

AS CONTRATAÇÕES NA INDÚSTRIA NAVAL EM RIO GRANDE – RIO GRANDE DO SUL

HIRING NAVAL INDUSTRY IN RIO GRANDE - RIO GRANDE DO SUL

Ana Paula Ferreira D'Avila*
Maria Aparecida Bridi**

Resumo

O presente artigo tem como pano de fundo a questão do desenvolvimento e reativação da indústria naval no Brasil. Precisamente, o objeto deste estudo é o Polo Naval e *Offshore* de Rio Grande, no Rio Grande do Sul. A construção do Polo Naval e *Offshore* começou em agosto de 2006, com as obras de instalação do dique seco. Em 2007, a indústria naval foi inserida nos objetivos do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal, com o papel de renovar a frota da Transpetro, a qual passou a priorizar as licitações de petroleiros de grande porte para estaleiros brasileiros. O Polo Naval foi inaugurado em 2010, e sua estrutura compreende atualmente três estaleiros (Estaleiros Rio Grande 1 e 2, e Honório Bicalho). Com uma metodologia que envolveu a realização de entrevistas de caráter exploratório, visita guiada a um estaleiro, participação em palestra, e dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e da Relação Anual de Informações Sociais, analisou-se o padrão de contratação da força de trabalho durante os anos de 2013 e 2014, e identificou-se elevada rotatividade e formas flexíveis de contratação, e as consequências, para os trabalhadores, decorrentes da dinâmica de trabalho que se estabeleceu no Polo.

Palavras-chaves: Reativação da indústria naval. Formas de contratação. Rotatividade.

Abstract

This work has as its backdrop the question of development and reactivation of the shipbuilding industry in Brazil. Precisely, the object of this study is the Polo Naval and Offshore of Rio Grande/RS. The construction of the Polo Naval and Offshore began in august 2006, with the dry dock installation works. In 2007, the shipping industry was included in the objectives of the Growth Acceleration Program of the Federal Government, with the role of renewing the fleet of Transpetro, which started to prioritize

* Doutoranda em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR - Bolsista Capes). Integra, como pesquisadora, o Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR), Brasil. E-mail: anapaulasocio10@gmail.com

** Doutora em Sociologia, professora do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), e coordenadora do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR), Brasil. E-mail: macbridi@gmail.com

the procurement of large tankers for Brazilian shipyards. The Naval Pole was inaugurated in 2010, and its structure currently comprises three shipyards (ERG 1, 2 and Honorio Bicalho). With a methodology that involved conducting exploratory interviews, guided visit to a shipyard, participation in lecture, and data from General Register of Employed and Unemployed Persons and the List of Social Information, we analyze the pattern of hiring the work force during the years 2013 and 2014. We identified high turnover and flexible forms of employment and the consequences for workers from working dynamic that was established in Polo.

Keywords: Reactivation of the shipbuilding industry. Contracting forms. Turn over.

Introdução

Segundo Harvey (1993), transitamos de um regime de acumulação, de padrão fordista, para o regime de acumulação flexível. O padrão de contratação fordista, “embora não tenha se implantado igualmente em todos os países industrializados, tornou-se referência ao longo do século XX, como modelo mais adaptado à produção em massa e a esta nova fase do processo de acumulação capitalista” (RAMALHO, 2010, p. 88), passou a ser considerado o grande “vilão” e causador do desemprego, sofrendo ataques de diversas ordens (D’AVILA; BRIDI, 2015).

No caso do Brasil, a flexibilidade da contratação da força de trabalho (KREIN, 2001; LEITE, 2009) que, historicamente, caracteriza o nosso mercado de trabalho, ampliou-se e adquiriu novas configurações nos anos 1990, no contexto dos governos Collor e Cardoso. Em um contexto de crise econômica e aumento do desemprego, tomou substância o discurso da flexibilização e de novas formas de gestão do trabalho, como estratégias adotadas pelo capital para manter seu ciclo de acumulação (BRIDI; BRAUNERT, 2015). Nos termos de Krein (2001), a flexibilização pode ser compreendida como a “liberdade” das empresas em determinar as condições de uso da mão de obra, as formas de contratação, remuneração, e de jornadas. Lembra o autor que “flexibilização” e “flexibilidade” em si não significam precarização, precariedade. Entretanto, a forma como foi se configurando e ganhando expressão no mercado de trabalho, passou a significar piora nos padrões de contratação. As políticas nas relações de trabalho, consonantes com o pensamento liberal e que trouxeram a deterioração do trabalho (BRIDI, 2006), envolveram a criação de “medidas flexibilizadoras das relações de trabalho no Brasil nos anos 1990, que facilitaram a contratação por tempo determinado (Lei nº 9.601/98), temporário (Portaria nº 02, de 29 de maio de 1996), o Banco de Horas (Lei nº 9.061/1998 e Medida Provisória nº 1709/98), a flexibilização da remuneração de acordo com metas ou resultados estipulados pelas empresas (Medida Provisória nº 1029/94), entre outras (KREIN, 2001). Na prática, isso significou a corrosão dos sistemas de proteção e das garantias dadas pelo emprego, tanto no plano individual quanto no coletivo, produzindo uma situação de insegurança para amplas parcelas de trabalhadores (BRIDI, 2006; D’AVILA, BRIDI, 2015).

A partir de 2003, com a entrada de um governo de perfil trabalhista, o governo Lula não conseguiu ampliar a regulação pública dos contratos de trabalho, por estar submetido a uma dinâmica de política econômica conservadora, que relega

as políticas de desenvolvimento social à determinação e controle fiscal e monetário. Desse modo, a flexibilidade dos contratos de trabalho, que se consolidou nos anos 1990, reproduziu-se na “década seguinte, apesar do desejo do governo de revertê-la” (DEDECCA, 2009, p.140).

Contudo, segundo Dedecca (2009), se o novo governo não fez retroceder os padrões flexíveis de contratação concebida pelo governo anterior, em certa medida conteve seu avanço, ampliando a fiscalização dos contratos de trabalho, adotando a política de valorização do salário mínimo, aderindo à agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho decente, dentre outras medidas. Segundo Krein, Santos e Moretto (2013), à medida que a agenda desenvolvimentista foi ganhando maior expressão e se ampliando,

[...] os indicadores do mercado de trabalho melhoraram, a flexibilização como tese perdeu força, mas continuou prevalecendo em aspectos de interesse do governo, tais como a pressão pela regulamentação da terceirização e a previdência pública (KREIN; SANTOS; MORETTO, 2013, p. 37).

Conforme os autores, a política de valorização do salário mínimo, a ampliação do seguro desemprego, da cobertura previdenciária, o reconhecimento das centrais sindicais, entre outras políticas, são exemplos da perda de força da tese flexibilizadora.

É nesse quadro de padrões flexíveis de trabalho no Brasil que se deu a instalação e desenvolvimento do Polo Naval e *Offshore* de Rio Grande, no Rio Grande do Sul, o qual contribuiu para diversificar a estrutura ocupacional no município (D'AVILA; BRIDI, 2015). Como veremos na sequência, nos debruçamos sobre uma dinâmica recente na cidade de Rio Grande, quando da emergência de um Polo Naval, que alterou profundamente a região. Neste artigo, porém, focamos a dimensão da contratação da mão de obra por essa indústria, marcada pelo trabalho por projeto, por empreitada e, portanto, flexível em sua condição.

