

El trabajo en el Polo Naval de Rio Grande en el sur de Brasil: desarrollo local y players globales

Por Pedro Robertt¹

Pensar la realidad y el futuro de los individuos en el capitalismo global es, para el pensamiento económico dominante, en el mejor de los casos, reducir la cuestión del desarrollo a la necesidad de inversiones económicas del Estado y del capital. Gobiernos de estados nacionales o unidades menores dentro de estos buscan ansiosamente por inversiones que tendrían como consecuencia, se dice, traer crecimiento económico y desarrollo social para las regiones “tocadas” o “favorecidas”. Con un toque mágico, tales emprendimientos sacarían un lugar del ostracismo y lo elevarían a un nuevo espacio elegido, principalmente por el capital. Cabe a la reflexión científica analizar cuáles son los supuestos “beneficios” que emergen en los segmentos o regiones económicas que reciben inversiones estatales y privadas de grande porte.

El resurgimiento de la industria naval en Brasil, cabe destacar, está relacionado a un contexto económico de baja de los precios del petróleo, en el mercado mundial; y del descubrimiento del pré-sal, un área de reservas petrolíferas en capas profundas del subsuelo marítimo en el litoral brasileño. A partir de allí, esa industria de construcción, que estaba paralizada en el país, se transformó en una apuesta para el crecimiento económico y el desarrollo social. A su vez, el Polo Naval en la ciudad de Rio Grande, en el estado de Rio Grande del Sur, en Brasil, se insertó dentro de esa lógica general de desarrollo nacional. Proyectado en el segundo gobierno de Luis Ignácio Lula da Silva, fue inaugurado en 2006 y tuvo un fuerte apoyo estatal, que continuó con el gobierno de Dilma Rousseff, ambos del Partido de los Trabajadores.

En años recientes, el Polo Naval de Rio Grande, después de un inicio prometedor, viene pasando por momentos de fuerte oscilación económica, teniendo como consecuencia directa una la inestabilidad en el número de trabajadores contratados. Factores como crisis económica global, participación de los principales países productores (China, Corea, Japón, etc) y conglomerados industriales e investigaciones judiciales, sobre intercambios de favores entre agentes públicos y privados, explicarían la inestabilidad tanto del emprendimiento económico como del volumen de contrataciones.

Si los análisis que apuntan a pensar el desarrollo, cuando van más allá de los datos económicos, se centran en los impactos que grandes inversiones traen para las ciudades y territorios más amplios que los reciben, pocos son los que reflexionan sobre las formas de organización y de relaciones de trabajo que allí se configuran, así como los tipos de trabajadores que son requeridos. El objetivo de este artículo va en esa dirección, vale decir, en observar qué diferentes características asume el trabajo en un gran emprendimiento económico nacional con presencia de agentes privados y estatales, que se inserta además en un contexto con fuertes players globales.

¹ Profesor de Sociología de la Universidad Federal de Pelotas/Brasil.
E-Mail de contacto: probertt21@gmail.com.



La discusión sobre el desarrollo en Rio Grande

Si acompañamos los debates desde 2006 (o un poco antes) en adelante, cuando ese gran emprendimiento industrial fue implementado, notamos que la discusión permaneció centrada en cuál sería el desarrollo esperado, particularmente, en la ciudad de Rio Grande. Una rápida mirada sobre las mayores preocupaciones en la implementación del Polo Naval, revela tres grandes discusiones en las cuáles han participado agentes políticos, económicos, académicos y sociales, incluyendo el sindicato de trabajadores metalúrgicos de la región: en primer lugar, la cuestión del crecimiento económico y las consecuencias sociales que pueden ser esperadas en la ciudad de Rio Grande y regiones próximas; en segundo lugar, los impactos sobre la generación de empleo y la cualificación de la fuerza de trabajo local; y, en tercer lugar, la cuestión de la calidad del trabajo o mejor dicho de las condiciones laborales.

