



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

TRABALHO, DESENVOLVIMENTO E AÇÃO SINDICAL EM
PERNAMBUCO:

O SindMetal-PE Diante do Polo Naval e do Polo Automotivo

VICTOR DE OLIVEIRA RODRIGUES

JOÃO PESSOA-PB

2020

VICTOR DE OLIVEIRA RODRIGUES

**TRABALHO, DESENVOLVIMENTO E AÇÃO SINDICAL EM
PERNAMBUCO:**

O SindMetal-PE Diante do Polo Naval e do Polo Automotivo

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Sociologia. Linha de Pesquisa: Trabalho, Políticas Sociais e Desenvolvimento.

Orientador: Prof.º Dr.º Roberto Vêras de Oliveira

JOÃO PESSOA-PB

2020

Catálogo na publicação Seção de Catalogação e
Classificação

R696t Rodrigues, Victor de Oliveira.

Trabalho, desenvolvimento e ação sindical em Pernambuco

: o Sindmetal-PE diante do polo naval e do polo automotivo / Victor de
Oliveira Rodrigues. - João Pessoa, 2020.

196 f. : il.

Orientação: Roberto Vêras de Oliveira. Tese (Doutorado)
- UFPB/CCHLA.

1. Sindicalismo. 2. Trabalho e trabalhadores - Aspectos sociais. 3. Sindicato dos
metalúrgicos - Pernambuco - História. 4. Indústria naval - Pernambuco. 5. Indústria
automotiva - Pernambuco. I. Oliveira, Roberto Vêras de.
II. Título.

UFPB/BC

CDU 331.105.44(043)

Elaborado por Larissa Silva Oliveira de Mesquita - CRB-15/746

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

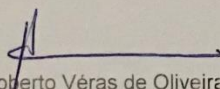
VICTOR DE OLIVEIRA RODRIGUES

TRABALHO, DESENVOLVIMENTO E AÇÃO SINDICAL EM PERNAMBUCO: O
SINDMETAL-PE DIANTE DO POLO NAVAL E DO POLO AUTOMOTIVO

Tese apresentada em sessão pública ao
Programa de Pós-Graduação em Sociologia do
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da
Universidade Federal da Paraíba como requisito para obtenção do título de **DOUTOR** em
Sociologia.

Aprovada em 27 de fevereiro de 2020.

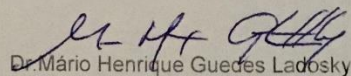
BANCA EXAMINADORA



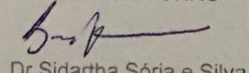
Dr. Roberto Vêras de Oliveira
Presidente

Dr. Maurício Rombaldi
PPGS/UEPB

Dra. Maria Aparecida da Cruz Bridi
PPGS/UFPR


Dr. Mário Henrique Guedes Ladosky
PPGS/UFCEG

Dr. Christian Andre Marie Azais
LISE/CNAM/CNRS


Dr. Sidartha Sória e Silva
DS/UFPE

JOÃO PESSOA
2020

Aos que seguem na luta em defesa da democracia.

Agradecimentos

Agradeço, primeiramente, à minha mãe, Dilian, pelo amor incondicional, pelo apoio, pelo cuidado, por ter plantado as sementes do meu interesse pelos livros e por jamais ter medido esforços para que eu pudesse ir adiante na longa caminhada que escolhi. Ao meu pai, Alípio (*in memoriam*), que, ao seu modo, conjugando rigidez e carinho, transmitiu-me valores e princípios que carregarei sempre comigo.

A todos aqueles, trabalhadoras, trabalhadores e sindicalistas, que me doaram seu tempo e seus depoimentos, permitindo que este trabalho pudesse existir. À “velha guarda” do sindicalismo metalúrgico em Pernambuco: Jorge César, pelo rico depoimento, paciência e generosidade em disponibilizar o seu acervo pessoal; Inaldo Francisco, pela riqueza de detalhes durante a entrevista e por compartilhar as suas memórias; e João Paulo, por encontrar espaço na atribulada agenda parlamentar para rememorar seu passado no sindicalismo. Agradeço aos atuais dirigentes do SindMetal-PE que responderam ao questionário ou concederam entrevistas: Enoque Amâncio, Elizangela Silva, Abinadabe Santos e Antonio. Agradeço especialmente àqueles sindicalistas sempre generosos, solícitos e dispostos a colaborar: Henrique Gomes, Edson Araújo e André Campos. Ao sindicalista Hermes Luiz, pelo contato frequente e pela agilidade em fornecer informações. No SindMetal, agradeço, também, a Manuela Lira, ex-assessora de comunicação, sempre solícita, e a Maria, por me recepcionar sempre com um bom dia animador. Agradeço, também, ao amigo André Barreto, por intermediar meus primeiros contatos com os sindicalistas.