Vale destacar que no Polo Naval é feita exclusivamente a reparação e/ou construção de navios, enquanto o Polo Naval e *Offshore* abrange a construção e/ou reparação de plataformas e navios de apoio marítimo para atividades *offshore* da indústria de petróleo e gás (CARVALHO; CARVALHO; DOMINGUES, 2012, p. 18-9). Tal empreendimento tem relação com a agenda de desenvolvimento econômico do período do governo Lula, com vistas à reativação da indústria naval no Brasil. Assim é que, em 2006, na cidade de Rio Grande, no litoral do Rio Grande de Sul, tiveram início as obras do dique seco, infraestrutura crucial para as instalações de uma área de construção e reparação de embarcações, assim como de equipamentos marítimos vindouros¹. O Polo Naval e *Offshore* foi inaugurado em 2010, e atualmente está estruturado em torno de três estaleiros (ERG 1, ERG 2 e Honório Bicalho).

1 Informação obtida em matéria veiculada pela Agência Brasil, disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2006-01-26/petrobras-inaugura-canteiro-de-obras-da-plataforma-p-53-no-litoral-gaicho>>.

Uma indagação que percorre o presente artigo se refere às formas de contratação nesse empreendimento, razão pela qual buscamos analisar o padrão de contratação da força de trabalho durante os anos de 2013 e 2014 no referido Polo. Este recorte temporal corresponde ao período em que foram entregues as Plataformas P-63, P-55, P-58 e o casco da P-66, resultando, portanto, em movimento de contratação, bem como em desmobilização de mão de obra.

As fontes dessa pesquisa foram entrevistas exploratórias com os dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Rio Grande e São José do Norte (Stimmmerg), visita guiada, palestras de representantes empresariais. As informações obtidas foram cruzadas com dados do mercado de trabalho presentes no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais)².

Uma das constatações foi a elevada rotatividade e formas flexíveis de contratação. Os trabalhadores ficam, em média, dois anos e meio trabalhando e, quando a plataforma é concluída, eles são dispensados, tendo que aguardar até a próxima licitação. Por isso, a rotatividade tem relação com a característica própria da indústria naval, cuja dinâmica de produção é orientada por projeto. A forma flexível tende a ser o padrão de contratação dessa indústria.

A cidade de Rio Grande, a indústria naval: um breve contexto

O município de Rio Grande, que tem uma área de 2.709,522 km², situa-se no extremo sul do Estado do Rio Grande do Sul, cerca de 340 km de Porto Alegre, entre a Lagoa dos Patos, a Lagoa Mirim e o Oceano Atlântico. No decorrer da história do município, é possível elencarmos que os portos foram instalados na região em virtude de sua localização geográfica privilegiada, servindo de aporte no escoamento de produtos. Nesse sentido, houve a construção de um primeiro porto, fundado em 1823, hoje chamado Porto Velho, tendo sido inaugurado em 1915 o Porto Novo. Em 1970 – outra data que marca uma mudança – desenvolveu-se o Superporto, concomitantemente com a instalação de um Distrito Industrial que inclui terminais de granéis, farelos e óleos vegetais, terminais de contêineres, fertilizantes, petroquímica, e empresas de logística (CARDOSO, A. L., 2012, p. 16; D'ÁVILA, 2015). Na última década, a cidade vem crescendo de modo substancial em termos populacionais, visto que, segundo Censo de 2010, possuía uma população de 197.228 habitantes, tendo saltado, em 2014, para 207.036 habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015; D'ÁVILA, BRIDI, 2015). Em 2015, sua população estimada é de 207.860 habitantes.

O crescimento populacional no período recente está relacionado com as mudanças econômicas na região, sobretudo, no setor naval. O marco inicial da construção do Polo Naval e *Offshore* é o dique seco, cujas obras começaram em

2 Contamos, para esta etapa de captação dos dados do CAGED e RAIS, com a contribuição do professor Dr. Francisco E. Beckenkamp Vargas da Universidade Federal de Pelotas/RS, a quem agradecemos.

agosto de 2006; sua área é de 350 m de comprimento, 130m de largura e 17,1m de altura, espaço voltado para a construção e reparação de embarcações, equipamentos marítimos, entre outros (CARDOSO, A. L., 2012, p. 16). A descoberta da camada pré-sal foi determinante para a construção do dique seco. Em 2013, o dique ganhou um novo pórtico, de modo que, enquanto o antigo tinha a capacidade de movimentar até 600 toneladas, o novo passa a ter a capacidade de duas mil toneladas (DIVÉRIO, 2013). O Polo Naval conta ainda com uma infraestrutura de 430mil m² “para construção e reparos de unidades marítimas (*offshore*) para a indústria do petróleo, tais como plataformas flutuantes de perfuração, produção e de apoio” (FATOR BRASIL, 22/10/2010; D'AVILA, 2015). E, em outubro de 2010, o então presidente da República inaugurou o Polo Naval e *Offshore*. A construção de equipamentos para a indústria de petróleo foi um elemento chave para a retomada da indústria naval.

Para Pasin (2002), o desenvolvimento da indústria naval brasileira adquiriu novo fôlego no final da década de 1990 com a promulgação da Lei do Petróleo (Lei nº 9.478/97), que “abriu o mercado de exploração e refino do hidrocarboneto a novos *players* além da Petrobrás, acelerando a expansão da exploração de petróleo *offshore*” (PASIN, 2002, p. 129), bem como com o Programa Navega Brasil, lançado em 2000 pelo governo federal, que operacionalizou a alteração das condições de crédito aos armadores e estaleiros, expondo a Petrobrás à concorrência internacional (PASIN, 2002). Todavia, a efetiva reativação da indústria naval nacional (setor em decadência desde a década de 1980), deu-se a partir do governo Lula, com a atuação do governo federal juntamente com a Petrobrás e com a Marinha, instaurando, desse modo, uma política voltada para a reativação da indústria naval e a retomada do setor. Um dos grandes diferenciais que se estabeleceu a partir de 2003 foi o forte conteúdo nacional que o governo delineou para o setor. Cumpre ressaltar alguns fatores que foram decisivos nessa escolha, tais como a pressão de setores da indústria naval, aqui representados pelo Sindicato Nacional de Indústria da Construção e Reparação Naval e *Offshore* (Sinaval), pelos empresários, bem como os “altos custos com o afretamento por parte da Petrobrás, a necessidade de renovação da frota da TRANSPETRO, a descoberta de campos em águas profundas” (CARVALHO, 2011, p. 5), o que demanda mais embarcações, “e mudanças na política de conteúdo local nas rodadas de licitação da Agência Nacional de Petróleo (ANP)” (CARVALHO, 2011, p. 5).

Então, em 2004, a Transpetro, que é subsidiária da Petrobrás e responsável junto com esta por organizar as demandas da indústria naval, pautando o desenvolvimento do setor, lançou o Programa de Modernização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás (Prominp), e o Programa de Modernização e Expansão da Frota – Promef I, de 2004, e Promef II, de 2008 (AMARAL; GOMIDE; PIRES, 2014, p. 194). O Promef possui três pilares: a) construir navios no Brasil; b) alcançar índice de conteúdo nacional mínimo de 65% na primeira fase, e de 70% na segunda fase; e c) atingir competitividade internacional, após a curva de aprendizado. O Promef, por sua vez, “integra o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) do

Governo Federal e é responsável por renovar a frota da Transpetro³ priorizando as licitações de petroleiros de grande porte em estaleiros brasileiros. Com isso, grupos industriais nacionais passaram a investir na construção de estaleiros. Logo, houve uma desconcentração do parque naval, que até então se localizava no Rio de Janeiro, passando para novos locais, tais como o Porto de Rio Grande, no Rio Grande do Sul, e o de Suape, em Pernambuco – neste último são construídos navios petroleiros, e, em Rio Grande, são construídas as plataformas para exploração de petróleo.

