

40º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS

Caxambu, de 24 a 28 de Outubro de 2016

ST- 34 Trabalho, Trabalhadores e Ação Coletiva

Título:

Trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS: desenvolvimento e organização do trabalho

Autores:

Pedro Robertt– IFISP/UFPEL

Berenice de Lemos Silva Salvador – IFISP/UFPEL

Caxambu – MG, outubro, 2016

1. Introdução

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

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

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

O artigo insere-se dentro de um conjunto de iniciativas de pesquisas que se propõem estudar os diversos impactos sociais, econômicos, culturais e políticos do Polo Naval de Rio Grande/RS na região¹. Neste caso específico, trata-se de um estudo que é parte de um projeto de pesquisa que se questiona sobre quais formas de organização e relações de trabalho se constroem em iniciativas de desenvolvimento que emergem no país². Assim, a questão de pesquisa pode ser colocada da seguinte maneira: quais são os formatos organizacionais que se observam em iniciativas regionais de desenvolvimento econômico? Quais são também as formas de relações de trabalho que se instauram nessas

¹O NEPN (Núcleo de Estudos sobre o Polo Naval), sediado na Universidade Federal de Pelotas, desenvolve pesquisa de professores e alunos de pós-graduação sobre o Polo Naval de Rio Grande/RS.

²Esta proposta de artigo é produto do desenvolvimento do projeto de Pesquisa, coordenado pelo Prof Pedro Robertt, cadastrado na Universidade Federal de Pelotas: "O Polo Naval de Rio Grande: desenvolvimento e formatos produtivos". Embora não tenha financiamento de Agências de Fomento a Pesquisa, um desdobramento do mesmo em um novo projeto de pesquisa foi apresentado pelo autor a Chamada do CNPq, no início de 2016. (Apoio a Projetos de Pesquisa / Universal 01/2016 - Faixa B - até R\$ 60.000,00)

iniciativas? Que percepções têm os trabalhadores da forma como se inserem nesses empreendimentos? Os estudos sobre desenvolvimento têm uma longa trajetória na América Latina e no Brasil. No início do século XXI, tem sido retomado um papel de maior intervenção econômica do Estado e observaram-se caminhos neodesenvolvimentistas (Ramalho; Veras, 2013)³.

Por sua vez, os estudos do trabalho enveredaram, em boa medida, desde os anos 80 do século passado, para o debate relativo à transição entre modelos produtivos. Particularmente, a difusão do modelo de gestão do trabalho japonês levou a tecer hipóteses sobre o grau de substituição de novos modelos produtivos em relação ao modelo taylorista-fordista ou, ainda, em relação a modelos pré-tayloristas considerados pretéritos (Leite, 2009, Robertt, 2011). O Brasil passou, a partir dos primeiros anos do século XX, por estratégias produtivas que visam um novo desenvolvimento. Nesse debate, entendemos necessário observar como se rearticulam as dimensões de trabalho e desenvolvimento. Alguns autores como Ivo (apud Ramalho; Veras, 2013, p. 212) argumentam que a relevância social outorgada a uma agenda de desenvolvimento deve ser considerada para além das políticas de transferência de renda.

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

³ Este artigo não contempla o presente momento político-econômico do Brasil, o qual pode mudar no curto prazo as tendências delineadas. Também é preciso de uma análise mais detalhada das tendências da indústria naval no Brasil e no mundo, bem como do intervencionismo estatal para extrair conclusões com maior grau de confiabilidade.

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

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

A metodologia da pesquisa está baseada em informações de questionário aplicado a 207 trabalhadores do Polo Naval em Novembro de 2015. Foram aplicadas 71 questões fechadas e uma questão aberta a trabalhadores e ex-trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS, que fazem cursos de graduação em uma Universidade Privada de Rio Grande do Sul, com centros de estudos na cidade de Rio Grande e de Pelotas⁴. As informações foram introduzidas no programa informático SPSS, obtendo-se, para este artigo, distribuições de frequência univariadas e bivariadas. Esses dados foram complementados com informações qualitativas com origem na imprensa e em depoimentos de gestores do polo naval⁵. A seção final do artigo aponta para a necessidade de repensar desenvolvimento e trabalho, considerando a forma que se organiza o trabalho em empreendimentos econômicos como o do Polo Naval de Rio Grande, o acesso das diversas categorias vinculadas a dimensões como gênero, idade, raça e origem geográfica e a percepção que acabam tendo os trabalhadores de seu local de trabalho.

