa seguir subsistindo, individual e familiarmente. Como nos disse outro trabalhador: “Tem que te virar, né? (...) não vai deixar seu filho passar necessidade esperando alguma coisa cair do céu”. A recriação de disposições ocorre de forma individual e coletiva.

Além de estar disposto (disposição para pensar) diante da primeira possibilidade de emprego, estão também as disposições para agir. É uma extensa lista deste último tipo de disposições que podemos elencar, tais como: “largar um currículum”, estudar em uma faculdade, se capacitar tirando uma nova habilitação de motorista ou se qualificar fazendo um novo curso técnico, e buscar uma opção pelo trabalho autônomo ou criando uma microempresa, muitas vezes com outros sócios ou familiares em situação semelhante.

Essas disposições recriadas, que enfrentam as perdas, os descartes, as frustrações e, principalmente, o desemprego (suportado por muitos durante, pelo menos, vários meses), são mobilizadas muitas vezes ao mesmo tempo (largar um currículum e tentar trabalhar autonomamente, por exemplo) ou em sequência (o trabalhador não foi chamado de uma empresa e tenta montar, então, um microempreendimento, muitas vezes com outros).

No entanto, o lado da mobilização individual não é o único da recriação de disposições. Também existem as estratégias coletivas que servem de apoio emocional para quem ficou no desemprego, mas continua buscando novos caminhos. É o que observamos no uso das novas tecnologias de informação (os app) e em um grupo formado por mulheres, ex-trabalhadoras do Polo, em Rio Grande. Mostram-nos que, para além da

mobilização individual de disposições, existem estratégias coletivas que apontam a reverter a perda disposicional do conjunto desses trabalhadores.

É difícil resumir toda uma experiência social em alguns parágrafos. O Polo representou um projeto de vinte anos, para muitos desses trabalhadores, um sonho, uma fantasia social. Isso fez com que a maioria abraçara esse projeto, se sentindo parte dele e se sentindo privilegiada. Como dissemos em vários momentos: o Polo foi no início um grande ativador de disposições econômicas, cognitivas e emocionais. Do mesmo modo, acabou sendo um desperdício ou uma destruição massiva de disposições. Isso ficou demonstrado ao longo da pesquisa. Como dizia um trabalhador: “não conheço ninguém que esteja feliz”. De fato, o desemprego foi uma experiência dura para muitos dos trabalhadores entrevistados e, segundo eles, muitos de seus ex-colegas permaneciam nessa condição. Não devemos obviar que o final da primeira década do século XXI e o início da segunda década é marcado por altas taxas de desemprego, chegando-se a cifras que oscilam em torno dos doze milhões de desempregados. Além disso, quando há emprego, dizem os trabalhadores, a maioria é sem carteira assinada, isto é, sem proteção social, também resultado de políticas desregulamentadoras do trabalho (D'AVILA; ROBERTT, 2018).

Se tudo isso é certo, também é que estamos diante de uma força de trabalho disposicional, que se expressa nas figuras literárias, trazidas pelos trabalhadores, do “galgar”, de “pegar a mochila”, de “se virar”. Essa é uma parte que muitas vezes fica oculta pela sociologia do trabalho brasileira, que tende a ver, muitas vezes, apenas os impactos negativos das forças estruturais ou do agir dos setores dominantes. Não que estes não exerçam seu poder dominante sobre os mais vulneráveis. De fato, o encerramento do Polo tem parte de sua explicação nas decisões de agentes localizados em posições dominantes, nos níveis nacional e global. Contudo, o que queremos sublinhar é que junto com o desperdício e o desamparo, fica latente essa força de trabalho que continua se ilusionando e batalhando por desenvolver disposições vinculadas a uma melhor qualidade de vida.