Para o Polo Naval e *Offshore* a “Petrobrás possui direito de uso através de comodato, por dez anos contados a partir de setembro de 2010 e possibilidade de renovar contrato de uso por mais dois anos” (FABRES, 2014, p. 33). A Petrobrás assinou contratos de concessão, via licitação, com um consórcio empresarial e com uma empresa, o primeiro está voltado para a instalação e integração de módulos nas plataformas de petróleo. E a empresa, por sua vez, tem na sua carteira a construção de oito cascos replicantes do tipo FPSOs (*Floating Production, Storage and Off-Loading Platform* – ou Plataforma Flutuante de Produção, Armazenamento e Escoamento replicantes), que são plataformas feitas como réplicas, idênticas entre si, em que cada uma repete o projeto da anterior, permitindo ganhos de custo e de prazo na construção – e três navios sondas para exploração de pré-sal. Passamos a analisar, na sequência, as formas de contratação na região.

As contratações no Polo Naval

O Polo Naval é operado no estaleiro um e dois por uma empresa, e o estaleiro Honório Bicalho tem como responsável um consórcio empresarial, conforme dito anteriormente. Segundo informações de entrevistados, em novembro de 2014 a empresa tinha 8.400 trabalhadores diretos e 3.600 indiretos, esses trabalhadores e trabalhadoras convivem diariamente, mas estão submetidos a contratos de trabalho diversos. No ano de 2012, o consórcio empresarial contava com um total de funcionários ativos em torno de 2.500; em 2013, esse número chegava a aproximadamente 6 500 trabalhadores. Em relação ao ano de 2014, não obtivemos os dados do consórcio empresarial, mas, segundo jornais locais, com a “Operação Lava-Jato”⁴, o consórcio parou de contratar e, em maio de 2015, ameaçou rescindir o contrato com a Petrobrás⁵. Todavia, no começo de julho de 2015, a Petrobrás

3 Informação obtida no site da Transpetro, disponível em: <http://www.transpetro.com.br/pt_br/promef.html>. Acesso em: 24 de jun. 2014.

4 Deflagrada em março de 2014, a Operação Lava-Jato é uma investigação da Polícia Federal que apura desvios de recursos da Petrobrás envolvendo servidores públicos, políticos e empresários. A esse respeito ver matéria do jornal Zero Hora, disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2014/11/entenda-a-operacao-lava-jato-as-empresas-envolvidas-e-o-impacto-no-rio-grande-do-sul-4646007.html>>.

5 A este respeito ver matéria de Caio Cigana veiculada pelo Zero Hora, disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2015/05/impasse-sobre-plataformas-de-petroleo-ameaca-novos->

suspendeu, mediante a mobilização sindical, a decisão de mandar as Plataformas P-75 e P-77 para a China, mantendo-as sob a responsabilidade do consórcio empresarial no Rio Grande/RS – o impasse envolveu aditivos do contrato no valor de US\$ 1,6 bilhão para a montagem e integração das duas plataformas⁶. Em 2013, o Polo Naval empregava em torno de 20 mil pessoas e, hoje, segundo o presidente do sindicato, esse número não passa de 6,5 mil⁷.

O perfil do município de acordo com as ocupações e as taxas de rotatividade

Rio Grande, segundo Fialkow (2014, p. 9) figura entre os municípios de maior produto interno bruto (PIB) *per capita* do Rio Grande do Sul. Entretanto, o autor destaca que, em razão da natureza “da atividade não permite uma apropriação de grande parte deste como renda na cidade, o que mantém o município e a região ainda com relativa precariedade na sua estrutura econômica” (FIALKOW, 2014, p. 9). Como podemos visualizar na Tabela 1, a indústria corresponde a 35,3% da economia em Rio Grande, dados de 2010, perdendo apenas para a atividade de serviços, com 51,1%. Já em 2012, Rio Grande ocupava o quarto lugar, com o PIB representando uma participação de 3,23% no estado (FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA, 2015). Esses dados têm relação com a instalação do Polo Naval, que também contribuiu para diversificar a estrutura ocupacional, como podemos ver na Tabela 2.

Tabela 1 - Estrutura produtiva do município de Rio Grande, ano: 2010

Município	Agropecuária (%)	Indústria (%)	Adm. Pública (%)	Demais Serviços (%)
Rio Grande	3,0	35,3	10,6	51,1

Fonte: extraído de Fialkow (2014).

investimentos-em-rio-grande-4765180.html>.

6 A esse respeito ver matéria de Karoline Avila (2015) veiculada pela RBS, disponível em: <<http://wp.clicrbs.com.br/acertodecontas/2015/11/26/contrato-entre-petrobras-e-qgi-para-construcao-de-plataformas-e-formalizado-em-rio-grande/?topo=52%2C1%2C1%2C%2C171%2Ce171>>.

7 A esse respeito ver matéria de Juliana Bublitz (2015) veiculada pelo jornal Zero Hora, disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2015/02/polo-naval-de-rio-grande-vai-da-euforia-ao-vazio-4704780.html>>.

Na Tabela 2, apresentamos o perfil do município de acordo com as ocupações que mais admitiram e desligaram no período de janeiro de 2011 a dezembro de 2014, numa pesquisa de quadro consolidado e de movimentação agregada, de acordo com o nível de ocupação. Consideramos um setor mais amplo – a Indústria de Transformação – e o subsetor Indústria metalúrgica, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Tabela 2 – Ocupações, salários médios, admissão e desligamentos: Indústria de Transformação e o subsetor: Indústria metalúrgica: 2011 a 2014.

CBO 2002	Salário Médio Adm.	Admissão	Desligamento	Saldo
724315:Soldador	1.354,70	97	124	-27
724205:Montador de Estruturas Metálicas	934,71	41	49	-8
723315:Pintor de Estruturas Metálicas	1.091,56	16	142	-126
910105:Encarregado de Manutenção Mecânica de Sistemas Operacionais	1.166,00	15	14	1
414105:Almoxarife	1.165,38	8	10	-2
782515:Motorista Operacional de Guincho	1.363,57	7	8	-1
724405:Caldeireiro (Chapas de Cobre)	1.273,00	7	15	-8
724410:Caldeireiro (Chapas de Ferro e Aço)	1.410,00	6	9	-3
782220:Operador de Empilhadeira	1.106,50	6	7	-1
716610:Pintor de Obras	1.181,75	4	1	3

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego/Caged. Editada pelas autoras.

Segundo os dados do Caged, no período de três anos houve a admissão de 97 soldadores e o desligamento de 124, sendo que o salário médio gira em torno de R\$1 354,70 no município de Rio Grande. A segunda ocupação que mais admitiu foi a de montador de estruturas metálicas, totalizando 41 admissões no período referido, mas também foi a que desligou – 49 funcionários, ou seja, muito mais do que o contratado no período. O pintor de estruturas metálicas é a ocupação que mais evidencia a sazonalidade do Polo, pois de 2011 a 2014 admitiu 16 trabalhadores e foram desligados 142, apresentando um saldo negativo muito alto (126), esse número está ligado às plataformas de petróleo e à diminuição de contratação, em virtude da “Operação Lava-Jato”. Isto é, a movimentação desse profissional está vinculada às etapas de construção de uma plataforma. Dentre as ocupações selecionadas, observamos que o caldeireiro de chapas de aço e ferro é aquele que recebe o maior salário, assim como apresenta um índice baixo de desligamento. Entretanto, a indústria de transformação e o subsetor da indústria metalúrgica são recortes amplos, por isso os dados nas Tabelas 3 e 4, que se seguem, referem-se ao recorte segundo o grupo de construção de embarcações, o qual representa especificamente os trabalhadores na indústria naval da cidade.