El sindicato que engloba los trabajadores del Polo Naval y diversos agentes académicos cuestionaban, particularmente en 2013 y 2014, cuando se verificaba un número significativo de trabajadores contratados, que los beneficios del crecimiento económico tuvieran impactos positivos, en la calidad de vida de los habitantes de la ciudad de Rio Grande. Según algunos análisis, se creaba riqueza que no era distribuida de forma equitativa entre la población de esa ciudad². Además, se afirmaba que esta había crecido exponencialmente con la llegada de trabajadores foráneos, y no se observara una adaptación en la infraestructura local que diese cuenta del nuevo contingente de habitantes, por ejemplo, en el área de servicios. Sería recurrente, por ejemplo, la crítica que el sistema de salud no soportaba las demandas que el crecimiento poblacional de la ciudad tenía como resultado de la creación del Polo Naval³.

Así, los supuestos beneficios generales no habrían sido del porte esperado. A su vez, si se mide la distribución de la riqueza en la sociedad riograndina desde la instalación del Polo Naval, habría habido un cierto avance. El Índice Gini de redistribución de la riqueza pasó en Rio Grande de 0,54 para 0,56 en el período 1991 a 2000, disminuyendo para 0,50 en 2010. Esto significa que aumentó la desigualdad en el período de adopción de las políticas neoliberales de los años 90 del siglo pasado, disminuyendo en el inicio del presente siglo, momento de instalación del Polo Naval. Sin embargo, esa mejoría estaría aún lejos de las expectativas asociadas al tamaño del emprendimiento⁴.

No menos importante fue el debate sobre generación de empleo y cualificación de trabajadores como consecuencia de la instalación del Polo Naval. Hubo desde un inicio un énfasis en el crecimiento del empleo, el cual ocurrió, principalmente, entre 2012 y 2014. Junto con ello se insistía en que el Polo Naval traería mayor cualificación para los trabajadores de la región. La apuesta era en una secuencia temporal compuesta de dos momentos: un primero en que prevalecerían trabajadores traídos, principalmente, de otras regiones de Brasil; y un segundo en que trabajadores locales aprenderían el trabajo en la industria naval, a través de cursos de cualificación y de la experiencia laboral en el Polo

2 Para ello se puede ver el debate entre estos agentes en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=rPMOVy1dZc>

3 La población de Rio Grande tuvo el siguiente crecimiento en los últimos años: 172.422 mil en 1991; 186.544 mil en 2000 y 197.228 en 2010. Puede verse Atlas Brasil: <http://www.atlasbrasil.org.br>.

4 La apreciación negativa de los resultados generales, para la población riograndina, del emprendimiento también es contrastante, en una primera lectura, con la mejora del IDH Municipal que tuvo los siguientes resultados en los últimos años: 0,527 (1991) 0,652 (2000) e 0,744 (2010). De todos modos, es necesario tomar en cuenta que el IDH es sensible a indicadores (educación y longevidad principalmente) que sólo muy indirectamente serían afectados por la instalación del Polo Naval.



Naval, y tenderían a substituir - gradualmente - a los primeros. De hecho, hubo, en estos años, fuertes oscilaciones en el volumen total de trabajadores. En 2012 se habría llegado a 12 mil y en 2013 a 24 mil trabajadores, constituyendo este último el pico más alto alcanzado. En agosto de 2014 la cifra sería de 13 mil, en un movimiento descendente que llevaría a 7 mil en febrero de 2015, y entre 5 y 6 mil trabajadores en el segundo semestre de 2016.

Volviendo a la cuestión de la cualificación, la percepción que se tenía desde diversos ámbitos, como el sindical o el estatal en sus diversas instancias, era que había en Rio Grande un déficit de cualificación de la fuerza de trabajo local y que el mismo debía ser enfrentado para poder desarrollar la industria naval de la ciudad, integrando sus habitantes. Eso llevó, inclusive, a acuerdos de formación profesional con participación de diversas instituciones de formación profesional, incluyendo universidades de la región, junto con los gobiernos federal, estadual y municipal.