Surge, então, a pergunta questionadora: o que aprendemos do Polo Naval de Rio Grande? Em boa medida, uma aprendizagem que resulta desta pesquisa é que a solidariedade entre os trabalhadores continua existindo quando se vive uma experiência comum, quando estes se sentem parte de um “algo a mais” que um projeto individual. Essa solidariedade expressou-se em duas situações, embora esta pesquisa não retrate sua extensão. Primeiro, quando os trabalhadores estavam na rota de serem demitidos. Nestes casos, podia ocorrer que um trabalhador se oferecesse em lugar de outro para ser demitido por entender que o colega ou a colega precisava mais do emprego. É uma solidariedade próxima, visível, corpo a corpo. É olhar para o lado e perceber que o futuro do outro seria mais penoso do que o próprio se o desenlace (inevitável para todos) tocassem primeiro aquele que mais precisa. Em suma, cuidar e se preocupar com quem está a seu lado, que “faz

por merecer” e precisa mais do que ele mesmo. Trata-se de uma solidariedade de pouco alcance, pois o “destino” de ser jogado no desemprego estava praticamente marcado para todos os trabalhadores, o que não retira força à disposição para olhar para o outro e para se colocar no lugar dele ou, melhor dito, “colocar ele no seu lugar”.

O outro tipo de solidariedade ocorre depois que se saiu do Polo. Com auxílio das tecnologias informacionais que permitem uma conexão rápida sem importar as distâncias, os trabalhadores se comunicam em boa medida para buscarem empregos em forma conjunta, para se avisarem quando surge uma oportunidade laboral e também para voltarem a trabalhar juntos. Um caso especial é o do grupo de mulheres “Muralha Rosa”, formado por ex-trabalhadoras, que construíram uma nova identidade a partir das disposições (e competências) que ativaram no Polo. Para tanto, fizeram uso das tecnologias informacionais e também do contato pessoal, o que lhes permitiu expressar e exercer sua solidariedade, tanto para conseguirem um novo emprego quanto para se apoiaremumas às outras, em um mundo laboral que se tornava mais ríspido com elas do que com os homens, voltando a sofrer as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

O que nos deixa o Polo Naval, nos preguntávamos. Nos deixa, a meu ver, que o Polo representou a experiência de um lugar de compromisso, de fantasia social e também de exercício da solidariedade. Esta última continuava existindo (quando realizamos as entrevistas em 2017-2018) à medida que, depois de encerrado o Polo, a cooperação subsistia entre eles. O que encontramos não é uma solidariedade abstrata, metafísica ou grandiloquente. É uma solidariedade cotidiana, empática, corpo a corpo. Neste sentido, é uma solidariedade que não consegue dar um passo a mais. Para uma classe trabalhadora que, em boa medida, é submetida a forças nacionais e globais que decidem seu futuro, a solidariedade não encontra espaço para se desenvolver além do cotidiano. De fato, embora não tratado nesta obra, o sindicato dos metalúrgicos de Rio Grande foi muito ativo nos anos de funcionamento do Polo e quando este mostrava sinais acelerados de desabamento. Mas essa solidariedade não foi suficiente para enfrentar, com sucesso, essas forças. Em agosto de 2016 houve uma mudança de governo, resultado do impeachment a Dilma Rousseff, e o novo governo assumiu uma virada neoliberal. Depois disso, a Petrobras, a grande condutora do Polo, passava a ser entendida basicamente como uma empresa que não devia ter perdas, em que pouco ou nada interessavam as disposições que um grande empreendimento, como o da indústria naval, tinha ativado em milhares de trabalhadores. Apesar do encerramento do Polo não ter sido nosso objeto de estudo, e apesar de termos indicado, a partir dos depoimentos dos trabalhadores, um conjunto de fatores que podem ter causado esse final, essas forças além do local mostraram ser decisivas para esse desenlace; bem como a solidariedade dos trabalhadores, impotente diante delas. Diz Auyero

(2007, p. 198)³⁸, estudando outro objeto de estudo, mas em uma pesquisa com a mesma preocupação pela “escuta”: “As pressões econômicas mundiais interagem de maneiras complexas nas políticas regionais, nacionais e locais ao mesmo tempo que envolvem muitos modos diferentes de globalizações práticas (tradução nossa)”.

Deixamos umas palavras finais para voltar a falar da etnografia realizada. Apesar de termos falado das características da pesquisa, sobretudo, nos momentos iniciais da obra, nos parece necessário fazer alguns apontamentos no final. Estes têm a ver com questionamentos e reflexões que se colocam no momento de encerramento, alguns envolvendo a própria escrita.