Nesse sentido, a Tabela 3 apresenta o motivo de desligamento para os anos de 2013 e 2014. Como se pode observar, a maioria dos desligamentos se deve à demissão sem justa causa. Em 2013, foram demitidos sem justa causa 5.481, isto é, quantidade maior que em 2014, quando foram demitidos 3.345, seguida pelos desligamentos resultantes das situações de transferências sem ônus: em 2013, foram transferidos 1.030, mais do que o dobro de 2014, com 446, e pelos termos de contrato, que em 2013 foram 1 024 e, em 2014, 445.

Tabela 3 - Construção de embarcações: motivo de desligamento em 2013 e 2014.

Motivo Desligamento	2013	2014
Demissão com Justa Causa	100	63
Demissão sem Justa Causa	5.481	3.345
Término Contrato	1.024	445
Desligamento sem Justa Causa	407	133
Transferência sem Ônus	1.030	446
Falecimento	6	10
Aposentadoria	0	7
Total	8.048	4.449

Fonte: RAIS

Na Tabela 4, apresentamos o tamanho dos estabelecimentos por número de trabalhadores ativos (número de vínculos empregatícios) em 2013 e 2014, de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0), no grupo de construções de embarcações. Em 2013, o estabelecimento com mil ou mais vínculos ativos contava com 5.992 vínculos empregatícios, seguido pelos estabelecimentos de 500 até 999 vínculos ativos, com 928, e, em terceiro lugar, os estabelecimentos de 100 a 249, com 304 vínculos empregatícios. No ano de 2014, temos, em primeiro lugar, o estabelecimento com mil ou mais vínculos ativos, que possuía 7.246 vínculos empregatícios. Em segundo lugar, temos os estabelecimentos de 100 a 249, responsáveis por 169 vínculos empregatícios, seguido pelo estabelecimento de 20 a 49, com 45 vínculos empregatícios. Observamos que o estabelecimento de 500 até 499 foi responsável por um contingente considerável de vínculos empregatícios em 2013, não repetindo o resultado em 2014.

Tabela 4 - Construção de Embarcações: tamanho de estabelecimento por vínculos ativos em 2013 e 2014.

Tamanho do estabelecimento por vínculos ativos (Número de vínculos empregatícios)	Ano 2013 Número de vínculos empregatícios	Ano 2014 Número de vínculos empregatícios
De 1 a 4 vínculos ativos	2	1
De 10 a 19 vínculos ativos	0	18
De 20 a 49 vínculos ativos	0	45
De 100 a 249 vínculos ativos	304	169
De 250 a 499 vínculos ativos	0	0
De 500 a 999 vínculos ativos	928	0
1000 ou Mais vínculos ativos	5.992	7.246
Total	7.226	7.479

Fonte: RAIS.

Para obter a taxa de rotatividade, consideramos o grupo de construção de embarcações e utilizamos a metodologia elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), que calcula a rotatividade a partir da taxa de desligamentos descontados (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2014). Essa taxa refere-se ao volume de desligados excluindo-se os contratos que foram rompidos por motivos de falecimento, aposentadoria, transferência e a pedido do trabalhador. E considera,

portanto, a demissão sem justa causa, pois é este volume de desligados que influi potencialmente sobre o seguro desemprego (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2014, p.12). Para o DIEESE, há uma persistência de um grande volume de desligamentos no mercado formal dos celetistas (42,3% em 2012) “seguido de contratações e recontrações, que determinam as elevadas taxas de rotatividade e, conseqüentemente, o crescimento quantitativo do uso do seguro-desemprego” (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2014, p.12).

Dito isto, com base na metodologia do Dieese, referente à taxa dos desligamentos descontados, consideramos a demissão sem justa causa da Tabela 3 para os anos de 2013 e 2014. Em 2013, esse número foi de 5.481 e, em 2014, de 3.345, que são divididos pelos estabelecimentos com mil ou mais vínculos ativos da Tabela 4, os quais, em 2013, representavam 5.992 e, em 2014, 7.246. Portanto, temos que a taxa de rotatividade girou em torno de 91,47%, em 2013 – ano em que as três plataformas (P-63, P-55 e P-58) estavam ou em processo de construção ou de finalização, simultaneamente –, e de 46,16%, em 2014, ano em que o casco da P-66 foi finalizado. Essa rotatividade é também de cunho sazonal (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2011, p. 14), uma vez que o trabalho é por projetos e constituído por fases.

Em virtude da grande demanda de ações trabalhistas, cumpre ressaltar que foi necessária a criação de mais duas varas de trabalho na cidade de Rio Grande (totalizando quatro varas), pois a cada ano as varas do trabalho recebem cerca de oitocentos processos. Só em 2013 havia mais de 2,8 mil processos em andamento por vara do trabalho. E o mote causador, em grande maioria, são processos relacionados à terceirização e à reivindicação de direitos, por parte do trabalhador. Para construir uma plataforma, a Petrobrás realiza diversas terceirizações, e quando um trabalhador reivindica direitos, várias empresas são demandadas, e em grande parte dos casos, as empresas já não possuem mais sede na cidade. “Em muitos casos, tem um reclamante para dez reclamados” (FERNANDES, JORNAL AGORA, 2014).

Por sua vez, o problema do desemprego causado pela rotatividade é ampliado pelas atividades sazonais do Polo. Com base nesses dados, abordamos a seguir as contratações e a rotatividade do ponto de vista qualitativo.

A dinâmica das contratações no Polo Naval e a peculiaridade da rotatividade

A primeira observação diz respeito a uma mudança nos patamares de contratação de mão de obra do Polo. De acordo com o representante empresarial “A”, de fevereiro a setembro de 2014 a empresa passou de 4 mil para 12 mil trabalhadores:

Vocês imaginem em quatro meses colocar praticamente oito mil pessoas, duas mil pessoas por mês, quinhentas pessoas por semana, mais de cem pessoas por dia. O processo seletivo é aquilo, você “levanta os braços, levanta as suas mãos, tem todos os dedos” [...]. Pode entrar. Acha que vão fazer teste psicológico? Não. Aí tem de tudo né. Então, num ambiente desse, você fazer um trabalho desse, é ousadia. E felizmente a gente tá conseguindo dar

bons resultados, tem alguma dificuldade, mas que tá sendo executada (Representante A da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

Em virtude do *boom* de contratações, e da forma como foram realizadas, conforme exposto acima, surgem problemas de ordens diversas, elencados a seguir.

O elevado número de contratações, chegando a cem por dia, sem qualquer possibilidade de uma seleção mais criteriosa para o trabalho, tem relação com as taxas de rotatividade e acidentes. A seleção acontece no e durante o trabalho, ou seja, apenas depois da contratação.