De acuerdo con agentes locales, los trabajadores riograndinos poseen hoy una cualificación laboral substancialmente mayor a la que tenían en el momento de instalación del Polo Naval. Es razonable pensar que, pasada una década de inicio del emprendimiento, existe una fuerza de trabajo local más cualificada para trabajar en la industria naval. Además, la disminución de trabajadores del Polo Naval ha tenido como consecuencia el retorno, para sus lugares de origen, de aquellos que pertenecen principalmente a otras regiones de Brasil. Se afirmaba que había en el Polo Naval, en sus inicios, alrededor de 60% de trabajadores de fuera del estado de Rio Grande del Sur. En un cuestionario, que aplicamos con trabajadores del Polo Naval, en noviembre de 2015, constatamos que la relación se había invertido, siendo que una tercera parte aproximadamente era constituida por trabajadores de fuera del estado de Rio Grande del Sur. Esa inversión puede ser el resultado de una mayor cualificación de los trabajadores locales junto con la “fuga” de los trabajadores de fuera, mucho más sensibles a las oscilaciones entre momentos de mayor y menor contratación.

Si tales aspectos estaban relacionados a la ciudad de Rio Grande, incluyendo la región más próxima o el propio estado de Rio Grande del Sur, otro elemento era debatido paulatinamente en relación a los trabajadores del Polo Naval: la calidad del trabajo o, dicho de otro modo, las condiciones de trabajo. El sindicato de trabajadores metalúrgicos de la región e investigadores académicos, comenzaron a cuestionar los riesgos, a los cuáles estaba expuesto el trabajador, en los procesos productivos en la industria naval. Contacto con petróleo, cables de alta tensión, tareas en altura llevarían, entre otros elementos, a que el trabajo en la industria naval implicase situaciones de riesgo y peligrosidad. En ese sentido, los accidentes de trabajo han sido una preocupación constante de los dirigentes sindicales que cuestionan también la baja fiscalización desde el Estado.

En suma las discusiones sobre el proyecto desarrollista se redujeron, en los años de instalación del Polo Naval, a los supuestos beneficios generales para la población del crecimiento económico, a la generación de empleo y a la cualificación de los trabajadores locales y, cuando se atendió al trabajo efectivo, en ese emprendimiento naval, a las condiciones laborales⁵. Esas tres discusiones del desarrollo local y regional, a partir de un gran emprendimiento económico, tuvieron críticas, como fue observado, originadas en general por el sindicato de trabajadores metalúrgicos y por investigadores académicos.

5 La fuerte presencia de procesos de tercerización y la pauta salarial han sido también, específicamente, parte de la agenda sindical.



Organización del trabajo y percepción de los trabajadores en el Polo Naval

Si los aspectos considerados son importantes para pensar el desarrollo de una región, hay dimensiones que aparecen perdidas: son aquellas que tiene relación con la realidad del trabajo que se genera al interior de esos grandes emprendimientos económicos, considerados neodesarrollistas. Lo que queremos llamar la atención es que discutir el desarrollo de una región no puede reducirse, en el mejor de los casos, a ver los impactos sociales del crecimiento económico. Del mismo modo, analizar las consecuencias sobre el trabajo no puede reducirse a abordar la generación de empleo y la mayor cualificación laboral, o en el mejor de los casos - aunque esto no deba ser descuidado - las condiciones de trabajo y las salariales. Lo que escapa a la mayoría de los análisis es qué tipos de relaciones o de formatos organizacionales son construidos por esos grandes emprendimientos ¿Es más taylorismo híbrido como hemos visto en muchas investigaciones nuestras o de otros en Brasil o en el conjunto de América Latina?⁶ ¿Se trata de incorporar de forma eufemística discursos pós-tayloristas del *engagement* de los trabajadores, que no tienen en realidad mayores consecuencias en la organización productiva? ¿Qué tipos de trabajadores son requeridos, más allá de la cualificación para puestos de trabajos especializados? ¿Son trabajadores que ejecutan órdenes al modo clásico taylorista o tienen una cierta autonomía y contribuyen con su intelecto para sus tareas, al modo preconizado por los modelos llamados pós-tayloristas? ¿Cómo perciben los trabajadores su vida cotidiana en ese nuevo espacio de trabajo? En suma: ¿qué mundo del trabajo emerge de un gran emprendimiento económico que pone juntos Estado y capital privado? O tenemos, por una parte, una visión positiva de la evolución de la ciudad o del territorio generando nuevos empleos y mayor cualificación, o por otra parte, una lectura crítica que señala que una gran inversión económica impulsada desde el Estado no se traduce en beneficios para el conjunto de la sociedad en el cuál aquella se instala.

