

## **MOBILIDADE GEOGRÁFICA DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DA INDÚSTRIA NAVAL DE RIO GRANDE SOB A ÓTICA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

**Juliana Nunes Behrend** (FURG) - juliana\_behrend@yahoo.com.br

**Thais Aparecida Pereira** (FURG) - thais\_pereira2009@hotmail.com

### **Resumo:**

*O presente projeto se caracteriza por um estudo de natureza exploratório-descritiva de natureza qualitativa que se propõe abordar o fenômeno da mobilidade geográfica da força de trabalho pela ótica da precarização do trabalho. Essa mobilidade é relativa aos trabalhadores não executivos visto a restrita discussão dessa perspectiva na área da administração. O objetivo geral é analisar como as condições de trabalho em que se dão os processos de mobilidade geográfica no âmbito da indústria naval de Rio Grande/RS afetam as condições de existência dos trabalhadores a ela vinculados. Vale ressaltar, que o debate da precarização leva em conta os aspectos objetivos e subjetivos das dimensões da precariedade do trabalho. Para essa discussão se utilizou a indústria naval e as transformações causadas pela mesma no município de Rio Grande no Estado do Rio Grande do Sul.*

**Palavras-chave:** *relações de trabalho, intramobilidade geográfica, precarização do trabalho.*

**Área temática:** *GT-01 Organizações e Interculturalidade*

# 1 CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA E REVISÃO DE LITERATURA

O presente trabalho tem o intuito de analisar o fenômeno da mobilidade geográfica da força de trabalho em território nacional chamada de intramobilidade pela ótica da precarização do trabalho. O fenômeno da intramobilidade tem despertado interesse na comunidade científica, de forma que diversos estudos foram desenvolvidos relatando como tem sido o deslocamento espacial da força de trabalho decorrentes do atual panorama de uma economia globalizada. Todavia, o trabalho versará sobre a mobilidade interna de trabalhadores não executivos visto a restrita discussão dessa perspectiva na área da administração.

Por conseguinte, a pesquisa tem como pano de fundo os trabalhadores que realizam intramobilidade, ou seja, que movimentam sua mão de obra em âmbito nacional e se propõe a construir critérios para avaliar o trabalho e sua precariedade. O fenômeno da precariedade do trabalho tem sido alvo de grandes discussões e estudos. No intuito de colaborar com essa discussão, levando em consideração os aspectos objetivos e subjetivos das dimensões da precariedade do trabalho, vale ressaltar inicialmente que a análise dessa questão está muito vinculada à importância que se atribuiu ao trabalho nas sociedades contemporâneas. Ou seja, a centralidade que o trabalho possui na vida dos indivíduos em sociedade.

Para essa discussão, é oportuno as grandes transformações que a cidade do Rio Grande passou com a chegada da indústria naval ao município. Transformações essas que alteraram a dinâmica da cidade promovendo aumento da população, do tráfego de veículos, do PIB, um salto no mercado imobiliário, no setor de comércio, entre outros. Isso tudo em uma cidade com baixa infraestrutura em diversas áreas, inclusive com poucas empresas do ramo naval e baixa mão-de-obra qualificada para atender a demanda do mesmo. É nesse ponto que se fez necessária a vinda de muitos trabalhadores com diversas formações e experiências profissionais vindos de outros lugares para satisfazer a demanda da indústria naval recém-chegada. É nesse contexto de intramobilidade e de relações de trabalho que a pesquisa caminha, se propondo a responder o seguinte problema de pesquisa: **como as condições de trabalho em que se dão os processos de mobilidade geográfica dos trabalhadores afetam sua condição de existência?**

## 1.1 MOBILIDADE GEOGRÁFICA DO TRABALHO

Se analisarmos registros historiográficos notaremos que, o ato de se deslocar é uma característica marcante e inerente aos seres vivos, contemplada em esfera mundial; enquanto as áreas da geografia, história, economia ou até mesmo das ciências biológicas possuem vasto acervo de pesquisas sobre tal fenômeno, em contraponto, foi somente nos “novos tempos”, como sugere Freitas (2008, 2009), que o tema mobilidade vem despertando interesse tanto no campo empresarial quanto na comunidade científica da área da Administração, que por meio de uma gama de pesquisas que estão sendo desenvolvidas é tratado alguns aspectos da mobilidade profissional, ocorrentes sobretudo em detrimento de uma economia globalizada.