[...] Na verdade não é *turn over*, houve uma, que a gente chama lá de mobilização de mão-de-obra muito alta, num espaço-tempo curto e nem a possibilidade de fazer uma seleção adequada, mas se fosse fazer uma seleção com todos os requisitos que nós temos, não ia ter [...]. As pessoas com o tempo vão melhorando. É uma curva de aprendizado. Nessa curva de aprendizado o componente acidente tá ali, claro. A pessoa não tá capacitada, não ta ambientada, não tem conhecimento, não tem experiência, então realmente é um período complicado, gente. [...] Não tem, ah não, não fica meses e meses em treinamento [...] (Representante A da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

Sem tempo para o devido treinamento, os trabalhadores caem direto nas atividades laborais, podendo ocorrer desde a não adaptação, daí sua saída da empresa, até acidentes decorrentes da falta de treinamento.

A rotatividade/*turn over*, considerada como uma das causas de acidentes de trabalho, deve-se à mobilização de mão de obra muito volumosa num período curto, e, segundo o representante A da empresa, deve-se também à falta de experiência ou de uma “cultura” na construção naval:

Você pode ter certeza, pra gente só estar com 12 mil funcionários com um nível de qualidade que requer a gente não encontra aqui e nem consegue trazer, importar todo esse modelo aqui. A gente acaba utilizando uma mão-de-obra que não é totalmente preparada. Imagina um local desse [...] A gente não tem tradição em cultura naval. [...] No Rio de Janeiro ao longo da Avenida Guanabara [...] são várias empresas da área de offshore. Então ali o pessoal esta preparado. Tem até um pouco de tradição, os filhos do pessoal que já estão ali. A gente tem uma estatística, que mostra que nos primeiros três meses é a maior taxa de acidente nosso aqui, ficava nos primeiros três meses [...] (Representante A da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

Os representantes da empresa reconhecem a relação entre os acidentes e a rotatividade, mas os atribuem “à curva de aprendizado” do empreendimento correlacionada à baixa qualificação da mão de obra no momento da contratação. Diferentemente das empresas, o sindicato dos trabalhadores atribui outras razões para os acidentes: a modalidade de contrato “homem-hora”, geralmente praticada pelas empresas que subcontratam e, por conseguinte, a fragilidade, do ponto de vista legal, dos empregados de empresas terceirizadas e até quarteirizadas. As contratações

trabalhador/hora, até a década de 1970, era a forma adotada pelo setor industrial prioritariamente para a contratação de serviços de manutenção. Como o próprio nome expressa, prestadores de serviço tinham a responsabilidade única de garantir a presença de seus funcionários na planta industrial dos clientes, sendo remunerados pela quantidade total de horas trabalhadas. Apesar de ainda praticada em larga escala, essa modalidade de contratação não exige comprometimento do fornecedor com resultados e, invariavelmente, as consequências para a indústria são negativas (GARCIA, 2003, p. 24). Isto é, a empresa que subcontrata e aquela que realiza esta forma de contratação são beneficiadas, pois recebem por trabalhador contratado, independente da produtividade apresentada. Isso estaria se reproduzindo no Polo, em vista dessas formas contratuais usuais para a produção, por exemplo, das plataformas flutuantes, que de acordo com Amorin (2010), se diferencia por ser dividida em etapas, nas quais os módulos dos conveses são construídos por empresas terceirizadas, em paralelo com a construção do casco. Essa característica própria da organização da produção exige que, em determinada fase do processo de trabalho, haja mais subcontratação do que em outra. Por isso se trata de uma organização flexível, que pode dispor de uma mão de obra e a descartar facilmente.

Ademais, outra problemática encontrada refere-se à saúde dos trabalhadores e a uma forma de condução pelo médico laboral que tende não conceder atestado médico. Conforme um entrevistado, dirigente sindical do Stimmmerg, é comum o não fornecimento de atestado, mas, sim, de um comprovante de comparecimento à consulta, o que na prática impossibilitaria ao trabalhador se recuperar em casa. Enquanto o dirigente sindical denuncia essa prática em situações de adoecimento ou acidentes, o representante B de uma empresa do Polo afirma a preocupação e o cuidado com o trabalhador:

Nós temos lá [no estaleiro] no ambulatório uma equipe completa que funciona 24hrs a disposição do trabalhador. E a nossa equipe é montada por quatro médicos, atualmente um enfermeiro do trabalho, técnicos de enfermagem, motorista que é o motorista-técnico ele é motorista-técnico socorrista, então e no atendimento para 12 mil, porque além do nosso efetivo [...] a gente tem as subcontratadas e é muita gente mesmo, e no final acabamos atendendo a todos. Aqui temos a UTI. A gente tem essa equipe toda, fora a equipe de atendimento que funciona a Unimed. As nossas assistentes sociais que são maravilhosas, no sentido assim de acompanhar o nosso colaborador acidentado. E nossos técnicos de enfermagem que eles assim são excepcionais. O acidentado se vai para o raio-X ele é acompanhado do início ao fim do processo de atendimento (Representante B da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

Ainda que seja de se esperar argumentos contraditórios entre empregadores e trabalhadores, o caso acima sinaliza as divergências entre o discurso da empresa e as condições vivenciadas pelos trabalhadores. Por parte da empresa, há o relato das dificuldades decorrentes do grande número de atestados médicos falsos que são submetidos, situação que denota o absenteísmo do trabalhador. As razões do absenteísmo devem ser buscadas nas condições de trabalho e até mesmo como forma clássica de resistência do trabalhador ao tipo de trabalho.

Outro problema que identificamos no estudo de campo, é a questão da drogadição. De acordo com o dirigente sindical, ainda que sem precisar dados numéricos, há um grande contingente de trabalhadores usuário de maconha e outras drogas. Nesse sentido, a empresa desenvolveu uma forma de lidar com a situação, conforme elucida o representante empresarial:

Nosso Programa, [...] a gente tem um livro, um manualzinho que se distribui na admissão quando vai fazer a integração e aí eles assinam um termo de consentimento, leem tudo aquilo que é fácil de ler, letra bem grande, e aí a gente, qualquer um de nós pode ser sorteado, tem um sorteio por computação do Rio de Janeiro, um teste aleatório. Então se tu for sorteado, tu é encaminhado para o ambulatório que tem local preparado, ninguém sabe, ninguém vê e é feito o teste. Aí se dá positivo para alguma droga, tu vais ficar fora uma semana, fazendo exame, e enquanto isso chega o resultado que vai para a contraprova. Chegou o resultado, deu negativo volta para trabalhar, se der positivo. Continua fora para dar um tempo para as drogas saírem do teu organismo e nesse meio tempo tu vais pra psicóloga, és acompanhado. A assistente social fica em cima também cuidando e aí tu retorna pra empresa de novo, vais fazer, és testado de novo negativo, e aí é assim que funciona [...]. Pós-acidente a gente já tem feito e o funcional porque [...] a nossa área, é uma área de risco três. É grande, um risco muito grande, um risco de perder a vida com um guindaste daqueles [...] e assim não é um, tem vários e o operador de máquinas tudo é muito caro e a vida não tem preço (Representante B da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

Segundo a empresa, há uma atividade de prevenção, mas quando é comprovada a drogadição do trabalhador por meio de testes, este sofre a punição de se manter afastado do trabalho até a recuperação. Para a empresa, essa atenção é fundamental como forma de prevenção de acidentes. O sindicato de trabalhadores também se apresenta atento a essa questão, tendo proposto um programa para controlar esse problema.