Si una lectura que solo “mira” para las inversiones económicas, sean del Estado sea del capital, para pronosticar el desarrollo de una región es, por decir poco, miope, visto que la historia del capitalismo está repleta de ejemplos en que el capital (con apoyo del Estado) trajo antes que nada destrucción⁷; otra que sólo observa el territorio, y pasa rápida o tangencialmente, por los trabajadores que montan diariamente el escenario, es incompleta para entender el significado social más amplio de esos grandes proyectos económicos.

En noviembre de 2015 aplicamos un cuestionario a 207 trabajadores del Polo Naval de Rio Grande⁸. En una caracterización general los trabajadores del Polo Naval, en 2015, eran en su gran mayoría hombres, con una edad promedio próxima a los 30 años, declaradamente blancos y pertenecientes preponderantemente a la ciudad de Rio Grande y regiones próximas. No obstante, lo que más nos interesa ver aquí es qué tipo de organización del trabajo es encontrada en el Polo Naval. El primer dato que nos llama la atención es que se trata de una organización del trabajo con rasgos tayloristas. Existiría una fuerte jerarquía pues la mayoría de los trabajadores se encuentran subordinados a un jefe inmediato y es bajo el contingente que, por ejemplo, indica tener flexibilidad en el horario de trabajo. Muy pocos trabajadores encuentran autonomía en el trabajo, como es preconizado por formatos organizacionales flexibles y pós-tayloristas. Sin embargo,

6 Una referencia para este tema, entre tantas, puede verse en De La Garza (2000).

7 Comenzando con la destrucción de la sociedad de la India por el capitalismo inglés, analizada por Marx.

8 Los resultados que presentamos en esta sección son una síntesis del trabajo de Robertt y Berenice de Lemos Silva (2016). El cuestionario fue aplicado por los miembros del Núcleo de Estudios sobre el Polo Naval, vinculado al Programa de Pos-graduación en Sociología de la Universidad Federal de Pelotas.



también son una minoría los trabajadores que encuentran que su trabajo es monótono, como se acostumbraba observar en las organizaciones fuertemente taylorizadas. A su vez, más de la mitad de los trabajadores reconoce que realiza su trabajo en equipo. Esto que, en un principio, podría estar asociado a un modelo de organización del trabajo pos-taylorista parece estar indicando la especificidad del trabajo en el Polo Naval, en que módulos son construidos por equipos de trabajadores que posteriormente van a ser insertados dentro de las plataformas marítimas.

En suma, se encuentran aún presentes fuertes jerarquías que están asociadas a modelos tayloristas, cuando no pré-tayloristas. Los trabajadores no encuentran, en su mayoría, monótono su trabajo mas también no lo encuentran creativo, lo que indica que poco tienden a agregar a las tareas que les son encomendadas. No se trataría de un trabajo al modo fordista de producción rutinizada en serie, pero tampoco uno en que los trabajadores perciban que desarrollan potencialidades creativas, como se suele postular desde nuevos discursos gerenciales. Aunque se esté delante de una industria que incorpora procesos tecnológicos avanzados y dispositivos organizacionales que nos remitan a modelos pos-tayloristas, ello no conlleva a que los trabajadores sientan que tienen más autonomía o que ejercen más creatividad en sus tareas.

Uno de los datos más sorprendentes, que surgió de la aplicación del cuestionario, es que cerca de 6 de cada 10 trabajadores encuentra un ambiente competitivo en el Polo Naval. Eso llama la atención, principalmente, cuando los nuevos discursos gerenciales tienden a “vender” el trabajo hoy como un lugar de colaboración y compromiso. En nuestra investigación llegamos a encontrar (como punto más crítico) un trabajador que declaró: “Espero nunca más precisar volver a trabajar allí. Es un infierno”. Esta declaración fue dada por un joven de 21 años nacido y residente en Rio Grande. Cabe destacar que no todas las declaraciones que obtuvimos tienen ese carácter. En muchos casos se valorizaba la experiencia de trabajo así como la cualificación obtenida al trabajar en el Polo Naval. De todos modos, no es desdeñable que un joven que ingresa en la vida productiva vea esa experiencia de modo tan negativo. No obstante, encontrar un ambiente competitivo no se traduce en un cuestionamiento de la gestión empresarial, ya que sólo una quinta parte de los trabajadores entrevistados evaluaron que el Polo Naval se constituye en un ambiente arbitrario, lo que señala una baja crítica en relación a la gestión del emprendimiento.