Agradeço imensamente ao meu orientador, o professor Roberto Vêras, pela generosidade e confiança ao longo da pesquisa que resultou nesta tese. Agradeço, também, pelas trocas e por ter me aberto as portas de uma frutífera rede de pesquisadores do mundo do trabalho. Entre esses, sou grato a José Ricardo Ramalho, Marcelo Sampaio Carneiro e a Jacob Carlos Lima pelas sugestões feitas durante os seminários em João Pessoa. Contei com a leitura crítica dos professores Maurício Rombaldi, José Henrique Artigas e Rogério Medeiros na apresentação da primeira versão do projeto de pesquisa que resultou nesta tese. No exame de qualificação, contei ainda com a crítica generosa de Mário Ladosky e Sidartha Sória e Silva, dois pesquisadores por quem nutro grande admiração.

Durante o ciclo do doutorado, tive a oportunidade de aprender e dialogar com várias pessoas em momentos e locais diferentes. Assim, agradeço a todos os professores do PPGS da UFPB, especialmente à professora Cristina Matos, pelas aulas instigantes; aos professores

Rogério Medeiros e Marcela Zamboni, pelas aulas e pelos diálogos. Ao colega e professor Gilson Antunes, da UFPE, pela ajuda com os dados e números coletados.

Aos meus colegas de turma, especialmente a Barbara, Bruno e Claudiovan, pelos bons momentos compartilhados. Aos colegas do LAEPT, especialmente a Eugenio, com quem mantive um diálogo inconstante, mas frutífero.

Entre abril de 2017 e maio de 2018, fui contemplado com uma bolsa de doutorado sanduíche da CAPES e tive a oportunidade de passar um ano estudando em Paris. Algumas pessoas foram fundamentais para a minha chegada à França. Sou grato a Eva Rolim, por ter me encorajado a viver a experiência do intercâmbio e pela ajuda imensurável com os meus primeiros contatos com os textos e documentos na língua de Voltaire. À professora Eliana Monteiro e ao professor Marcos Costa Lima, por intermediarem os primeiros contatos com os pesquisadores franceses.

Meu intercâmbio de estudos não teria sido tão marcante e proveitoso se não fosse pelo acolhimento caloroso do professor Christian Azaïs, que me recebeu no LISE, unidade mista de pesquisa do CNAM e do CNRS. Conteí com a imensa ajuda de Christian desde os trâmites para a minha chegada a Paris. Além disso, Christian, o incansável, uma das pessoas mais generosas e humanas com quem me deparei na vida acadêmica, deu-me todas as dicas de sobrevivência na academia francesa, indicou debates e seminários, livros e artigos, passeios e roteiros culturais. Gentil e atento, ainda leu e criticou, minuciosamente, os meus textos. Merci, Christian! Je t’embrasse.

No LISE, pelo acolhimento, pelas dicas e pelos diálogos, sou grato aos professores Olivier Giraud, Marie-Christine Bureau, Ferruccio Ricciardi, Michel Lallement e Jacqueline de Bony. Além desses, agradeço especialmente a Anne Gillet e Frédéric Rey, pelos comentários e sugestões feitos ao meu artigo. Agradeço, ainda, a Audrey Lefèvre, pela ajuda com os trâmites burocráticos, e à sempre gentil e prestativa Corine Lespessailles, por não medir esforços em disponibilizar o acervo do CNAM. Por fim, sou grato a Luís Felipe, pela convivência agradável e a todos que participaram do seminário de doutorandos e das discussões da linha de pesquisa sobre trabalho.