2. Características dos trabalhadores do Polo Naval entrevistados

Em novembro de 2015, como foi dito, foram entrevistados 207 trabalhadores do Polo Naval que cursavam, na época, estudos nas Faculdades Anhanguera nas cidades de Pelotas e Rio Grande. Deve considerar-se então que o universo de análise que pesquisamos

⁴ Para este artigo, são tratadas só algumas variáveis de interesse.

⁵ Em novembro de 2014 gestores do Polo Naval ofereceram palestras no Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas. Para este trabalho foram utilizadas duas palestras de gestores do Setor de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS) da empresa ECOVIX – Construções Oceânica.

é o de trabalhadores que estudam, principalmente, em cursos de engenharia⁶. A Tabela 1 mostra as características estruturais da população estudada. Assim, verificou-se que a distribuição por gêneros, dos trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS entrevistados, expressou um percentual superior do sexo masculino (80,7%) em relação ao sexo feminino (19,3%)⁷. Em termos de idade, 56% dos trabalhadores tem até 28 anos e 44% possuem 29 anos ou mais. Por sua vez, a média de idade é de 29,5 anos.

Tabela 1 - Características estruturais dos trabalhadores do Polo Naval entrevistados (2015)		
	N	%
Sexo		
Masculino	167	80,7
Feminino	40	19,3
Total	207 ⁸	100,0
Categoria de Idade		
Até 28 anos	112	56,0
De 29 a 57 anos	88	44,0
Total	200	100,0
Cor		
Branca	150	72,5
Não branca	57	27,5
Total	207	100,0
Local de nascimento		
Rio Grandino	96	46,6
Não riograndino	110	53,4
Total	206	100,0

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

A maioria dos trabalhadores declarou-se branca (72,5%) contra uma minoria (27,5%) que aceitou outras definições como negro, pardo, amarelo, etc. Em relação ao

⁶Sabem-se das dificuldades que as empresas colocam para a pesquisa entre os trabalhadores. Apesar de termos alguns sinais positivos, não conseguimos entrevistar trabalhadores dentro do Polo Naval. A amostra que se obteve, não é representativa dos trabalhadores do Polo Naval, mas é um número importante que nos dá indícios das características e relações de trabalho que se estabelecem em torno dele.

⁷Em março de 2014, relatando sua participação na 3a feira do Polo Naval, um jornalista, em um programa radial indicava, como o Polo Naval não tinha sido projetado como um empreendimento que pudesse integrar igualmente homens e mulheres: "(...) ontem eu ainda colocava, se pensou inicialmente pra uma mão de obra masculina. No início de polo naval e ainda se tem uma lentidão muito grande à própria inserção da mulher nesse campo". Depoimento coletado em Programa FM CAFE da FURG, 14/03/2014.

⁸ Os totais por questão, nesta tabela e nas seguintes, nem sempre concordam. Isso se deve a que só foram considerados em cada questão os casos válidos, eliminando-se os valores "missing", os quais são variáveis.

lugar de origem, a maioria declarou vir de outras cidades ou estados (53,4%) contra um percentual menor que declarou ter nascido em Rio Grande (46,4%). Estima-se que o percentual de trabalhadores de fora de Rio Grande já tenha sido maior, pois sucessivas ondas de demissão, nos últimos anos, teriam levado à expulsão de trabalhadores de fora⁹.

Na tabela 2, constata-se que a maioria absoluta de trabalhadores entrevistados (79,6%) foi contratada sob a modalidade de carteira assinada, isto é, com estabilidade jurídica. O que não quer dizer que estes não sofram instabilidade laboral¹⁰. De fato, o número de trabalhadores do Polo Naval tem diminuído drasticamente nos últimos anos. Por sua vez, no momento da entrevista notamos que muitos trabalhadores não estavam trabalhando mais no Polo Naval¹¹.