Los resultados referentes a la organización del trabajo y al ambiente de trabajo fueron analizados según el sexo, la edad, la condición étnico-racial y el origen geográfico. La organización del trabajo, observada más de cerca, tiene en su dirección, relativamente, más hombres; individuos más adultos; declaradamente blancos y que tienen origen fuera de la ciudad de Rio Grande. Si las primeras tres categorías analíticas (sexo, edad y condición étnico-racial) señalan el comportamiento de variables ya conocidas en modelos de organización del trabajo tradicionales (es decir, ser hombre; tener una carrera hecha en la empresa, asociada a más edad; y ser blanco sitúa los individuos en un lugar diferenciado en la organización del trabajo), la variable origen geográfico muestra una particularidad de un emprendimiento económico que nació necesitado de fuerza de trabajo externa a la ciudad, especialmente, con conocimiento de la industria naval. Lo cierto es que ejercer cargos de jefatura es más probable cuando se es hombre, más adulto, declaradamente blanco y llegado de fuera de la ciudad de Rio Grande. Inversamente, ser mujer, más joven, declaradamente no blanco y nacido en la ciudad de Rio Grande disminuye las probabilidades de ejercer cargos de dirección dentro del Polo Naval. Este último aspecto fue observado a través de diversos registros y en algunos momentos con cierto resentimiento, de parte de los trabajadores locales. En nuestro cuestionario, captamos la



siguiente declaración: “De una forma general siempre valorizan más a la mano de obra de fuera que a la de la propia ciudad...el plano de cargos y salarios siempre privilegia a los profesionales que vinieron de fuera”. Es posible que esa diferencia pueda ser atribuida a que los trabajadores que conocían el trabajo en la industria naval eran los que llegaban de otras ciudades, lo que acabó siendo visto por algunos trabajadores locales (y también por su sindicato) como un acto de privilegio con los trabajadores que vinieron de fuera del estado de Rio Grande del Sur.

El análisis de algunos rasgos incipientes de nuevos modelos de organización expresa una participación relativamente mayor de los hombres, los trabajadores declaradamente blancos y los trabajadores “foráneos”. En contrapartida, las mujeres, los declaradamente no blancos y los trabajadores de Rio Grande participan menos de dispositivos asociados a modelos pós-tayloristas (con indicadores tales como participar de la toma de decisiones, trabajar en equipo, decidir en reuniones colectivas). En suma, categorías dominantes (hombres y “blancos”) se asocian relativamente más con trabajo menos taylorizado, lo mismo ocurriendo con trabajadores foráneos, tal vez justamente - en este último caso - por ser los que originalmente tenían el conocimiento de las tareas en la industria naval⁹.

El Polo Naval es percibido por los trabajadores, como ya vimos, como un espacio de trabajo inhóspito (competitivo y poco solidario) aunque ello no se traduzca en una crítica a la gestión empresarial, pues es bajo el contingente que encuentra allí un ambiente de arbitrariedad. La visión de tratarse de un ambiente más competitivo está más presente, relativamente, en las mujeres, en los jóvenes, en los declaradamente blancos y en los trabajadores de fuera (aunque aquí las diferencias con los trabajadores locales no sean tan definitivas). Excepto en la condición étnico-racial, son “aquellos que llegan más tarde al trabajo” (las mujeres, los jóvenes, los no locales) que perciben mayor competitividad en el Polo Naval. Como si trabajar en ese espacio laboral los colocase en un mundo social que les es nuevo, extraño y hostil.