Em primeiro lugar, apesar da escrita ter sido direcionada a entender todo um processo social, não nos detivemos tanto nas trajetórias dos indivíduos. Nossa análise (puxada pela sociologia) centrou-se mais nas categorias da pesquisa, que foram processuais, mas que não se detiveram nessas trajetórias. Os depoimentos dos indivíduos ingressaram sempre dentro de uma categoria ou subcategoria analítica. De algum modo, tentamos suprir essa deficiência com o montante de entrevistas realizadas e escutando atentamente cada depoimento.

Outro elemento a destacar é a combinação de dimensões em algumas das análises, que ocorreu em boa medida porque estávamos retratando um processo social, no qual aquelas aparecem muitas vezes misturadas. Isso fez também com que alguns depoimentos se repetissem, justamente porque davam força explicativa a diferentes categorias/dimensões. A vida social não funciona analiticamente separada.

Um ponto forte desta obra, nos parece, é quando chamamos os trabalhadores como “sociólogos práticos” ou “trabalhadores/sociólogos”, nos proporcionando “análises objetivas”. Como pesquisa etnográfica, notamos que os indivíduos não nos ofereceram apenas seu testemunho. Eles também nos forneceram análises gerais dos processos sociais que vivenciaram. Os trabalhadores, nesse caso, não ingressaram como sociólogos (que sabemos que não o são), mas como “assistentes de pesquisa” (sem pretendê-lo, claro!), pois nos emprestaram os olhos para observar uma realidade à qual nós não conseguimos chegar. São os casos da trabalhadora que acompanhava os colegas no ponto de ônibus, quando o Polo estava com os dias contados; ou do trabalhador que nos contava da aplicação dos rendimentos monetários que faziam seus colegas, entre tantos outros.

Outro ponto positivo, no nosso entender, é que apesar de partir de um roteiro nas entrevistas realizadas, este nunca engessou a pesquisa. Isso fica evidenciado pelas categorias e subcategorias que emergem nos capítulos empíricos, as quais são resultado da fala dos entrevistados.

³⁸ De fato, sua conclusão sobre o estudo da violência coletiva na Argentina nos serviu para fazermos algumas perguntas no final desta obra, buscando inspiração sociológica no etnógrafo especializado.

Uma característica que acabou assumindo a escrita foi a de, praticamente, não selecionar uns depoimentos em detrimento de outros. O material empírico das entrevistas foi explorado ao máximo. Trata-se de depoimentos sobre uma experiência coletiva, a partir do lugar em que cada um estava localizado, então tornou-se impossível praticamente para nós escolher uns depoimentos e ignorar outros; como se fôssemos um júri acadêmico descartando dessa vez não os trabalhadores, mas sim os seus relatos. Todos os depoimentos foram valiosos para esta pesquisa. Isso nos levou em alguns momentos a transcrever depoimentos extensos, pois cortar a fala do entrevistado representava, para nós, uma violência simbólica com o entrevistado e com a sua experiência.

Uma dúvida que ficou para o final é que apesar de ter captado, pelos relatos dos entrevistados, que muitos ex-trabalhadores eram na época motoristas de Uber e que muitas ex-trabalhadoras se desempenhavam como diaristas fazendo faxinas, não tivemos entrevistados com essas características. Na verdade, um dos entrevistados estava no momento da entrevista trabalhando recentemente como motorista de Uber. Se essas categorias estavam tão estendidas, e não as captamos, isso pode se dever a uma deficiência da nossa amostra qualitativa. Também não entrevistamos, praticamente, pessoas desempregadas, sendo que vários dos interlocutores nos falavam que era essa a realidade de muitos ex-trabalhadores. Só podemos, agora, lançar uma hipótese de que esses trabalhadores teriam uma condição maior de invisibilidade. É o caso dos motoristas de Uber que passam o dia em cima de um carro, atrás de recursos monetários. Dificilmente se conseguiria obter seus depoimentos.