Sobre carência de uma “cultura de polo”

A visão de que há uma ausência de “cultura de Polo”, isto é, de tradição naval, tem sido objeto de preocupação da empresa e também do sindicato, sendo identificada como o grande problema. Por isso, algumas delas procuram desenvolver estratégias para fomentar tal “cultura”⁸. Um dos dirigentes sindicais afirmou que há importação da “cultura asiática” de polo naval, para Rio Grande. Destacou que muitos metalúrgicos foram para o Japão, onde “só se ensina uma vez ao funcionário” e onde “há um esforço maior de aprendizagem”, visto que há uma visão de que “os japoneses compreendem uma planta só de olhar” e de que “as coisas funcionam no grito”. Na visão do dirigente sindical B, essa tentativa de impor um modelo

8 Ver uma crítica sobre o conceito de cultura aplicado pelas organizações em Bridi (2008).

estrangeiro não funciona, porque “há uma cultura brasileira de malandragem” e também uma falta de qualificação. Ele argumenta que os cursos de soldador, de pintor, entre outros, que, em média, têm a duração de três meses não são suficientes para capacitar o trabalhador. Citou seu exemplo, como montador de andaimes há anos, e argumentou que o trabalhador só adquire a experiência necessária com dois anos de prática.

No entanto, na visão da empresa, uma “cultura japonesa” é uma condição desejada para fazer o trabalhador se enraizar na empresa.

Quando você fala de modelo japonês, o cara tem tanto apego a empresa dele, a empresa japonesa paga muito bem [...]. Esses caras são muito bons, o funcionário tem uma identidade com a empresa dele: a cidade, o hospital, a farmácia, o supermercado, o posto de gasolina, a faculdade, o hotel, gente que tem em Seul [Coreia do Sul], uma das cidades sede da copa do Mundo onde o Brasil ficou hospedado lá, é tudo da Hyundai. Tudo da Hyundai. Então, é elementar ninguém vai querer sair da empresa, então você abdica aqui a sua cidadania e vai pra outro lugar porque se você quiser continuar por aqui você tem que trabalhar pra Hyundai. Aqui não, o cidadão já está pensando numa outra “boca”. Infelizmente é assim. E ele não tá errado, ele não pode pensar num plano de longa data, paga ele vai (Representante A da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

A empresa se ressentiu pelo fato de o trabalhador não se identificar com ela, não ter senso de fidelidade, visto que ele tende a trocar de empresa por uma oferta de salário maior, mesmo que isso não represente ganhos efetivos:

A grande maioria daqueles que nós já preparamos – [se as empresas] chegam e falam assim: “Te pago R\$ 2.500”. Mesmo sabendo que ele vai gastar mais R\$ 500 até o lugar, ele vai (Representante A da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

Quando indagado sobre a ida de trabalhadores para outros estaleiros situados no Japão e na China, durante uma visita guiada ao ERG 1 (Estaleiro 1), o funcionário-guia explicou que quem vai para os outros países são os engenheiros e o pessoal de planejamento e de Recursos Humanos, pois é preciso o domínio do inglês, no mínimo. O fato é que o sindicato e outros atores que expressam em seus relatos o que chamamos de “visão empresarial do Polo” corroboram, por motivos diferentes, a ausência de uma “cultura de polo”. A “cultura de Polo” se refere à tradição no ramo da indústria naval, conforme dito anteriormente, mas também se expressa pelo confronto dos modelos de gestão implantados nos estaleiros, a saber, modelos japonês e chinês, que são apresentados, pelos entrevistados, como conflituosos.

Em março de 2014 a Clarksons Shipping Intelligence apresentou o *ranking* da construção naval mundial, por país. A China figura em primeiro lugar, com 2 293 navios em construção, seguida pela Coreia do Sul, com 890 navios em construção. Em terceiro lugar, encontra-se o Japão, com 850; em quarto lugar, o Brasil, com

144 navios em construção e, em quinto, os Estados Unidos, com 119 navios⁹. Essa posição do Brasil reflete uma política de fomento promovido pelo Estado e um conjunto de atores econômicos do País.

Do ponto de vista de modelos de gestão, o sindicato dos trabalhadores identifica a influência japonesa na empresa e no consórcio empresarial que gerencia os estaleiros. Isto se deve, em parte, à compra de 30% de um estaleiro brasileiro (uma das principais empresas que presta serviços para a Petrobrás) pela Mitsubishi Heavy Industries¹⁰, exigindo atenção do sindicato dos trabalhadores, que afirma que “está em cima” para que o trabalhador de Rio Grande seja valorizado, a fim de que não aconteça o mesmo que ocorreu com a cidade de Macaé/RJ, que teve o seu perfil populacional completamente alterado.

Até o momento desta pesquisa, identificamos três modelos de gestão que se apresentam entrelaçados no Polo Naval e *Offshore* de Rio Grande. Estes modelos estão atrelados ao padrão das políticas industriais e militares da Coreia, da China e do Japão. Entretanto, são necessárias novas pesquisas para investigar os padrões de gestão das empresas do Polo. Essa agenda de pesquisa é importante, tanto porque existe uma leitura, por parte de alguns atores locais, de “problemas” decorrentes de uma ausência de tradição em cultura naval, quanto em razão das implicações dos padrões adotados sobre o modo como se organiza o território, e como a gestão do processo de trabalho poderia vir a modificar o espaço e as relações de poder nele existentes.

A problemática da qualificação e da requalificação da força de trabalho no Polo

A questão da qualificação é frequente tanto para o sindicato quanto para a empresa, pois somente ela não garante o emprego, se garante é nos períodos de maior demanda. No entanto, como analisa Vêras de Oliveira (2006, p. 15), o conceito de qualificação é polissêmico “seja nos seus usos anteriores, seja nas suas aplicações atuais”, não havendo, tampouco, consenso acerca da sua definição e de formas possíveis de medição.

Conforme os dirigentes sindicais, um dos principais problemas para os trabalhadores locais foi o emprego de um grande contingente de trabalhadores de fora da cidade e do estado, que são qualificados e têm experiência. Isso representa um problema por uma questão muito simples: na visão do sindicato, por exemplo, esses trabalhadores migrantes retiraram o emprego dos trabalhadores locais. O argumento é que eles conseguem o emprego porque são “fichados” de acordo com o endereço local que fornecem, e não pela identidade, que revelaria a procedência do trabalhador.

Além disso, para um dirigente sindical entrevistado, existe um sistema no qual determinados trabalhadores do Polo possuem empresas de qualificação em ramos

9 Os dados foram obtidos no Portal Naval, disponível em: <<http://www.portalnaval.com.br/noticia/brasil-e-o-quarto-maior-construtor-naval-do-mundo/>>.

10 Segundo matéria da Agência EFE veiculada pelo Portal G1, disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2013/10/consorcio-japones-compra-30-do-estaleiro-brasileiro-ecovix-engevix.html>>.

de atividade na cidade. Tal sistema funciona da seguinte maneira: as pessoas que se qualificaram na empresa A têm privilégio ao ser fichado (contratado). O sindicato descobriu isso quando, em parceria com a empresa B, promoveu alguns cursos de capacitação e identificou que os trabalhadores qualificados pela empresa B não eram contratados – essa questão será aprofundada em novos estudos. Portanto, para o dirigente sindical, o critério para a “seleção” era oriundo da parceria entre funcionários do Polo Naval e seus superiores.

Apesar disso, as operadoras do Polo estão preocupadas em manter a entrega das plataformas e cascos dentro do prazo acordado com a Petrobrás. E, em 2015, pela primeira vez, foi noticiado nos veículos midiáticos que uma das empresas está empregando, preferencialmente, trabalhadores locais. Interpretamos que essa “preferência” se deve ao reconhecimento, por parte da empresa, de que estes trabalhadores adquiriram experiência.