Crisis, players globales y factores locales

Avanzando en este texto, no podemos eludir que el binomio desarrollo y trabajo en una experiencia de emprendimiento nacional, con participación del Estado y de capitales privados se inserta en un contexto capitalista que cuenta con *players* globales fuertes. Crisis globales, y países asiáticos y grandes conglomerados especializados en la industria naval tienen un impacto no despreciable sobre los proyectos de inversiones locales en la industria naval. En los últimos años, el declive en la industria naval brasilera y del Polo Naval de Rio Grande (que emergió espectacularmente en el inicio del siglo XXI), con dificultades en la concretización de los contratos de construcción, y por tanto en mayor generación de empleo, es asociado a las investigaciones judiciales de las relaciones de intercambio de favores entre capital y Estado, en el ámbito nacional. Cuánto de las oscilaciones de la industria naval es resultado de crisis globales, del accionar de actores globales fuertes o de factores locales escapa a las posibilidades de este trabajo. Sin embargo, entendemos que no se debe despreciar el papel que juegan los países asiáticos, que tienen larga experiencia en nichos específicos de la industria naval que los ubica en una situación de competitividad privilegiada en el contexto global, así como de los conglomerados a ellos asociados¹⁰.

9 La edad, en este caso, no mostró diferencias. Trabajadores más jóvenes y adultos tienen inserción semejante en dispositivos organizacionales más participativos.

10 Una investigación judicial sobre un contrato de construcción naval interviene directamente sobre las



Con el interés de mostrar el peso real, de los países asiáticos, en el mercado de la industria naval, cabe destacar que 80% de la producción mundial es realizada por ellos (Kubota, 2014). De acuerdo con Kubota (2014: 268): “*La escala de producción, la actuación en el mercado global y las nuevas tecnologías de producción para la industria naval son barreras a la entrada en grandes proporciones en el mercado de producción naval*”¹¹. Analizando la actuación de esos países, en el mercado naval global, se percibe que hay varios elementos de relevancia, con variantes nacionales, tales como fuertes apoyos estatales en materia impositiva, grandes inversiones, apoyo a la investigación, innovaciones tecnológicas y una fuerza de obra abundante y relativamente barata. A su vez, cada uno de esos países tiene sus especificidades y se especializa en diferentes segmentos dentro de la industria naval. Corea del Sur posee la novena mayor marina mercante del mundo y ha tenido una importante inserción internacional, con modernización de plataformas de construcción, uso intensivo de tecnología y especialización en navíos de grande porte; Japón es la primera marina mercante del mundo produciendo en buena medida para el mercado interno, invirtiendo desde hace varias décadas en automatización; y China aprovechó la demanda internacional por centros de producción con bajos costos y la demanda interna, especializándose en la construcción de navíos, contando con trabajadores cualificados y de bajo costo comparativo.

No hay como negar la influencia de esos grandes países productores ni de los grandes conglomerados, en la industria naval. Algunas de las grandes empresas multinacionales son Hyundai, Mitsubishi, Samsung e Hitachi, actuando en ese mercado global, en buena medida con apoyos estatales¹². En el caso de Brasil, el resurgimiento de la industria naval, en el inicio del siglo XXI, está asociado, como fue afirmado, a la baja del precio del petróleo en el mercado internacional y al descubrimiento de las reservas petrolíferas del “pré-sal”. No puede soslayarse que la productividad de la industria naval brasilera la coloca en desventaja en relación a esos *players* globales. Las desventajas son confirmadas por el hecho de que parte de la construcciones navales vienen siendo hechas fuera de Brasil (a pesar de originalmente, en muchos casos haber sido pensadas dentro de proyectos internos), por imposibilidades financieras de realización por la producción nacional. De hecho, actualmente, algunos proyectos de construcción naval han sido transferidos para Asia, para dar continuidad a otras fases del proceso de producción, retornando posteriormente para su finalización, en otras localidades del país. Los discursos mediáticos suelen tratar a esas “soluciones internacionales” como inexorables delante de la crisis económica, sin embargo lo que habría que cuestionar es porqué es más factible producir en los países asiáticos lo que podría ser hecho dentro de Brasil. De hecho, agentes locales se han movilizado conjuntamente, en algunos momentos, para “defender” lo que consideran el “contenido nacional” en la construcción de plataformas marítimas.