Por último, nos colocamos a questão: quando se termina uma etnografia? Esse talvez seja o grande dilema que enfrentam todos os etnógrafos, embora não nos consideremos etnógrafos, mas bem sociólogos fazendo uma etnografia. Colocar um ponto final em uma obra que relata uma etnografia é um desafio grande, pois nossa pretensão é a de sermos os mais fiéis possíveis ao que os indivíduos, que nos contam suas vidas, declaram nas suas falas. Assim, toda reconstrução de seus relatos termina nos parecendo insuficiente.

Voltando aos trabalhadores, não pretendemos dar um “final feliz” aos desdobramentos do encerramento do Polo Naval. Em boa medida, os resultados nos mostram o final de um projeto no qual muitos trabalhadores depositaram ilusões, expectativas e sonhos. Contudo, acredito que conseguimos mostrar que os trabalhadores caem, mas também precisam se levantar, para dar conta de suas vidas e de suas famílias. Por isso, não deixam de ser uma força de trabalho disponível.

Como reflexão final, podemos dizer que analisamos a experiência de uma classe trabalhadora que “tomou um baque”, mas que não por isso abandonou seu sonho de ter uma vida melhor e, assim sendo, vive recriando suas disposições. Talvez seja esse o legado do Polo, o de lhe ter permitido

imaginar um outro futuro laboral, que não é o da emancipação humana, mas que também não tem porque ser o da precariedade infinita.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AUYERO, Javier. **La zona gris: violencia colectiva y política partidaria en la Argentina contemporánea.** Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, 2007.
- _____. **Pacientes del Estado.** Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Eudeba, 2016.
- BEAUD, Stéphane e WEBER, Florence. **Guia para a pesquisa de campo.** Produzir e analisar dados etnográficos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- BECKER, Howard. **Outsiders:** estudos de sociologia do desvio. Rio de Janeiro: Jorge Zahra, 2008.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Editora WMF Martins Fontes. 2009.
- BOURDIEU, Pierre Esboço de uma Teoria da Prática. In: Renato Ortiz (org.), **A sociologia de Pierre Bourdieu.** São Paulo: Editora Ática. Coleção Grandes Cientistas Sociais. pp. 46-86. 1994.
- _____. **Para uma sociologia da ciência.** Lisboa: Edições 70, 2008.
- BURAWOY, Michael. **Marxismo sociológico:** quatro países, quatro décadas, quatro grandes transformações e uma tradição crítica. São Paulo: Alameda, 2014.
- _____. Procurando pelo global. Norus-Novos Rumos Sociológicos, V. 6, n. 9. 2018. pp. 12-73. Norus. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/14244>
- CARDOSO, Adalberto. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil:** uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.
- D'AVILA, Ana Paula F. Sob o signo do desenvolvimento: apogeu e crise do Polo Naval e *Offshore* de Rio Grande e suas implicações para o trabalho. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Curitiba, 2018.
- 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.

FABRES, Ana Cristina Porto. Indústria naval de Rio Grande: modelo de trabalhadores da base produtiva. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Ciências Sociais. Universidade Federal de Pelotas. 2014.

GOBO, Giampietro. O projeto de pesquisa nas investigações qualitativas. Em: MELUCCI, Alberto (Org.). **Por uma sociologia reflexiva**. Pesquisa qualitativa e cultura.. Petrópolis: Vozes, 2005. pp. 91-115.

GUBER, Rosana. **La etnografía. método, campo y reflexividad**. Buenos Aires: Siglo XXI, 2011.

KUBOTA, Luis Eduardo. Indústria naval: um cenário dos principais players mundiais In: **Ressurgimento da indústria naval no Brasil (2000-2013)**. Carlos Alvares da Silva Campos Neto, Fabiano Mezahomodre Pompermaier (Editores). Brasília: Ipea, 2014. Capítulo 7. p. 265-286

LAHIRE, Bernard. **O Homem plural**. Os determinantes da ação. Petrópolis, Vozes. Editora Ciências Sociais da Educação. 2002.

_____. **Patrimónios individuais de disposições**: para uma sociologia à escala individual. In: Sociologia, problemas e práticas, n. 49, 2005, pp. 11-42.