Tabela 2 - Condição contratual dos trabalhadores do Polo Naval entrevistados (2015)		
	N	%
Contrato por tempo indeterminado	156	79,6
Contrato de experiência	9	4,6
Contrato por tempo determinado	14	7,2
Outros	17	8,7
Total	196	100,0

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

⁹Com efeito, diversos depoimentos nos últimos anos registram que o número de trabalhadores de fora já foi bem maior. Em dezembro de 2012, dirigentes sindicais questionavam que no mínimo 60% dos trabalhadores do Polo Naval eram de fora (Programa Radial FM Café. FURG. 04/12/2012). Cabe ainda esclarecer que, nesse percentual, é imaginável que fossem incluídos basicamente trabalhadores de fora do Rio Grande do Sul. Nesse sentido, corresponde destacar que nos dados, da nossa pesquisa, quando consideramos trabalhadores que não sejam da cidade de Rio Grande e de proximidades, o percentual de "outros" cai para 36,7%. Isso verificaria a diminuição efetiva de trabalhadores de fora de Rio Grande, especialmente, de Rio Janeiro, Bahia e Pernambuco (estados registrados na nossa pesquisa).

¹⁰De fato, existe uma forte instabilidade no número de trabalhadores do Polo Naval. Desde sua criação, tem sofrido fortes oscilações, com 18 mil trabalhadores em 2012 e alcançando seu pico, segundo diversos depoimentos, na metade do ano de 2013, aproximadamente, com 24 mil trabalhadores. Em agosto de 2014 havia em torno de 13 mil trabalhadores, em fevereiro de 2015 uns 7 mil trabalhadores e atualmente um número aproximado de 5 mil. Sem desconsiderar um momento particularmente crítico que a indústria naval esteja passando no Brasil atualmente, fruto da crise internacional e de fatores locais, este parece ser um setor de fortes rotatividade da força de trabalho. Segundo o presidente do sindicato dos metalúrgicos da região, Benito Gonçalves, em depoimento em 2014: "Ah, hoje tem 15 mil pessoas trabalhando. Amanha pode ter 16 mil, 17 mil, depois de amanha pode voltar a ter 12 mil, é um entra e sai, é muito rápido. E a rotatividade é muito grande". Programa Contraponto. 4/08/2014.

¹¹No momento da pesquisa, perguntávamos aos estudantes da Faculdade Anhanguera se eram trabalhadores do Polo Naval. Alguns deles nos manifestavam que tinham sido trabalhadores mas já não eram mais. Decidimos incluir estes últimos na pesquisa, totalizando praticamente uma quarta parte dos entrevistados. No decorrer do artigo, tratamos eles como trabalhadores do polo naval, embora alguns deles já não o fossem no momento da pesquisa.

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

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

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

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

3. As características organizacionais do trabalho no Polo Naval

O Polo Naval de Rio Grande é um empreendimento relativamente recente, pois data de aproximadamente uma década desde sua implementação. O trabalho no Polo Naval se organiza a partir de encomendas realizadas pela Petrobrás para um conjunto significativo de empresas satélites que trabalham a seu redor. Quando uma encomenda, por exemplo, de uma plataforma petrolífera é efetuada, é elaborado um projeto no qual esse conjunto de empresas se insere por um período determinado, calculado hoje em torno de 39 meses.

Em um primeiro momento, apresenta-se quais foram as principais mudanças no trabalho que os trabalhadores têm percebido no tempo em que permaneceram no Polo Naval. Nesse sentido, observou-se que estes percebem mais mudanças organizacionais do que técnicas, embora seja uma indústria que trabalha com tecnologias de ponta. Cabe mencionar o trabalho que deve ser necessariamente em equipe na construção dos módulos das plataformas, o que levaria os trabalhadores a prestar mais atenção no aspecto organizacional. Para a maioria desses trabalhadores, as principais mudanças que ocorrem

no Polo Naval de Rio Grande/RS são técnicas e organizacionais antes que na forma em que são tratados pelas chefias. Apesar de se constatar alguns elementos de novos discursos de um "management mais participativo", não se verifica esta percepção entre os trabalhadores¹².