Se a qualificação é um atributo que pesa no momento da inserção ou não no mercado de trabalho, a requalificação é uma problemática que se impõe para aqueles trabalhadores que perderam o emprego por problemas de adaptação às inovações tecnológicas e para os que sofreram acidentes de trabalho, por exemplo. Essa situação levou uma empresa a constituir estratégias de requalificação:

[...] aquele acidentado que não tem condição de retornar a sua atividade de origem, ele entra nesse novo programa de Requalificação. [Com os trabalhadores afastados por acidentes] a gente se obrigou. Dissemos tá, então vamos fazer mais alguma coisa! Não dá pra deixar ocioso em casa, fazendo seu curativo e vai demorar, às vezes demora, tem certos curativos que demoram 30 dias e aí, vai ficar em casa? Ele é trazido todos os dias ao estaleiro para o curativo, ao ambulatório e é levado de volta com o carro da empresa. Tá, e vai ficar em casa vendo televisão? [...]. Não. Então, ele vai fazer um curso de informática, ele vai fazer alguma coisa para não ficar ocioso e não se desligar de nós (Representante B da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

[...] E outra coisa gente, vocês sabem quanto vai ser o custo da empresa? Em termos financeiros, absolutamente nada a gente tem todas as opções de trabalho lá dentro. Ah vai ter que fazer um convênio com o SESC, com o SENAI que é uma escola lá dentro [...]. Mas também que a gente consiga dar o mais importante, que é botar esse pessoal, resgatar esse pessoal, resgatar a autoestima desse cidadão que muitas vezes ela já não é muito boa (Representante A da empresa, Pelotas, novembro de 2014).

De acordo com Adalberto M. Cardoso (2003, p. 88), a requalificação da força de trabalho é uma irmã siamesa da flexibilização dos mercados de trabalho. De fato, ela tem relação com as contratações flexíveis no Polo Naval, visto que trabalhadores contratados para os projetos de construção de plataformas, por exemplo, sem tempo de treinamento suficiente, são vítimas de acidentes de trabalho. A requalificação da força de trabalho é apresentada como algo positivo para o trabalhador e fácil de ser operacionalizada através de parcerias da empresa.

Considerações finais

A característica marcante do trabalho no Polo Naval e *Offshore* da cidade de Rio Grande/RS consiste na sazonalidade do trabalho e na flexibilidade dos contratos, por meio de empresas subcontratadas, terceirizadas e até quarteirizadas. Diferentemente da sazonalidade intrínseca da agricultura, a sazonalidade, aqui, está vinculada ao trabalho contratado para os projetos de construção de plataformas, cascos, montagem dos módulos etc. São atividades que têm um começo (quando o projeto é contratado) e um fim (quando o produto é finalizado e entregue). As contratações e o desenvolvimento da região, até o momento, estão relacionados de modo peculiar com a dinâmica da Petrobrás.

Brahm e Leal (2013) argumentam que o Polo: “caracteriza-se como um ambiente amplamente heterogêneo no que se refere às relações de trabalho, como tipo de vínculo de trabalho, origem geográfica/cultural dos trabalhadores, qualificação, entre outras variáveis” (BRAHM; LEAL, 2013, p. 44). Vimos que a flexibilidade dos contratos de trabalho se reproduz no Polo Naval e até se acentua, primeiro pela sazonalidade das atividades e segundo pelo fluxo de trabalhadores que mudam de empresa.

Em 2014, houve uma série de contratações e foi nesse contexto que pudemos observar as problemáticas referentes às formas de contratação, pois, em virtude da grande demanda por trabalhadores, a empresa não tinha condições de fazer um processo seletivo adequado. Por outro lado, o sindicato argumenta que as seleções têm “carta marcada”, ou seja, há os grupos que têm preferência, principalmente para cargos de supervisor e encarregado.

O Polo Naval, com quase 10 anos de funcionamento, vem se configurando e buscando saídas à medida que os problemas vão surgindo. Trata-se de problemas associados às condições de trabalho, mas também à vida dos trabalhadores, que ultrapassam as fronteiras do cotidiano no estaleiro, mas que está profundamente vinculada ao trabalho. Com a emergência de uma mão de obra alóctone que aporta na região em busca de trabalho, ampliam-se os desafios relacionados à questão urbana, moradia, mobilidade e serviços gerais para a população. O cenário atual, marcado pela incerteza, difere do momento das falas de dirigentes sindicais e representantes de uma empresa em 2014, em que podíamos perceber certa esperança, com a previsão de novas contratações para setembro de 2014, as quais impulsionariam novamente o mercado de trabalho sul-rio-grandense.

As referidas contratações não ocorreram, e o ano de 2015 foi marcado pela luta do sindicato dos trabalhadores para a permanência das atividades do Polo na cidade, pois, sem a perspectiva de novas licitações, o consórcio empresarial e a empresa passaram a desligar centenas de trabalhadores. Após inúmeras paralisações dos trabalhadores, o presidente do sindicato permaneceu sete dias amarrado no portão do consórcio empresarial, como forma de protesto. Com esse episódio, o presidente do sindicato, alguns trabalhadores e o prefeito do município participaram de uma reunião entre a Petrobrás e o consórcio empresarial, entrando em um acordo sobre os aditivos do contrato da P-75 e da P-77, firmando que elas serão construídas

na cidade, ao invés de serem enviadas para a China (como já aconteceu com o casco da P-68). Esse foi um ponto muito importante, mas, apesar disso, até fins de 2015, as contratações ainda não tinham se iniciado, sendo previstas para janeiro de 2016 (D'AVILA, 2015).

Referências

- AGÊNCIA BRASIL. **Petrobras inaugura canteiro de obras da plataforma P-53 no litoral gaúcho**. 26/01/2006. Disponível em: <<http://memoria.etc.com.br/agenciabrasil/noticia/2006-01-26/petrobras-inaugura-canteiro-de-obras-da-plataforma-p-53-no-litoral-gaucha>>. Acesso em: 19 set. 2014.
- AGÊNCIA EFE. **Consórcio japonês compra 30% do estaleiro brasileiro Ecovix-Engevix. Portal G1**, 22/10/2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2013/10/consorcio-japones-compra-30-do-estaleiro-brasileiro-ecovix-engevix.html>>. Acesso em: out. de 2014.
- AMARAL, Lucas Alves; GOMIDE, Alexandre de Ávila; PIRES, Roberto Rocha C. A revitalização da indústria naval no Brasil democrático. In: GOMIDE, Alexandre de Ávila; PIRES, Roberto Rocha C. (ed.). **Capacidades estatais e democracia: arranjos institucionais de políticas**. Brasília: Ipea, 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/capacidades_estatais_e_democracia_web.pdf>. Acesso em: 20 de jan. 2015
- AMORIN, Tailand Oliveira de. **Plataformas Offshore: uma breve análise desde a construção ao descomissionamento**. 2010. Monografia (Bacharelado em Tecnologia em Construção Naval) - Centro Universitário Estadual da Zona Oeste, Rio de Janeiro, 2010.
- AVILA, Karoline. **Contrato entre Petrobras e QGI para construção de plataformas é formalizado em Rio Grande. RBS**, 26/11/2015. Disponível em: <<http://wp.clicrbs.com.br/acertodecontas/2015/11/26/contrato-entre-petrobras-e-qgi-para-construcao-de-plataformas-e-formalizado-em-rio-grande/?topo=52%2C1%2C1%2C%2C171%2Ce171>>. Acesso em: 27 de nov. 2015.
- BRAHM, Maitê de S; LEAL, Anne Pinheiro. **Mapeamento dos conflitos nas relações de trabalho no Polo naval de Rio Grande**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, XIII., Curitiba, 28 a 31 de outubro de 2013. **Anais...** Abet, 2013. p. 44-71. Disponível em: <<http://www.abet-trabalho.org.br/anais/2013/GT%206%20Sessao%202.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2015.
- BRIDI, Maria Aparecida. **A Crise da Relação Salarial e o Sindicalismo em Tempos Neoliberais. Revista CRH**, Salvador, v. 1, n. 47, p. 293-308, 2006. Disponível em: <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=300>>. Acesso em: 30 jul. 2015.
- BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. **O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 73, p. 199-213, jan/abr. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010349792015000100199&lng=pt&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 28 jul. 2015.
- BUBLITZ, Juliana. **Polo naval de Rio Grande vai da euforia ao vazio. Zero Hora**, 21/02/2015. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2015/02/polo-naval-de-rio-grande-vai-da-euforia-ao-vazio-4704780.html>>. Acesso em: 30 de mar. 2015.
- CIGANA, Caio. **Impasse sobre plataformas de petróleo ameaça novos investimentos em Rio Grande. Zero Hora**, 21/05/2015. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2015/05/impasse-sobre-plataformas-de-petroleo-ameaca-novos-investimentos-em-rio-grande-4765180.html>>. Acesso em: 20 nov. 2014.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **Flexibilidade, empregabilidade e a ortodoxia neoliberal**. In: **A década**