_____. **Retratos sociológicos**: disposições e variações. Porto Alegre: Artmed, 2004

LIMA, Jacob Carlos. **As artimanhas da flexibilização**: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção. São Paulo: Terceira Margem, 2002.

MARCHIORO, Pedro Francisco. **Das migrações**: processos culturais e construção de identidade no sul do Rio Grande do Sul. 1. ed. Curitiba: Apbris, 2021. v. 1. 230p .

_____. A construção da figura do “baiano” na cidade de Rio Grande/RS a partir da instalação do Polo Naval. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de Pelotas. 2016.

ROBERTT, Pedro. **A reflexividade na sociologia contemporânea**: aproximações a um conceito polissêmico. 18º Congresso Brasileiro de Sociologia 26 a 29 de Julho de 2017, Brasília (DF).

_____. O discurso do envolvimento: ideologia gerencial ou componente da organização do trabalho? Contribuições a partir de contextos investigativos”, en: Pedro Robertt et al (orgs.), **O novo espírito do capitalismo no Sul**: paralelismos e contrastes. Pelotas, RS: Editora da UFPel, 2016.

_____. **A construção subjetiva do trabalho em trabalhadores brasileiros do sul do Brasil, a partir da experiência do Polo Naval de Rio Grande**. 20º Congresso Brasileiro de Sociologia 12 a 17 de julho de 2020 UFPA – Belém, PA.

_____. **El trabajo en el Polo Naval de Rio Grande en el sur de Brasil**: desarrollo local y players globales. Boletín Oñateiken, N. 22. Año 11. Córdoba, Noviembre de 2016.

- _____. Etnografia do Polo Naval de Rio Grande: processos sociais e reflexividade sociológica. 45º Congresso da Anpocs. Outubro de 2021.
- _____. 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.
- ROBERTT, Pedro; SALVADOR, Berenice. 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.
- 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. EN LÍNEA), v. 1, p. 100-113, 2020.
- SALVADOR, Berenice de Lemos Silva. 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. 2014.
- SCRIBANO, Adrián. **Combatiendo fantasmas**. Santiago, Chile: Ediciones MAD. 2004
- _____. El fantasma cordobés: ni docta, ni isla, ni progre... En A. Scribano. (comp). Geometría del conflicto: estudios sobre acción colectiva y conflicto social. Córdoba, Argentina: Universitas, 2005.
- _____. Sociología de los cuerpos/emociones. Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad. 4 (10), 93-113. Recuperado de: <http://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/224/143>. 2012.
- SILVA, Claudia Socoowski de Anello e. **A invisibilidade social na terceirização**: Um estudo da experiência no Polo Naval de Rio Grande. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de Pelotas. 2016
- SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros**: nova classe média ou nova classe trabalhadora. Belo Horizonte, Editora da UFMG, 2012.
- SPOLLE, Marcus Vinicius; ROBERTT, Pedro. 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. In: ILVA, Marcia Alves. (Org.). **Coisas D?Genêrus**, volume 2: produções do Núcleo de Estudos Feministas e de Gênero. 1ed. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, v. 2, p. 188-208.
- WEBER, Florence. **Trabalho fora do trabalho**. Uma etnografia das percepções. Rio de Janeiro: Garamond, 2009. Introdução. p. 13-22. Segunda parte. Formas e funções do trabalho paralelo. pp. 72-166.

WEBER, Max (2004[1904]). **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** São Paulo: Companhia de Letras.

Fontes documentais

Programas em youtube por ordem cronológica

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Rio Grande-RS uma cidade em ebulição. Agosto de 2012. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NjZO5qit3uM>. Acesso em: 03/02/2015

GLOBO REPÓRTER. GLOBO REPÓRTER 11/02/2011. Emprego e prosperidade Rio Grande. Disponível e: <https://www.youtube.com/watch?v=0qLcFLmMMoE>. Acesso em: 10/02/2015

FM CAFÉ. Programa de internet da FURG. Trabalhadores Polo Naval. 04/12/2012. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NUxD-bzaIOa8>. Acesso em 03/03/2015. FM CAFÉ – Programa da internet da FURG. Questões sociais do Polo Naval. 18/03/2013. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=1n0i69KRfsML>-<https://www.youtube.com/watch?v=r2Ih0Mapd4Y>. Acesso em 03/02/2015

CONTRAPONTO. Programa da internet da FURG. Polo Naval. 4/08/2014. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=rPMOViy1dZc>. Acesso em 12/06/2015.