Na literatura termos distintos, mas que na sua essência possuem a mesma conotação, são utilizados para definir o que vem a ser mobilidade; para Freitas (2009, p. 258, grifos da autora) “[...] os conceitos de “mobilidade”, “nômade”, “viajante” e “sedentário” se recobrem e são interligados”, já para Rocha (1998, p. 57) a palavra mobilidade “se torna sinônimo de um grande número de conceitos e, conforme o adjetivo a ela aplicado, o sentido é alterado. Além disso, observa-se sentidos diferentes para um mesmo conceito”; tratando-se portanto de uma questão semântica vejamos a definição adiante sobre deslocamento,

Migração é aqui entendida como uma ação social de caráter individual ou coletiva, espontânea ou forçada, que ocorre através de um deslocamento interno (do campo para a cidade, de uma cidade para outra, no mesmo país), ou externo (de um país para o outro); envolve cruzamento de fronteiras administrativas e políticas (territórios), e fixação de nova residência, bem como um processo de desenraizamento do local de origem seguido de novo enraizamento (aculturação) no local de chegada. Os motivos da migração tanto podem ter causas socioeconômicas e políticas como também estar associados a dimensões subjetivas. (MENEZES, 2000 *apud* OLIVEIRA *et al.* 2013, p. 5)

Assim como se locomover geograficamente não é algo contemporâneo, os estudos demarcando o início do controle do fluxo migratório também não são recentes, Freitas (2009) atribui o pioneirismo dessas pesquisas aos governos europeus que começaram a realizá-las fim de sanar problemas pertinentes ao processo imigratório que acabavam dificultando as políticas de assistência social.

Supomos que o pouco interesse brasileiro no tema pode ser atribuído às dimensões continentais do país, à ausência de cobrança de reparações históricas frente ao nosso colonizador e a um certo consenso social sobre o fato de sermos uma cultura e um povo produzidos por várias incorporações étnicas e culturais. (FREITAS, 2009, p. 251)

A mobilidade espacial da força de trabalho pode ser desmembrada basicamente em dois deslocamentos: o externo, evento denominado de expatriação (HOMEM e DELLAGNELO, 2006; FREITAS, 2013; KARAWEJCZYK e WEBER, 2013), e o interno. A expatriação compreende o cruzamento de fronteiras internacionais e devido tal processo

envolver altos custos, “os expatriados geralmente são profissionais de altos cargos, com responsabilidades estratégicas para o negócio e que custam para a empresa três vezes mais que um profissional alocado em seu país de origem” (KARAWAJCZYK e WEBER, 2013, p. 60), também por esse motivo é que há a preocupação da empresa em relação à adaptação do profissional ao país em que fora desempenhar sua função. Já o interno, a intramobilidade, é o deslocamento doméstico de pessoas, onde é respeitado os limites geográficos de um país, sendo esta uma prática destinada a mão de obra operacional, que por ser abundante e barata torna-se desvalorizada. Assim, destaca Oliveira *et al.* (2013, p. 2) que “esta população de vínculo temporário se movimenta pelo território em busca de outras atividades remuneradas, em áreas rurais ou urbanas, num processo de adaptabilidade contínua e opressiva”.