Tabela 4 - Mudanças na Polo no período de funcionamento		
	N	%
Técnicas	68	33,5
Organizacionais	84	41,4
Tratamento de chefias imediatas	45	22,2

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

Vários indicadores tendem a mostrar que se está diante de uma organização de trabalho com traços tayloristas. Apenas 14,2% dos trabalhadores encontra autonomia no trabalho; 69,1% se declaram diretamente subordinados a uma chefia e 28,4% declaram exercer alguma função de chefia. Por sua vez, só um 17,4% declara ter um horário flexível de trabalho. Ao se deter nas características das tarefas encontra-se que os trabalhadores não encontram predominantemente monotonia no trabalho (apenas 22%) mas também não encontram predomínio de criatividade (25,4%). Quanto à participação na produção, 29,8% informa fazer parte em reuniões onde se tomam decisões. O trabalho em equipe aparece com um valor significativo, visto que 53,2% manifesta que exerce suas tarefas dessa forma. O trabalho em equipe estaria relacionado à construção de módulos que depois terminam se integrando nas plataformas petrolíferas; e que requer de trabalhadores que efetuam tarefas conjuntamente (Tabela 5).

¹²Os discursos do novo management não são estranhos ao Polo Naval. O seguinte depoimento de uma gestora do Polo Naval mostram como, por exemplo, o discurso da colaboração entre trabalhadores e empresários está também presente nesse empreendimento econômico: "Então é nesse sentido a gente atua e com a chegada do 'X' foi realmente (vou encher a bolinha dele) foi muito bom ele ter chegado. Ele tem uma visão diferente mais assim pra frente de levantar o colaborador mesmo, o trabalhador, valorizar e a gente precisa mesmo todo mundo trabalhar junto, principalmente aquele que o trabalhador tá fragilizado". Palestra de gestora em Novembro de 2015, UFPel.

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

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

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

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

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

Em suma, organização do trabalho taylorizada e ambiente de trabalho competitivo (ainda que não arbitrário para a maioria dos trabalhadores) parecem ser as características

do Polo Naval, em uma primeira aproximação. Contudo, algumas dimensões associadas a modelos pós-tayloristas tendem a ser encontradas no que diz respeito à participação dos trabalhadores na produção, o que paradoxalmente não traz como consequência maior autonomia ou criatividade.

4 O Polo naval segundo indicadores estruturais

Nesta seção, os indicadores sobre a organização do trabalho foram analisados conforme as variáveis sexo, idade, raça e origem geográfica.

4.1 - O Polo naval segundo a diferenciação de gênero

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

No que refere a autonomia ou subordinação no trabalho não se encontram diferenças significativas entre homens e mulheres. Também não se encontram diferenças na flexibilidade horária, em um quadro geral de jornadas de trabalho de escassa flexibilidade¹³. Começam a se encontrar diferenças no relacionado à criatividade ou à monotonia no trabalho. Os trabalhadores homens encontram mais criatividade no desempenho de suas tarefas (27,7%) do que as trabalhadoras mulheres (15,4%) e, inversamente, estas encontram comparativamente mais monotonia no trabalho (28,2%) do que os homens (20,5%). Os homens participam mais relativamente em tomadas de decisões (31,3%), em trabalho em equipe (56,0%) e em decisões grupais (38,0%) do que as mulheres (23,1%; 41,0% e 23,1%, respectivamente), (Tabela 7).

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

¹³ Para não sobrecarregar o texto com percentuais, optou-se - em geral - por explicitar os percentuais, na análise, quando se encontram diferenças significativas entre os grupos estudados, remetendo ao leitor para as tabelas quando não se encontram diferenças. Os percentuais são calculados ao interior de cada grupo estudado, considerando diferenças significativas quando estas superam aproximadamente o 10%.