Em Paris, sou grato a Monique Verité e Carmel, pelos convites frequentes para almoços e jantares acompanhados de debates calorosos. A dona Ignez Valette, sempre gentil e preocupada com “esse rapaz de Recife”, pelas longas tardes e noites de conversas em torno de uma mesa farta. Ainda em Paris, fiz alguns amigos preciosos: começando pelas queridas gaúchas Rosemeri Feijó e Fabiela Bigossi, com quem partilhei angústias, piqueniques,

caminhadas e sorrisos. Aos adoráveis recifenses Fred e Cecília, com quem sempre tive a sensação de estar na esquina de casa: “Vocês são massa!”. Ao paulistano Felipe Rangel, meu camarada, pela cumplicidade na imersão acadêmica e, sobretudo, cultural: “C’est nous, mano!”.

Por falar em amizade, não poderiam faltar os dois “Ricardos”: Santiago e Santana. Ao primeiro, meu eterno professor e amigo, pelo imenso carinho e cuidado dispensado todos esses anos – sem os seus conselhos, certamente, eu não teria chegado até aqui. Ao segundo, pelas dificuldades compartilhadas, pela correria, pelas inúmeras noites em que me hospedou em João Pessoa – que não será a mesma sem você –, enfim, pela nossa amizade, meu irmão.

Sou profundamente grato à gentileza e dedicação de Maria Helena, pelas inúmeras revisões e sugestões feitas para clarificar o texto e as minhas ideias.

A Lena, pelo amor e companheirismo e por ter sido a minha maior incentivadora e interlocutora nos dois últimos anos, tendo lido, relido e criticado a matéria ainda bruta. Sou grato, também, por ter me rendido, o tanto quanto pôde, os afazeres domésticos e me tranquilizado nos momentos de angústia quando tudo parecia perdido.

À CAPES, pelas duas bolsas concedidas para apoiar o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, como se pôde notar, contei com a colaboração e a ajuda de muitas pessoas, mas os erros e as imprecisões eventualmente presentes nesta tese são de minha única e exclusiva responsabilidade.

"Eu sou é eu mesmo. Diverjo de todo o mundo... Eu quase que nada não sei. Mas desconfio de muita coisa. O senhor concedendo, eu digo: para pensar longe, sou cão mestre – o senhor solte em minha frente uma idéia ligeira, e eu rastreio essa por fundo de todos os matos, amém!."

(Fala de Riobaldo em Grande Sertão Veredas, de Guimarães Rosa)

Resumo

Enquanto nos anos 1980, nos EUA e na Europa, discutia-se a crise do sindicalismo, o movimento sindical brasileiro vivenciava uma de suas fases mais efervescentes, protagonizando greves e mobilizações massivas com o surgimento do novo sindicalismo, que teve início na região do ABC paulista e se expandiu para as demais regiões do país, questionando a estrutura sindical oficial, desafiando os patrões e o governo ditatorial. Em Pernambuco, os metalúrgicos estiveram entre as categorias mais ativas, com a oposição sindical, representada na chapa Zé Ferrugem, conquistando a diretoria do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos (SindMetal-PE) em 1981. No entanto, na década seguinte, a abertura econômica, as privatizações e as novas formas de gerenciamento do trabalho ergueram obstáculos à ação sindical, instaurando uma crise no sindicalismo brasileiro. Em 2003, a eleição de um ex-líder sindical para a presidência da república representou uma guinada na ortodoxia neoliberal e a ampliação da interlocução com o movimento sindical. Símbolos da nova perspectiva desenvolvimentista adotada no Brasil, o surgimento do polo naval de Suape, em 2008, e do polo automotivo de Goiana, em 2015, em Pernambuco, trouxera desafios para a atuação e a organização sindical. Esse contexto foi tomado como objeto de estudo nesta pesquisa, que teve como objetivo geral analisar algumas das principais mudanças pelas quais tem passado o sindicalismo brasileiro a partir do caso específico do SindMetal-PE, avaliando os limites e as possibilidades de atuação desse sindicato. O repertório metodológico contou com a análise de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), materiais produzidos pelo sindicato, aplicação de questionário e a realização de entrevistas com trabalhadores e dirigentes sindicais. A partir da análise do contexto e dos recursos do poder sindical, verificou-se um descompasso entre o novo contingente de trabalhadores metalúrgicos e a ação do SindMetal-PE, fazendo com que o sindicato tivesse dificuldades em se colocar como representante de fato da categoria. Além disso, com a reconstituição parcial e a análise das trajetórias de duas gerações de sindicalistas, constatarem-se mudanças fundamentais nas formas de agenciamento e recrutamento de novas lideranças, o que fez com que o sindicato atraísse um novo perfil de dirigentes, mais marcado pela atuação rotineira que pelo engajamento militante, gerando, assim, limitações no repertório de atuação da entidade.