Em suma, a dinâmica da expatriação e da intramobilidade apresentam muitas disparidades, a começar pela escassez de pesquisas sobre intramobilidade que a literatura acadêmica da área da Administração apresenta. Constatamos que, estudos voltados aos executivos caracterizaram um predominante interesse na literatura acadêmica da Administração, em contraponto, o núcleo operacional carece de atenção.

A reflexão a seguir nos faz vislumbrar o quão importante é a dedicação ao levantamento e entendimento de quais são as consequências da intramobilidade para os trabalhadores,

Será que para perceber variação cultural o profissional brasileiro precisa cruzar fronteiras internacionais? Ao migrar entre regiões no Brasil ele não sente “na pele” diferenças culturais, sociais, climáticas, educacionais, econômicas, etc. E torna-se um “estrangeiro” dentro de seu próprio país? As organizações devem considerar tais aspectos? É importante também ponderar que, apesar de todos terem a mesma língua materna, o que é um aspecto facilitador na integração, muitas palavras e expressões possuem significados distintos entre regiões, o que pode dificultar a comunicação. (CRAIDE *et al.* 2010, p.2)

Outros aspectos observados que também destoam dentre um deslocamento e outro é o tipo de contrato que o trabalhador mantém com a empresa contratante; as condições de trabalho; a atenção que é voltada para a adaptação e bem estar do funcionário, além da participação da família neste processo; os suportes concedidos aos empregados; a visibilidade e o grau de importância que é atribuído ou não ao funcionário em detrimento de seu cargo... Tais particularidades reforçam ainda mais nossa intenção em pesquisar e expor como de fato tem sido a dinâmica da intramobilidade sobretudo, dos trabalhadores operacionais.

Para falar da mobilidade espacial da força de trabalho da mão de obra operacional encontramos aparato literário nas áreas da Antropologia, com o estudo de Ribeiro (1992) que tem como cenário a construção da hidrelétrica Yacyretá, sobre o rio Paraná na fronteira da

Argentina com o Paraguai, onde procura exemplificar como se dão os processos de fragmentação e reconstrução de identidade dos “nômades industriais” ou “bichos-de-obra”; da História, em que Fontes (2003) se propôs a analisar a construção da identidade operária do “peão de trecho” e do “peão de cabaço” da construção civil das fábricas ALBRAS/ALUNORTE, situadas no município de Barcarena/PA; da Assistência e Serviço Social, onde Oliveira *et al.* (2013) falam sobre o fluxo migratório dos trabalhadores “temporários”, “especializados”, “flexíveis”, “assalariados” ou “sazonais” e as relações de desigualdade no Complexo Portuário de SUAPE situado no Território da Mata Sul de Pernambuco; e por fim, da área da Geografia Humana, em que por meio do estudo realizado por Vicente (1999) é descrito como se dão os deslocamentos, nas regiões agrícolas, do “trabalhador volante” ou “bóia-fria” que acompanham os ciclos produtivos das lavouras, no interior paulistano.

## **1.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

A construção de identidade dos “bichos-de-obra”, “nômades industriais”, “boias frias” e “peão de trecho” citados nos estudos de Ribeiro (1992), Vicente (1999), Fontes (2003), respectivamente, pode ser relacionada com a abordagem de Paugam (2004 apud VARGAS 2012) e reafirmada por Vargas (2012). Os autores defendem o trabalho, sendo central na vida humana, como um mecanismo de integração social, chamado também de integração profissional ou laços de participação orgânica. Esses laços asseguram aos indivíduos uma função útil, cria laços de pertencimento e identidade com os demais atores sociais. A ruptura com essa identidade pode evidenciar a precariedade do trabalho e das condições de trabalho.

Precarização pode ser entendida, segundo Cattani e Holmann (2011), como um processo de redução ou supressão de direitos laborais, decorrentes da disseminação de formas de inserção no mercado de trabalho em substituição ao trabalho assalariado e às proteções a ele associadas. O resultado desse processo é a emergência do trabalho precário. Uma definição de trabalho precário, segundo o dicionário do trabalho e tecnologia, compreende pelo menos duas dimensões: a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade.