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

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

Tabela 8 - Ambiente de trabalho segundo Sexo				
	Masculino		Feminino	
	N	%	N	%
Solidário	10	10,3	5	12,5
Competitivo	91	55,2	26	65,0
Arbitrário	42	25,5	2	5,0

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

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

4.2 O Polo naval segundo faixas de idade

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

Se nos indicadores autonomia no trabalho e subordinação no trabalho não se encontram grandes diferenças entre ambos grupos, observa-se que os mais velhos tendem

a ocupar relativamente mais cargos de chefia (36,0%) e terem mais flexibilidade em seus horários de trabalho (22,6%) do que os mais jovens (20,7% e 13,6%, respectivamente). Os mais jovens por sua vez expressam relativamente maior monotonia nas suas tarefas (26,1%) do que os mais velhos (17,2%), o que não faz que a criatividade esteja associada aos mais velhos (uma quarta parte aproximadamente em ambos grupos de idade). Não se identifica, por sua vez, nenhuma direção no relativo a diferenças, entre esses dois grandes grupos de idade, em formatos organizacionais menos taylorizados. Assim, participar das decisões, trabalhar em equipe e decidir as tarefas em reuniões coletivas não expressam diferenças segundo sejam trabalhadores mais novos ou mais velhos (Tabela 8).

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

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

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

Tabela 10 - Ambiente trabalho segundo Categoria de Idade				
	Até 28 anos		29 a 57 anos	
	N	%	N	%
Solidário	8	7,3	12	13,6
Competitivo	71	64,5	42	47,7
Arbitrário	26	23,6	18	20,5

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

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

4.3 O Polo naval segundo a condição racial-étnica

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

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

formatos organizacionais, tais como trabalho em equipe e participar de decisões em reuniões coletivas, não apresentam diferenças entre ambos grupos (Tabela 11).

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

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

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

Tabela 12 - Ambiente de trabalho segundo condição racial				
	Branca		Não branca	
	N	%	N	%
Solidário	18	12,1	4	7,1
Competitivo	92	61,7	25	44,6
Arbitrário	32	21,5	12	21,4

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

Os resultados em relação à dimensão étnico-racial não são conclusivos. Contudo, deve ser ressaltado que os trabalhadores brancos tendem a exercer mais cargos de chefias comparativamente com os trabalhadores não brancos. Também são eles que estão mais próximos de dispositivos organizacionais não tayloristas. Paradoxalmente, são estes que consideram o ambiente de trabalho mais competitivo no Polo Naval.

4.4 O Polo naval segundo o lugar de nascimento

Nesta seção, apresentam-se resultados a partir da variável lugar de nascimento, discriminada em duas categorias: riograndinos e não riograndinos. Com a instalação do Polo Naval em Rio Grande/RS foi argumentado que era necessário contratar trabalhadores de fora da cidade, pois não haveria nela suficiente força de trabalho local qualificada para desempenhar tarefas em uma indústria naval¹⁴. Diversos depoimentos tenderam nos anos recentes a hipotetizar uma alteração na relação entre trabalhadores segundo sua origem geográfica, pois esperava-se que no decorrer do tempo diminuíssem os trabalhadores de fora de Rio Grande, à medida que os nativos adquirissem as qualificações necessárias para trabalhar no Polo Naval. De fato, como registra-se mais adiante, a proporção de trabalhadores de fora tem diminuído nos últimos anos, mas isto parece ocorrer mais pela redução do montante dos trabalhadores totais empregados, atualmente, no Polo Naval do que por uma substituição desses por trabalhadores locais¹⁵.