Palavras Chaves: sindicalismo; novo desenvolvimentismo; metalúrgicos; Fiat; poder sindical; Suape

Abstract

In the 1980s, while USA and Europe went through discussions on the crisis of unionism, Brazilian union movement was experiencing one of its most effervescent phases, starring strikes and massive mobilizations with the emergence of the *new unionism*, which began in the ABC region. from São Paulo and expanded to other regions of the country, questioning the official union structure, challenging the patronage and the dictatorial government. In Pernambuco, metallurgists were among the most active categories, with union opposition, represented on the party Zé Ferrugem, wich, in 1981, won the election for Metallurgical Workers Union (SindMetal-PE). However, in the following decade, economic opening, privatizations and new forms of work management have created obstacles to union action, creating a crisis in Brazilian unionism. In 2003, the election of Lula, a former union leader, for the presidency represented a shift in neoliberal orthodoxy and the expansion of interlocution with the union movement. Symbols of the new developmentalist perspective adopted in Brazil, the emergence of the naval pole of Suape, in 2008, and of the automotive pole of Goiana, in 2015, in Pernambuco, brought challenges to union's performance and organization. This context was taken as object of study in this research, that aimed to analyze some of the main changes that Brazilian unionism has undergone, taking the specific case of SindMetal-PE, evaluating the limits and the possibilities of this union action. The methodological repertoire included the analysis of data from the Annual List of Social Information (RAIS), materials produced by the union, application of a questionnaire and interviews with workers and union board members. From context and resources of the union power analysis, it was observed a gap between the new contingent of metallurgical workers and the action of SindMetal-PE, causing the union difficulties to place itself as true representative of the category. In addition, with the partial reconstitution and analysis of the trajectories of two generations of union members, fundamental changes were found in the forms of agency and recruitment of new leaders, which caused the union to attract a new profile of directors, more featured by routine performance than by militant engagement, leading to limitations in the entity's performance repertoire.

Keywords: Unionism; new developmentalism; metallurgical; Fiat; Union power; Suape.

Résumé

Alors que dans les années 1980, aux États-Unis et en Europe, la crise du syndicalisme a été débattue, le mouvement syndical brésilien a connu l'une de ses phases les plus effervescentes, menant des grèves et des mobilisations massives avec l'émergence d'un nouveau syndicalisme, qui a commencé dans la région ABC. de São Paulo et s'est étendu à d'autres régions du pays, remettant en question la structure syndicale officielle, défiant les patrons et le gouvernement dictatorial. À Pernambuco, les métallurgistes étaient parmi les catégories les plus actives, avec l'opposition syndicale, représentée sur le group Zé Ferrugem, conquérant le conseil d'administration du Syndicat des travailleurs de la métallurgie (SindMetal-PE) en 1981. Cependant, au cours de la décennie suivante, l'ouverture économique, les privatisations et les nouvelles formes de gestion du travail ont créé des obstacles à l'action syndicale, créant une crise du syndicalisme brésilien. En 2003, l'élection d'un ancien dirigeant syndical à la présidence de la République a représenté un changement dans l'orthodoxie néolibérale et l'expansion de l'interlocution avec le mouvement syndical. Les symboles de la nouvelle perspective développementiste adoptée au Brésil, l'émergence du pôle naval de Suape, en 2008, et du pôle automobile de Goiana, en 2015, à Pernambuco, a remis en cause la performance et l'organisation syndicale. Ce contexte a été pris comme objet d'étude dans cette recherche, dont l'objectif général était d'analyser certains des principaux changements que le syndicalisme brésilien a subis à partir du cas spécifique de SindMetal-PE, en évaluant les limites et les possibilités d'action de cette union. Le répertoire méthodologique comprenait l'analyse des données de la Liste annuelle d'informations sociales (RAIS), les documents produits par le syndicat, l'application d'un questionnaire et des entretiens avec les travailleurs et les dirigeants syndicaux. De l'analyse du contexte et des ressources du pouvoir syndical, il y a un décalage entre le nouveau contingent de travailleurs métallurgiques et l'action de SindMetal-PE, ce qui fait que le syndicat a du mal à se positionner comme représentant de facto de la catégorie. De plus, avec la reconstitution et l'analyse partielles des trajectoires de deux générations de syndiqués, des changements fondamentaux ont été constatés dans les formes d'agence et de recrutement de nouveaux dirigeants, qui ont fait du syndicat un nouveau profil de managers, plus marqué par la performance de routine que par l'engagement militant, génère ainsi des limitations dans le répertoire de performance de l'entité.