Os estudos sobre precariedade e precarização do trabalho identificam nas formas de organização do trabalho e na gestão da força de trabalho a base de um processo, ao longo do tempo, de fragilização da categoria de trabalho e das relações dos atores sociais com o

trabalho. Visto a centralidade que o trabalho possui nas sociedades contemporâneas e na vida dos indivíduos, essa fragilização da classe trabalhadora transcende o âmbito do trabalho e as relações trabalhistas influenciando diretamente o conjunto da vida social dos mesmos. Segundo Vargas (2012), a “precarização do trabalho” estaria na origem de um processo mais amplo de “precarização social”.

Inicialmente, a precariedade do trabalho pode ser identificada a partir de duas abordagens: “a partir do estatuto do emprego ou ocupação daqueles que o realizam, implicando certo nível de proteção e reconhecimento social, como a partir das condições objetivas e subjetivas de trabalho propriamente ditas, enquanto atividade laboral.” (VARGAS, 2012, p.01). É possível perceber na literatura que vários autores procuram mostrar que o trabalho constitui um mecanismo central de integração e coesão nas sociedades contemporâneas. Nessa perspectiva, Castel (2012) ao definir precariedade do trabalho, percebe o estatuto do emprego como provedor de direitos sociais e trabalhistas, os quais promoveram o elo social dos trabalhadores. Esse sistema de regulação se apresenta capaz de proteger os trabalhadores face aos riscos e incertezas da existência. Segundo esse raciocínio, “é a crise desse trabalho que supõe proteção e reconhecimento, isto é, de um modelo de integração típico dessa sociedade salarial, que está na base da nova questão social contemporânea.” (VARGAS, 2012, p.05). A precarização do trabalho para o autor está relacionada com a quebra desse vínculo social, ou desfiliação social, onde o indivíduo pode se encontrar vulnerável ou numa condição social fragilizada.

Numa mesma direção, Paugam (2004 apud VARGAS 2012) reafirma a centralidade do trabalho como mecanismo de integração social, por ele denominada de “integração profissional” ou “laços de participação orgânica”. O autor defende que esses laços de participação orgânica asseguram aos indivíduos uma função útil, cria laços de pertencimento e identidade com os demais atores sociais. Assim, o tipo ideal de integração profissional, segundo Paugam, define-se como uma dupla garantia: 1) de reconhecimento material e simbólico do trabalho como atividade profissional e 2) de estabilidade do emprego. Segundo o autor, a satisfação no trabalho é um dos principais sintomas dessa integração profissional, expressão do reconhecimento material e simbólico obtido pelo trabalhador. A estabilidade do emprego se caracteriza pelo exercício regular e contínuo do trabalho, implicando certa duração do vínculo e permitindo ao trabalhador planejar seu futuro.

Nessa perspectiva, Vargas (2012) entende que o que caracteriza a precariedade não é apenas a desestabilização dos vínculos de emprego e a insegurança material dela decorrente, como já citado, mas a ruptura de uma identidade e relação com a empresa, um sentido de

reconhecimento pela função que se desempenha. Além de estarem limitados em suas perspectivas de criar um projeto de vida profissional, os trabalhadores da precariedade não sentem prazer nem com o que fazem nem com as relações que estabelecem, vivendo uma experiência de forte alienação no trabalho.

Considerando que a presente pesquisa tem como pano de fundo os trabalhadores que realizam intramobildade, ou seja, que movimentam sua mão de obra em âmbito nacional, a mesma se propõe a construir critérios para avaliar o trabalho e sua precariedade. Com isso, algumas categorias de análise foram pensadas podendo ser vinculadas. Essas categorias se baseiam em dois aspectos, sendo o primeiro relacionado com a **condição de trabalho**, o qual compreende as subcategorias: tipo de vínculo de emprego; tipo de atividade em que são inseridos; condições de moradia; acompanhamento pessoal e familiar; preparação intercultural. As mesmas podem ser utilizadas para avaliar a estabilidade do emprego, que pode se caracterizar pelo exercício regular e contínuo do trabalho, implicando certa duração do vínculo e permitindo ao trabalhador planejar seu futuro, além de identificar a relação com o emprego, sua desestabilização e a relação com o trabalho.