Fontes jornalísticas e documentais por ordem cronológica

BARBOSA, Andressa. A contradição da cidade onde sobram as vagas de emprego. Demanda de um lado, oportunidade de outro. Diário Popular. Ano 123. 27 de janeiro de 2013. pp. 2-3.

QGI BRASIL S.A. Informe comercial. 99 anos Porto do Rio Grande. A retomada da indústria naval em 2015. 14 de novembro de 2014. p. 6.

_____. Informe comercial. 99 anos Porto do Rio Grande. FURG comanda APL do Polo Naval. 14 de novembro de 2014. p. 11.

KLEIN, Jefferson. Polo Naval gaúcho tem encomendas por dois anos. Jornal do comércio. 1º de agosto de 2016. p. 6.

FERREIRA, Michele. Uma década de Polo Naval. As muitas dúvidas que rondam o setor. Diário Popular. Ano 127. 5 de outubro de 2016. pp. 2-3.

_____. Uma década de Polo Naval. Alvo deve voltar-se à mão de obra local. Ano 127. 6 de outubro de 2016. pp. 2-3.

_____. Uma década de Polo Naval. Uma outra São José do Norte depois do Polo. Ano 127. 7 de outubro de 2016. pp. 2-3.

. Uma década de Polo Naval. Em busca de novos parceiros. Diário Popular. Ano 127. 8 e 9 de outubro de 2016. pp. 2-3.

ROSS, Rafaela. Apreensão substitui a P-68 em Rio Grande. Ano 127. 9 de dezembro de 2016. p. 7.

PERAÇA, Vinicius. Saída da P-74 pode sinalizar o fim do Polo Naval. Diário Popular. Ano 128. 30 de janeiro de 2018. p. 7.

ESTALEIROS DO BRASIL LTDA. Informe comercial. Estaleiros do Brasil Ltda. P-74 marco para a indústria naval brasileira. Março de 2018.

GZH Economia. Ainda longe do cenário de 2014, retomada do Estaleiro Rio Grande mira volta ao “mapa da indústria naval do país”. Reparo do navio Siem HELIX I gerará 500 empregos no local. 08 de setembro de 2021. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2021/09/ainda-longe-do-cenario-de-2014-retomada-do-estaleiro-rio-grande-mira-volta-ao-mapas-da-industria-naval-do-pais-cktbj939m0029013bxz5v63so.html>. Acesso em: 14/02/2022.



Pedro Robertt é 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.

“O Polo Naval acabou, então, acabou o objeto de estudo?” Alguns colegas e nós mesmos fazíamo-nos esse questionamento quando as notícias jornalísticas anunciam, em final de 2016, o encerramento (sempre rodeado de enormes dúvidas) do grande empreendimento. Até hoje, surgem novos rumores sobre o retorno do Polo Naval. Novas expectativas se geram sobre esse mundo econômico e social que se construiu por aproximadamente uma década e cujos impactos ainda ecoam naqueles que vivenciaram essa experiência, tanto os originários de Rio Grande como os de cidades próximas ou longínquas, bem como naqueles que foram de algum modo afetados pelo empreendimento. Quando se fala desse possível retorno, uma certa reflexão acompanha essa expectativa, “se voltar, não será igual que antes”

O Polo representou um projeto de vinte anos, para muitos desses trabalhadores, um sonho, uma fantasia social. Isso fez com que a maioria abraçara esse projeto, se sentindo parte dele e se sentindo privilegiada. Como dissemos em vários momentos: o Polo foi no início um grande ativador de disposições econômicas, cognitivas e emocionais. Do mesmo modo, acabou sendo um desperdício ou uma destruição massiva de disposições. Isso ficou demonstrado ao longo da pesquisa. Como dizia um trabalhador: “não conheço ninguém que esteja feliz”.