Mots-clés: syndicalisme; nouveau développementalisme; métallurgique; Fiat; pouvoir syndical; Suape

Lista de Imagens

	Pág.
Figura 1 – Mapa dos estaleiros no Brasil	43
Figura 2 (A, B, C, De E) - Imagens da greve dos trabalhadores do Estaleiro Atlântico Sul – 2011. Suape-PE	79
Figura 3 - Os recursos do poder sindical	149
Figura 4 - Recursos do poder sindical x habilidades estratégicas	150

Lista de Quadros

	Pág.
Quadro 1 – Mudança na liderança dos países na indústria de construção naval mundial – séculos XX e XXI	38
Quadro 2 – Quantidade de Projetos concluídos por ano	42

Lista de Tabelas

	Pág.
Tabela 1 - Panorama da quantidade de embarcações contratadas e em expectativa de contratação para o período entre 1999 e 2012	41
Tabela 2 - Estrutura ocupacional no polo naval de Suape	50
Tabela 3 - Faixa de remuneração do soldador na Indústria Naval de Suape. 2013-2018	51
Tabela 4 - Ocupações que mais empregam mulheres no polo naval de Suape (2008-2018)	54
Tabela 5 – Faixa etária dos trabalhadores do polo naval de Suape (2008-2018)	55
Tabela 6 - Ocupações que mais empregam no Polo Automotivo de Goiana – 2018	63
Tabela 7 - Faixa de remuneração média no Polo Automotivo de Goiana – 2018	63
Tabela 8 - Comparação por faixa salarial dos trabalhadores no Polo Automotivo de Goiana e de Betim – 2018	65
Tabela 9 - Distribuição dos trabalhadores por sexo no Polo Automotivo de Goiana – 2018.	67
Tabela 10 - Ocupações que mais empregam mulheres no Polo Automotivo de Goiana – 2018	67
Tabela 11 – Pessoas em cargos de direção das centrais sindicais, total e distribuição percentual por sexo	126
Tabela 12 - Posição no sindicato x tempo na diretoria do SindMetal	126
Tabela 13 – Participação em encontro da CNM x tempo na diretoria do SindMetal. Recife, 2020	166
Tabela 14 – Participação em encontro da CNM x tempo na diretoria do SindMetal. Recife, 2020	173

Lista de Gráficos

	Pág.
Gráfico 1 – Repasse de recursos de financiamento à indústria naval. Brasil, 2020	41
Gráfico 2 – Empregos na indústria naval brasileira. Brasil, 2020	43
Gráfico 3 – Financiamento da Marinha Mercante por Polo Naval. Brasil, 2020	44
Gráfico 4 - Empregos na Indústria Naval no Brasil, Rio de Janeiro e Suape. 2008-2018. Brasil, 2020	49
Gráfico 5 - Comparativo geral entre o setor naval no Rio de Janeiro (RJ) e em Suape (PE), tomando como referência o ano de 2013. Brasil, 2020	52
Gráfico 6 – Escolaridade dos trabalhadores do polo naval de Suape. Pernambuco, 2008-2018	53
Gráfico 7 - Variação do sexo dos trabalhadores do polo naval ao longo dos anos de Suape. Pernambuco, 2008-2018	53
Gráfico 8 – Mercado de trabalho de Goiana. Pernambuco, 2020	61
Gráfico 9 - Evolução de vínculos de emprego no polo automotivo de Goiana. Pernambuco, 2014 – 2018	62
Gráfico 10 - Faixa de remuneração média – montador de automóveis nos Polos Automotivos de Goiana (PE) e de Betim (MG) – 2018	64
Gráfico 11 - Comparação por faixa salarial no Polo Automotivo de Goiana e na Cidade de Goiana. Pernambuco, 2018.....	66
Gráfico 12 - Série sobre a escolarização dos trabalhadores no Polo Automotivo de Goiana. Pernambuco, 2014-2018	69
Gráfico 13 - Série sobre a distribuição da remuneração por faixa salarial dos trabalhadores no Polo Automotivo de Goiana. Pernambuco, 2015-2018	70
Gráfico 14 - Faixa etária dos trabalhadores do Polo Automotivo de Goiana. Pernambuco, 2015-2018	70
Gráfico 15 - Faixas que concentram mais trabalhadores. Pernambuco, 2020	72
Gráfico 16 - Gênero dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020	124
Gráfico 17 - Idade dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020	127
Gráfico 18 - Estado civil dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020	129
Gráfico 19 - Cor autodeclarada dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020	130
Gráfico 20 - Escolaridade dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020	131