O outro aspecto, das **condições de existência**, compreende as subcategorias: integração profissional; composição familiar/vínculos sociais; identificação territorial; inserção em formas de organização coletiva; relação entre tempo de trabalho e tempo livre; relação entre projeto de vida e condição de trabalho; integração cultural. Essas por sua vez, relacionam-se com a questão do reconhecimento material e simbólico do trabalho obtido pelo trabalhador, podendo assim criar uma identidade social e profissional e laços de pertencimento com os demais trabalhadores e indivíduos em sociedade. Com isso, é possível perceber que o trabalho se apresenta tanto como fonte de recursos materiais quanto de relações e laços específicos.

Vargas (2012, p. 12) corrobora com essa abordagem quando salienta que a precariedade do trabalho “não pode ser apreendida, pois, automaticamente, a partir de condições puramente objetivas em termos de retribuição monetária, mas a partir dos significados que podem ter para os indivíduos dado esse contexto social, seus suportes ou sua ausência de suportes.”.

## **2 OBJETIVOS DA PROPOSTA**

O trabalho se propõe atingir o seguinte objetivo geral: **Analisar como as condições de trabalho em que se dão os processos de mobilidade geográfica no âmbito da indústria**

**naval de Rio Grande/RS afetam as condições de existência dos trabalhadores a ela vinculados.**

Para tanto, os objetivos específicos estão a seguir relacionados: a) mapear as organizações direta e indiretamente envolvidas com a indústria naval rio-grandina; b) identificar as principais ocupações alvo de mobilidade geográfica vinculadas à indústria naval na região; c) investigar os suportes concedidos pelas empresas contratantes aos trabalhadores oriundos de outras regiões; d) analisar como se desenvolvem estratégias de adaptação desses trabalhadores à condição de mobilidade; e) identificar diferenças e semelhanças entre grupos de trabalhadores conforme as condições de trabalho vivenciadas na mobilidade.

### **3 METODOLOGIA**

A presente pesquisa utilizará o método qualitativo e seu tipo caracterizar-se-á como de campo e exploratória-descritiva, uma vez que, em um levantamento de natureza qualitativa. O universo compreenderá os indivíduos de distintas regiões brasileiras que possuem históricos de intramobilidade e que atualmente trabalham na indústria naval rio-grandina. Para compor a amostra será aplicada a técnica "Snowball - Bola de Neve" apresentada por Baldin e Munhoz (2011, p. 332) como aquela onde "os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente", o uso de tal técnica será encerrado quando os novos entrevistados passarem a repetir informações já adquiridas em entrevistas precedentes, ou seja, quando se atingir o Ponto de Saturação (ibidem, p. 332). A coleta de dados será feita por meio de consultas a fontes documentais referente a indústria naval, como jornais locais e/ou documentos da entidade sindical dos trabalhadores; além disso, serão feitas entrevistas de roteiro semi-estruturado com o presidente do sindicato STIMMMERG e com os trabalhadores móveis, mediante a permissão dos respondentes, as entrevistas serão gravadas e posteriormente serão transcritas, tais resultados obtidos serão tratados sob o método de análise de conteúdo que " procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça, [...] é uma busca de outras realidades *através* das mensagens" (BARDIN, 1977, p. 44, grifo da autora).