A autonomia no trabalho não expressa diferenças significativas entre trabalhadores locais e de fora, mantendo-se a tendência geral de cerca de 15%. Nota-se que são mais os trabalhadores não riograndinos (77,1%) que manifestam estar subordinados a uma chefia em relação aos trabalhadores locais (60,6%). Porém, são também os trabalhadores não riograndinos que expressam exercer mais cargos de chefia (34,9%) em relação aos trabalhadores da cidade (21,3%)¹⁶. Os trabalhadores locais declaram um pouco mais, comparativamente, terem horários flexíveis, em um quadro geral de baixa flexibilidade laboral (20,7% e 14,8%, respectivamente). Porém, vários indicadores expressam que os trabalhadores não riograndinos estão mais associados a dimensões referentes a formatos

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

¹⁵ A própria observação na cidade de Rio Grande, hoje, permite constatar essa mudança.

¹⁶ Esse fato estaria relacionado com a chegada, primeiramente, de trabalhadores de fora mais qualificados quando a força de trabalho local ainda era inexperiente para trabalhar em uma indústria naval. Em 2012, o presidente do sindicato dos metalúrgicos da região, Benito Gonçalves, questionava o predomínio de trabalhadores de fora nos cargos de chefia: "(...) os cargos de confiança são só para os trabalhadores de fora, o pessoal daqui não está sendo aproveitado do mesmo jeito". Programa FM CAFE da FURG, 04/12/2012.

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

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

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

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

Tabela 14 - Ambiente de trabalho segundo Lugar de Nascimento				
	Riograndino		Não riograndino	
	N	%	N	%
Solidário	9	9,8	13	11,8
Competitivo	51	54,3	66	60,0
Arbitrário	13	13,8	31	28,2

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

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

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

4.5 Algumas sínteses parciais

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

uma maioria de trabalhadores locais. Por isso, apesar de ser verificada uma certa estabilidade contratual, entre os trabalhadores entrevistados, a mesma não se traduz em emprego garantido.

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

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

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

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

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

a crítica à gestão empresarial está mais presente entre os homens e nos trabalhadores de fora, não registrando-se diferenças por grupos de idade ou por condição étnico-racial.

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

5. A modo de conclusão: discutindo desenvolvimento e trabalho

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

A questão do desenvolvimento nacional se transformou em um objetivo almejado pelos governos brasileiros, na primeira década do século XX. Em um momento, em que o Estado parece tomar rumos bem diferentes¹⁷ é pertinente avaliar quais são as potencialidades e as limitações desse projeto desenvolvimentista, incorporando o debate sobre o trabalho, tanto na sua organização e nas relações que envolve quanto na percepção dos trabalhadores.

Não é possível abranger aqui um tema tão complexo e amplo como o do desenvolvimento, tanto em termos teóricos quanto práticos. Contudo, nos debates entre agentes políticos, acadêmicos e sociais¹⁸ três questões podem ser, em princípio elencadas, relativas ao desenvolvimento: primeiramente, a relação com o crescimento econômico, ou dito de outro modo, os impactos que traz para a cidade e para a região um empreendimento desse teor; em segundo lugar, o vínculo com a geração de emprego e a qualificação da força de trabalho; e, em terceiro lugar, a questão da qualidade do trabalho.

Sindicato de trabalhadores e agentes acadêmicos tendiam a questionar, particularmente em 2013 e 2014 (momento de maior contratação de trabalhadores), que os benefícios do crescimento econômico revertissem, efetivamente, em uma melhor

¹⁷ Em 31/08/2016 um processo de impedimento afastou da presidência a Dilma Rousseff, ingressando como Presidente da República Michel Temer, com uma política de corte profundamente liberalizante.

¹⁸ O impacto do Polo Naval levou, aliás, a construir um APL (Arranjo Produtivo Local). Segundo um importante agente local: "A gente da região tá muito acostumado a levantar os problemas: 'a temos problemas de infraestrutura, a temos problema do aeroporto, temos problema da rodovia', e isso parece que vai se resolver de algum jeito, mas se espera que se resolva. Ao colocar junto, num mesmo fórum, governo estadual, governo federal, governo municipais, os sindicatos patronais, sindicato dos trabalhadores, entidades representativas, ECTs, todos juntos, você tem ali um conjunto de possibilidades de encaminhamento da solução. Então qual é a demanda, qual é o projeto, a gente apresenta, e como é que a gente busca a solução. (...) É lógico que a gente tem conflitos históricos, por exemplo, não se propõe, nem se pensa em resolver o conflito capital e trabalho dentro do APL. Não vai se resolver. (...) Então ele é uma plataforma onde a gente pode mediar esses conflitos e é uma questão de trabalhar". Prof. Arthur Gibon. Programa FM CAFE da FURG, 14/03/2014.