Gráfico 21 - Função dos diretores do SindMetal na profissão metalúrgica. Pernambuco, 2020	132
Gráfico 22 - Faixa salarial dos diretores do SindMetal na profissão metalúrgica. Pernambuco, 2020	132
Gráfico 23 - Tempo dos diretores do SindMetal na profissão metalúrgica. Pernambuco, 2020	133
Gráfico 24 - Empresas em que trabalham os diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020 .	134
Gráfico 25 - Tempo de serviço dos diretores do SindMetal na empresa em que atuam. Pernambuco, 2020	135
Gráfico 26 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre casamento homoafetivo e liberação da maconha. Pernambuco, 2020	137
Gráfico 27 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre Lei Maria da Penha e direito ao aborto. Pernambuco, 2020	138
Gráfico 28 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre cotas raciais e sociais. Pernambuco, 2020	139
Gráfico 29 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre maioria penal, facilitação do acesso a armas de fogo e pena de morte. Pernambuco, 2020	140
Gráfico 30 - Tempo de filiação dos diretores ao SindMetal. Pernambuco, 2020	140
Gráfico 31 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre quem o sindicato deve representar. Pernambuco, 2020	141
Gráfico 32 - Finanças do SindMetal. Pernambuco, 2018	154
Gráfico 33 - Finanças do SindMetal. Pernambuco, 2013-2018	155
Gráfico 34 - Acesso dos diretores do SindMetal à liberação para as atividades sindicais. Pernambuco, 2020	156
Gráfico 35 - Acesso dos diretores do SindMetal à estabilidade no emprego. Pernambuco, 2020	157
Gráfico 36 – Participação dos diretores do SindMetal em greves e/ou mobilizações nas empresas em que trabalham. Pernambuco, 2020	159
Gráfico 37 – Participação dos diretores do SindMetal em seminários temáticos. Pernambuco, 2020	160
Gráfico 38 – Participação dos diretores do SindMetal em encontros sindicais temáticos. Pernambuco, 2020	161

Gráfico 39 – Participação dos diretores do SindMetal em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Pernambuco, 2020	162
Gráfico 40 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de organização no local de trabalho. Pernambuco, 2020	164
Gráfico 41 – Participação dos diretores do SindMetal em gestões anteriores. Pernambuco, 2020	165
Gráfico 42 – Tempo de participação na direção do SindMetal. Pernambuco, 2020	166
Gráfico 43 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância da renovação da diretoria para o sindicato. Pernambuco, 2020	169
Gráfico 44 – Participação dos diretores do SindMetal em reuniões da diretoria executiva. Pernambuco, 2020	170
Gráfico 45 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância da transparência nas finanças e na eleição da diretoria do sindicato. Pernambuco, 2020	
Gráfico 46 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de relacionamento com a CUT e a CNM. Pernambuco, 2020	170
Gráfico 47 – Participação dos diretores do SindMetal em encontros da CUT e da CNM. Pernambuco, 2020	171
Gráfico 48 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de relacionamento com o MST. Pernambuco, 2020	172
Gráfico 49 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de relacionamento com partidos políticos. Pernambuco, 2020	174
Gráfico 50 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de participação na política partidária. Pernambuco, 2020	174
Gráfico 51 - Participação dos diretores do SindMetal em grupos de base comunitária. Pernambuco, 2020	176
Gráfico 52 - Participação dos diretores do SindMetal em novos movimentos sociais. Pernambuco, 2020	177

Lista de Siglas

ABC - Santo André, São Bernardo e São Carlos

ACO - Ação Católica Operária

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CIPS - Complexo Industrial e Portuário de Suape