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Precariedade e Precarização do trabalho. In:\_\_\_\_. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de Sociologia do Trabalho**. Londrina, Editora Praxis, 2007.
- BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira Maria Bagatin. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: Congresso de Educação, 10., Curitiba. **Anais eletrônicos...** Curitiba: EDUCERE, 2011. Disponível em: < [http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398\\_2342.pdf](http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf)>. Acesso em: 23 jun. 2016.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. 225p.
- CRAIDE, Aline. et al. “Eu vim de lá (mas ninguém avisou!)”: reflexões sobre estratégias de gestão de pessoas voltadas à interculturalidade intranacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2010, p. 1-17.
- FONTES, Edilza. O peão de trecho e o peão de casa: identidade operária entre os trabalhadores da construção civil de Barcarena no canteiro de obras da Albras/Alunorte. **Novos Cadernos NAEA**, v. 6, n. 1, p. 65-82, jun. 2003. Disponível em: < <http://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/83/136>>. Acesso em: 27 jan. 2016.
- FREITAS, Maria Ester de. O imperativo intercultural na vida e na gestão contemporânea. **Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, p. 79-89, abr./jun. 2008. Disponível em: <[www.portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10951](http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10951)>. Acesso em: 08 abr. 2016.
- \_\_\_\_\_. A mobilidade como novo Capital Simbólico nas Organizações ou Sejamos Nômades?. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, abr./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/viewArticle/11019>>. Acesso em: 22 dez. 2015.
- \_\_\_\_\_. Multiculturalismo e expatriação nas organizações: vida do executivo expatriado, a festa vestida de riso ou de choro. In: DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (orgs.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2013. 320p.
- HOMEM, Ivana Dolejal; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados. **RAE eletrônica**, v. 5, n. 1, p.1-21, jan./jun.2006. Disponível em: < [http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S1676-56482006000100009.pdf](http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482006000100009.pdf)>. Acesso em: 22 dez. 2015.
- KARAWAJCZYK, Tamara; WEBER, Luciana. Formalização, recompensas e o papel da área de gestão de pessoas: uma análise sobre os processos de gestão da expatriação de empregados em organizações gaúchas. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 2, n. 1, p. p. 59-82, mar. 2013. Disponível em: < <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/1043/784>>. Acesso em: 27 jan. 2016.
- OLIVEIRA, Gilvana Pessoa de. *et al.* Gestão, fluxos migratórios e território. In: SOBER Nordeste: Pluralidades Econômicas, Sociais e Ambientais: interações para reinventar o

Nordeste rural, 8., 2013. Parnaíba. **Anais eletrônicos...** Parnaíba: SOBER, 2013. Disponível em: <<http://viiisoberne.com.br/anais/ARQUIVOS/GT6-90-215-20131007232528.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

RIBEIRO, Gustavo Lins. Bichos-De-Obra. Fragmentação e Reconstrução de Identidades. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 7, n.18, p., fev.1992. Disponível em: [http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=219:rbc-18&catid=69:rbc&Itemid=399](http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=219:rbc-18&catid=69:rbc&Itemid=399)>. Acesso em: 23 abr. 2016.

ROCHA, Márcio Mendes. A (in) determinação da noção de mobilidade nas ciências humanas. **Boletim de geografia**, v. 16, n. 1, p. 57-66, 1998. Disponível em: <<http://ojs.uem.br/ojs/index.php/BolGeogr/article/view/12876>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

VARGAS, Francisco E. B. **Trabalho, emprego, precariedade: Os contornos incertos de um objeto de investigação**. III Encontro Internacional de Ciências Sociais. As Ciências Sociais e os Desafios do Século XXI. Pelotas, 08 a 11 de outubro de 2012.

VICENTE, Maria CM. Trabalho volante: a evolução de uma categoria. **informações econômicas-governo do Estado de São Paulo Instituto de Economia Agrícola**, v. 29, p. 31-50, fev. 1999. Disponível em: < <http://www.iea.sp.gov.br/ftp/iea/ie/1999/tec2-0299.pdf>>. Acesso em: 07 jun. 2016.