qualidade de vida para os habitantes da cidade. Em outras palavras, criava-se riqueza mas não era distribuída de forma equitativa entre a população riograndina. Além disso, o crescimento populacional da cidade - com a vinda de trabalhadores de fora - produzia-se sem que a cidade de Rio Grande mudasse as condições de infraestrutura que lhe permitissem atender ao novo contingente de moradores, por exemplo, na área de serviços. Eis aqui um questionamento a um certo crescimento econômico que não viria acompanhado de desenvolvimento social.

Não menos importante foi o debate sobre desenvolvimento e geração de emprego e qualificação. Como foi observado, houve um crescimento de emprego significativo produzido, basicamente, e segundo os dados que conseguimos coletar, entre 2012 e 2014. A diminuição no número de empregos parece estar associada a uma crise do sistema global e a fenômenos locais¹⁹, mas também às próprias oscilações da indústria naval, o que aqui foi tratado apenas tangencialmente²⁰. Fica em evidência, que traçar estratégias de desenvolvimento regional implica conhecer melhor as dinâmicas dos setores econômicos envolvidos. Embora as sociedades nacionais tenham poucas possibilidades de alterar dinâmicas econômicas que são globais, pode se pensar em políticas que consigam se preparar melhor diante delas. Por sua vez, o Polo Naval se constituía, em seus início, como uma proposta que traria também qualificação para os trabalhadores locais, uma vez que se esperava que uma primeira etapa, com predomínio de trabalhadores de fora, fosse sucedida por uma segunda etapa, em que os primeiros adquiriam conhecimentos e *expertise*, e passariam gradativamente a ter primazia no volume total de trabalhadores empregados. Sem ser tema deste trabalho, nessa iniciativa também entraram como parceiras instituições de formação profissional como o SENAI junto com os governos federal, estadual e municipal. A percepção que se tinha, desde diversos âmbitos, era que havia um déficit de qualificação da força de trabalho local e que devia ser enfrentado para poder desenvolver a indústria naval na cidade.

¹⁹Relações de favorecimento entre agentes estatais e empresariais que terminariam afetando, ao serem investigadas, a viabilidade dos contratos encomendados.

²⁰Segundo depoimento do Prol Arthur Gibon: "Aloísio Nobre que é o diretor da AGDI, da agencia gaucha de desenvolvimento, ele fala, ele é oriundo da Petrobras, essa é uma industria que é uma montanha russa, é cheia de altos e baixos. E nós temos aqui em Rio Grande, 'ah! não te contrato, não tem contrato'. Aí consegue contrato, aí volta tudo de novo". Fatores como crises globais e produtividade de países especializados na indústria naval, como os asiáticos, certamente são determinantes dessa "montanha russa". Programa FM CAFE da FURG, 14/03/2014.

Se os dois primeiros aspectos elencados diziam respeito à cidade de Rio Grande como um todo, a questão da qualidade do trabalho envolvia - e de algum modo continua envolvendo - aos trabalhadores do Polo Naval. A qualidade do trabalho parece ser uma variável multidimensional, isto é, não possível de ser reduzida a uma única dimensão. Aqui novamente entram em jogo agentes acadêmicos e organização sindical questionando, por exemplo, os riscos aos quais fica exposto o trabalhador nos processos produtivos na indústria naval²¹. Também entram no debate da qualidade no trabalho os processos de terceirização ou mesmo quarteirização e quinteirização presentes no Polo Naval, que colocam em questão muitas vezes tanto condições de trabalho adequadas quanto a efetivação de direitos trabalhistas²².