CSP - Conlutas - Central Sindical e Popular - Coordenação Nacional de Lutas

COSINOR - Companhia Siderúrgica do Nordeste

CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EAS - Estaleiro Atlântico Sul

JOC – Juventude Operária Católica

MST - Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra

MTC - Movimento de Trabalhadores Cristãos

PE - Pernambuco

PT - Partido dos trabalhadores

PCdoB- Partido Comunista do Brasil

PCB – Partido Comunista Brasileiro

PSTU – Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados

REMIR - Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

SindMetal-PE - Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco

SMABC - Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Sumário

	Pág.
Introdução	23
Aspectos Metodológicos	32
 Capítulo 1 – O Surgimento do Polo Naval e do Polo Automotivo em Pernambuco: Trabalho, Desenvolvimento e a Questão Sindical	 35
1.1 Dos velhos ao novo desenvolvimentismo: algumas considerações sobre o caso brasileiro recente	36
1.2 A indústria da construção naval no contexto (novo) desenvolvimentista.	40
1.2.1 A indústria naval pernambucana e o Porto de Suape	48
1.2.1.1 O mercado de trabalho da indústria da construção naval em Pernambuco.	52
1.3 A indústria automobilística no contexto (novo) desenvolvimentista	59
1.3.1 A fábrica da Jeep (FCA) em Pernambuco	61
1.3.1.1 O mercado de trabalho da indústria automotivo em Pernambuco	65
1.4 Polo naval x polo automotivo: escolaridade e renda	75
1.5 As relações de trabalho na metalurgia em PE: entre o sonho e o desencanto	76
 Considerações Parciais	 85
 Capítulo 2 - O Sindicalismo no Brasil e o Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco: Um panorama histórico	 86
2.1 Sindicatos no Brasil: ação coletiva, institucionalidade e relações com o Estado – um breve panorama do sindicalismo brasileiro entre 1930 e 1964	88
2.2 As greves do ABC e o surgimento do novo sindicalismo	93
2.2.1 Novo sindicalismo urbano em Pernambuco: o levante dos metalúrgicos e o surgimento do Zé Ferrugem	96
2.3 Os anos 1980 e 1990: o sindicalismo brasileiro do auge à encruzilhada .	102

2.3.1	De movimento a gestão: os desafios do Zé Ferrugem à frente do Sindicato	106
2.4	Os anos 2000: o sindicalismo nos governos petistas	109
2.4.1	O SindMetal nos anos 2000 – primeira aproximação	114
	Considerações Parciais	117
	 Capítulo 3 - O “Zé Ferrugem” de Ontem e de Hoje: Trajetórias e Perfil dos Sindicalistas em duas Gerações do Sindmetal (PE)	 118
3.1	Tornando-se um dirigente sindical do SindMetal-PE ou Agenciamento de sindicalistas em duas gerações	118
3.1.1	Ingressando no SindMetal: a geração do novo sindicalismo	119
3.1.2	Ingressando no SindMetal: a geração atual	124
3.2	Quem são os sindicalistas da nova geração?	127
3.2.1	Perfil demográfico da diretoria do SindMetal	128
3.2.2	Perfil profissional da diretoria do SindMetal	136
3.2.3	Tempo de trabalho no setor metalúrgico	137
3.2.4	Empresas em que os diretores trabalham	138
3.2.5	Tempo de Trabalho na Empresa Atual	139
3.2.6	Valores e opiniões	141
3.2.7	Cotas	143
3.2.8	Violência e segurança	144
3.2.9	Quem o sindicato deve representar?	146
	Considerações Parciais	147
	 Capítulo 4 – A análise do poder sindical em escala local: o caso do SindMetal (PE)	 149
4.1	O pêndulo do sindicalismo: da crise à renovação?	152
4.2	Ferramentas para a análise do poder sindical em escala local	153
4.3	Os recursos do poder sindical no SindMetal (PE)	157

4.3.1	Os recursos organizacionais	158
4.3.2	Solidariedade interna	163
4.3.3	Solidariedade externa	176
	Considerações Parciais	183
	Considerações Finais	184
	Referências Bibliográficas	190

Introdução

Surgidos no século XVIII como produto da revolução industrial, que teve seu epicentro na Inglaterra e nos demais países centrais do capitalismo ocidental europeu, os sindicatos tiveram um papel fundamental na regulamentação das relações de trabalho, intervindo, por exemplo, na definição do valor dos salários e no estabelecimento de limites às jornadas de trabalho. Inicialmente combatidos e proibidos, tiveram que atuar na clandestinidade até que, após muitos embates, fossem aceitos e reconhecidos como representantes dos trabalhadores (HOBSBAWM, 2015). O momento histórico em que tiveram atuação mais forte ocorreu após a segunda guerra mundial, quando, ao menos em parte da Europa ocidental, constitui-se o Estado de bem-estar social.