Conclusiones

El futuro de un gran emprendimiento económico, con pretensiones nacional-desarrollistas está atado entonces a crisis y *players* globales. Como fue observado el número de trabajadores empleados en el Polo Naval de Rio Grande cayó estrepitosamente, en los

empresas involucradas, lo que genera un impacto inmediato sobre los proyectos que están siendo realizados. Eso lleva a que se atribuya hoy la crisis del sector, fundamentalmente, a esos factores locales.

11 Traducción del autor.

12 La caracterización de los *players* globales es efectuada, muy sintéticamente, a partir del trabajo de Kubota (2014).



últimos años, verificándose ese mismo movimiento en la industria naval de Brasil como un todo. En este artículo tratamos de ir más allá y analizar la organización del trabajo y la percepción de los trabajadores en un gran emprendimiento. La realidad del trabajo en el Polo Naval de Rio Grande mostró que, a pesar de tratarse de grandes proyectos que incluyen tecnologías avanzadas, la organización del trabajo tiende a ser verticalizada y sigue presentando rasgos tayloristas. Cuando se analiza por categorías de trabajadores se nota que trabajadores hombres, de edad más adulta, declaradamente blancos y de fuera de la ciudad de Rio Grande están más representados en los cargos jerárquicos. Son estas categorías también (exceptuando la categoría de edad, que no nos mostró diferencias) las menos taylorizadas y que participan comparativamente más en las decisiones sobre el funcionamiento de la organización productiva. Junto con ello, el trabajo es visto como un lugar de competencia y baja solidaridad entre los trabajadores. En su conjunto, el Polo Naval de Rio Grande como experimento nacional desarrollista se presenta para los trabajadores como inestable (y aquí es donde tienen su peso las fuerzas globales además de factores locales), con características clásicas en la organización del trabajo, y con inserciones diferentes en ella según el sexo, la edad, la condición étnico-racial y el lugar de origen. También se presenta como un espacio poco amigable entre trabajadores.

La industria naval en Brasil, en el final del año de 2016, entra en un nuevo período de incertidumbre. El resurgimiento de las políticas neoliberales con una mayor apertura de la economía y, concretamente, la posible pérdida de hegemonía en la explotación del petróleo de la Petrobrás¹³, tiende a generar un escenario de mayor inestabilidad. A eso deben sumarse las alteraciones previstas en la legislación laboral direccionadas a disminuir la fuerza de los trabajadores y aumentar el poder del capital. Tal vez analizar los mundos del trabajo que se constituyen dentro de un modelo nacional desarrollista sea mirar por el espejo retrovisor. Sin embargo, aún persistirá - más que antes - la necesidad de interrogar esos mundos del trabajo, pues formatos organizacionales como el estudiado no son construidos en el vacío, sino sobre espacios sociales con agentes locales y globales que tienen fuerzas desiguales.

Referencias

- DE LA GARZA E. (cord) 2000. Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: Fondo de Cultura Económica.
- KUBOTA, L. E. (2014). Indústria naval: um cenário dos principais players mundiais. En ALVARES DA SILVA CAMPOS NETO C. y MEZADRE POMPERMAYER F. (Editores). Ressurgimento da indústria naval no Brasil (2000-2013). Brasília: Ipea, Capítulo 7. pp. 265-286.
- ROBERTT P. y BERENICE DE LEMOS SILVA S. (2016) Trabalhadores do Polo Naval de Rio Grande/RS: desenvolvimento e organização do trabalho”. Reunió Apocs (Associação Nacional de Pós-graduação em Ciências Sociais), realizada del 24 al 28 de octubre de 2016, en Caxambú, Minas Gerais, Brasil. Disponible en: <http://www.anpocs.org/index.php/papers-40-encontro/st-10/st34-> Fecha de Consulta: 10/11/2016.

¹³ El 31 de agosto de 2016, un proceso de impedimento retiró de la presidencia a Dilma Rousseff, ingresando como Presidente da República Michel Temer. La política de este último es de mayor apertura económica y de alteraciones en el papel central que ha tenido, hasta el momento, la empresa estatal Petrobrás sobre la explotación de petróleo.