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

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

Apesar disso, quando se analisam alguns indicadores que nos permitiriam captar até que ponto há um novo modelo organizacional no Polo Naval, acaba-se por descobrir a forte presença de traços tayloristas e a escassa flexibilidade. Baixa autonomia e presença

²¹ O tema dos acidentes de trabalho passou em certos momentos a ser amplamente debatido por diversos agentes, principalmente pelo sindicato de trabalhadores metalúrgicos. Questões como vazamento de petróleo, cabos de alta tensão e trabalho em altura são particularmente sensíveis no Polo Naval.

²² A dissertação de mestrado de Cláudia Anello (2015) aborda a dimensão que adquiriu a terceirização no Polo Naval.

forte de chefias parecem indicar um modelo que tem ainda no trabalhador um mero executante do que as gerências determinam. É certo que os trabalhadores participam em instâncias coletivas de organização do trabalho, o que pode ser resultado do trabalho necessariamente coordenado para construir os módulos das plataformas petrolíferas, mas isso não implica, por exemplo, em uma tarefa que traga maior criatividade para o trabalhador. Além disso, tanto na gestão da força de trabalho quanto na participação em alguns novos formatos de organização do trabalho têm mais acesso os homens, os declaradamente brancos e os trabalhadores vindos de fora. Isto último não é de estranhar, ao final os trabalhadores de fora foram convocados para dar conta de um empreendimento para o qual os trabalhadores locais tinham escassa ou nula experiência. Já o gênero e a condição étnico-racial remetem para condições organizacionais e históricas em que homens e brancos ordenam e mulheres e não brancos (quer dizer: negros) executam. O mais chamativo, ainda, é que essa condição estrutural outorga às categorias dominantes uma inserção maior em dimensões do trabalho menos taylorizadas.

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

A análise da organização do trabalho, das relações de trabalho e das percepções dos trabalhadores apresenta uma realidade mais enriquecida não apenas do trabalho, mas também do desenvolvimento. Olhar para dentro da organização do trabalho significa tentar ver que mundo do trabalho se gera em empreendimentos que muitas vezes só são avaliados em termos de resultados quantitativos. Falar em desenvolvimento, desde a perspectiva de

análise aqui proposta, é mostrar que os mundos do trabalho a serem estudados geram organizações em que categorias sociais se inserem de forma diferente e em que para além de discursos otimistas (que se reduzem em momentos de crescimento a elogiar o número expressivo de contratações) são vividos pelos trabalhadores, se não sempre como um "inferno", sim como um lugar em que uns enfrentam-se a outros, por seu lugar garantido no espaço da empresa. Quando se olha para dentro da organização do trabalho se percebe a necessidade de repensar o desenvolvimento não apenas como geração de emprego e mais qualificação, mas também como criação de mundos do trabalho que atenuem a hierarquia, que integrem de forma mais igualitária as diversas categorias sociais e que construam relações entre os trabalhadores menos competitivas.

Referências Bibliográficas

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

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

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

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

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

QUESTÕES SOCIAIS DO POLO NALVAL. **FM Cafe**. Rio Grande: FURG FM, 18 de março de 2013. Programa de Rádio. <https://www.youtube.com/watch?v=1n0i69KRfsML>

QUESTÕES SOCIAIS DO POLO. **FM Cafe**. Rio Grande: FURG FM, 04 de dezembro de 2012. Programa de Rádio. <https://www.youtube.com/watch?v=NUxDbzaIOa8>

3ª FEIRA DO POLO NAVAL. **FM Café**. Rio Grande: FURG FM, 14 de março de 2014. Programa de Rádio. <https://www.youtube.com/watch?v=wXpTd3do2HI>

POLO NAVAL. **Programacontraponto**. Rio Grande: FURG FM, 04 de agosto de 2014. Programa de Rádio. <https://www.youtube.com/watch?v=rPMOViy1dZc>

FREITAS, Maria Cristina Correa. **Saúde dos Trabalhadores**. Pelotas: UFPEL, 2014. (Comunicação oral).

TOMIYOSHI, Roberto Makoto. **Saúde, Segurança e Meio Ambiente**. Pelotas: UFPEL, 2014. (Comunicação oral).