- neoliberal:** e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 77-122.
- CARDOSO, Adriana Lessa. **A condição do trabalho feminino no polo naval do Rio Grande/RS.** 2012. 114 p. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Programa de Pós-Graduação em Geografia, Instituto de Ciências humanas e da Informação, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande. 2012.
- CARVALHO, Andréa Bento. **Polo Naval do Rio Grande:** desafio a estruturação técnico-produtiva do território. 2011. 164f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Programa de Pós-Graduação em Geografia, Instituto de Ciências Humanas e da Informação, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2011.
- CARVALHO, Diogo Sá; CARVALHO, Andréa Bento; DOMINGUES, Marcelo Vinicius de La Rocha. **Polo naval e desenvolvimento regional na metade sul do Rio Grande do Sul.** In: ENCONTRO DE ECONOMIA GAÚCHA, 6., **Anais...** 2012. Disponível em: <http://cdn.fee.tche.br/eeg/6/mesa7/Polo_Naval_e_Development_Regional_da_Metade_Sul_do_RS.pdf> Acesso em: 15 jul. 2014.
- D'AVILA, Ana Paula F. **Desenvolvimento e trabalho:** O polo naval na cidade de Rio Grande/RS. Pré-projeto. Doutorado em Sociologia. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil, 2015.
- D'AVILA, Ana Paula F.; BRIDI, Maria Aparecida. **O trabalho sazonal e a flexibilidade dos contratos no Polo Naval e Offshore em Rio Grande/RS.** In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, XIV., Campinas, Unicamp, 2015.
- DEDECCA, Claudio S. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: In: GUIMARAES, Nadya; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (org.). Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Edusp, 2009. p. 123-142
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho.** São Paulo: Dieese, 2011.
- _____. **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho.** São Paulo: Dieese, 2014.
- DIVÉRIO, Rafael. **Novo pórtico gigante muda cenário do polo naval de Rio Grande.** 23/04/2013. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2013/04/novo-portico-gigante-muda-cenario-do-polo-naval-de-rio-grande-4115458.html>>. Acesso em: 25 maio 2014.
- FABRES, Ana Cristina Porto. **Indústria Naval de Rio Grande:** modelo de trabalhadores da base produtiva. 2014. Monografia (Bacharelado em XXX) - Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, Paraná, 2014. Disponível em: <<http://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/files/2013/01/TCC-CIENCIAS-SOCIAIS-VERSAO-FINAL-13-MAR-2014.pdf>>. Acesso em: 4 ago. 2015.
- FERNANDES, Tatiane. Desembargadora do TRT4 verifica o andamento da Justiça do Trabalho em Rio Grande. **Agora**, Jornal do Sul [online], 12/8/2014. Disponível em: <<http://www.jornalagora.com.br/site/content/noticias/detalhe.php?e=3&n=62221>>. Acesso em: 13 ago. 2014.
- FIALKOW, Jaime Carrion. **Distribuição e perfil produtivo dos maiores municípios do Rio Grande do Sul.** Porto Alegre: Fundação de Economia e estatística, 2014. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2014/05/201405237eeg-mesa8-distribuicaoperfilprodutivomaioremunicipiosrs.pdf>>. Acesso em: maio 2015.
- FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA - FEE. **Em 2013, os municípios que mais cresceram foram impulsionados pela recuperação da seca e pelos bons preços da agropecuária.** 18/12/2015. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/indicadores/pib-rs/municipal/destaques/>> Acesso em: 26 de abr. 2015.
- GARCIA, Paulo Cerqueira. **Contratos de terceirização de manutenção industrial na modalidade risco:** Análise Comparativa das Avaliações e Expectativas entre o Setor Industrial e as Empresas Fornecedoras de Serviços. 2003. 107p. Dissertação (Mestrado Executivo) -. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Fundação Getúlio Vargas, 2003. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3925/000342857.pdf?sequence=1>>. Acesso: 20 jul. 2014.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio Grande do Sul. Rio Grande. 2015. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=431560&search=rio-grande-do-sul|rio-grande>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

KREIN, José Dari. **O Aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. 2001. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2001.

KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo; MORETTO, Amilton. Trabalho no Brasil: evolução recente e desafios. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, v. 34, n. 124, p. 27-53, jan./jun. 2013.

LEITE, Marcia de P. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In: LEITE, Marcia de P.; ARAÚJO, Angela Maria C. **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume, 2009. p. 67-94.

PASIN, Jorge Antonio Bozoti. Indústria Naval do Brasil: panorama, desafios e perspectivas. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 18, p. 121-148, dez. 2002. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/revista/rev1804.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2014.

RAMALHO, José. R. Trabalho na sociedade contemporâneo. In: MORAES, Amaury C. (coord). **Sociologia**. Brasília: Ministério da Educação; Secretaria da Educação Básica, 2010. p. 85-99.

REDAÇÃO TN PETRÓLEO. Brasil é o quarto maior construtor naval do mundo. **Portal Naval**, 26/03/2014. Disponível em: <<http://www.portalnaval.com.br/noticia/brasil-e-o-quarto-maior-construtor-naval-do-mundo/>>. Acesso em: 1 de dez. 2015.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto (org.). **Qualificar para quê?** Qualificação para quem? Do global ao local: o que se espera da qualificação profissional hoje. São Paulo: Unitrabalho; Campina Grande: Edufcg, 2006.

ZERO HORA. **Entenda a Operação Lava-Jato, as empresas envolvidas e o impacto no Rio Grande do Sul**. 19/11/2014. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2014/11/entenda-a-operacao-lava-jato-as-empresas-envolvidas-e-o-impacto-no-rio-grande-do-sul-4646007.html>>. Acesso em: 20 de nov. 2014.

Recebido em 26/10/2015

Aceito em 30/11/2015