Passados os “anos dourados” do pós-guerra, marcados por elevadas taxas de crescimento econômico, quando parte significativa dos países centrais do capitalismo ocidental vivenciou a consolidação e a ampliação crescente de direitos sociais e políticos, teve início o ciclo das “décadas de crise” (HOBSBAWM, 2015). A partir de então, por volta dos anos 1970, o regime de acumulação fordista, que até então vigorava baseado no pleno emprego, na produção seriada em larga escala e direcionada para um mercado consumidor massificado, passou a perder espaço, dando início a uma transição para um regime de acumulação flexível (HARVEY, 1993).

Isso significou, no chão da fábrica, uma tendência à substituição da linha de montagem de Ford e do cronômetro de Taylor por novas formas de gestão e organização do trabalho e dos trabalhadores. A novidade foi a emergência, ainda que questionável, dos princípios da flexibilidade produtiva e da horizontalidade nas relações na fábrica. O modelo japonês (ou Toyotismo) pode ser compreendido, para fins didáticos, ao contrapormos as suas características ao funcionamento do fordismo/taylorismo. Ao invés da produção em série, voltada para o mercado de massas, tem-se uma produção mais estandardizada e direcionada para os diferentes nichos de mercado. Tomando como exemplo a indústria automotiva, que foi o setor que esteve na vanguarda das transformações que estavam por vir, ao invés das grandes plantas fabris, até então responsáveis por todas as etapas da concepção e produção de um carro, temos o desmembramento ou a terceirização das diferentes etapas em redes de indústrias de menores dimensões espalhadas por diferentes regiões ou países (HARVEY, 1993; ANTUNES, 2013).

Onde se observavam significativos contingentes de operários especializados trabalhando ao longo da linha de montagem, através de um processo de trabalho parcelado e

repetitivo, tal como retratado por Charles Chaplin no filme “Tempos Modernos”, tem-se a presença de pequenas células ou equipes, onde o ritmo de trabalho não é ditado mais de forma vertical pelo cronometro dos inspetores, mas, sim, pelos acordos estabelecidos, de maneira mais ou menos horizontal, entre os líderes das equipes e os demais trabalhadores, ou, para usar um termo mais atual e suave, “colaboradores”. Ao invés dos empregos estáveis, nos quais não raro um trabalhador permanecia na mesma empresa durante a maior parte de sua vida produtiva, tem-se a presença cada vez maior de formas atípicas de contratação e subemprego.

Por fim, se a sociabilidade operária, outrora assentada em laços fortes construídos ao longo de anos de convivência, destacava-se por gerar solidariedade entre os trabalhadores, tem-se, agora, com o aumento da rotatividade e a precarização dos contratos, a constituição de laços fracos e o estabelecimento de sistemas de metas e avaliações individuais, estimulando a competitividade e o individualismo nos locais de trabalho.

Por um lado, com a dita reestruturação produtiva, os processos de inovação tecnológica e as novas formas de gestão da força de trabalho, ocorreu o aumento do desemprego, expulsando contingentes de trabalhadores do mercado de trabalho e, por outro, a flexibilização e a precarização pressionavam aqueles que se mantinham empregados. Ao invés dos empregos estáveis, nos quais não raro um trabalhador permanecia na mesma empresa durante a maior parte de sua vida produtiva, passou-se a ter cada vez mais formas atípicas de contratação e subemprego.

O fim da utopia do pleno emprego e a corrosão daquilo que Castel (1998) chamou de sociedade salarial introduziram a incerteza no centro das relações de trabalho. De acordo com Azaïs (2015), com o avanço da precarização, tem-se a constituição de mercados híbridos, em que o trabalho formal e o trabalho informal se mesclam numa relação de interdependência e complementariedade, fazendo emergir as zonas cinzentas do assalariamento.

Naquele contexto de reestruturação da produção capitalista e dismantelamento dos direitos sociais assegurados a partir da obtenção do emprego, os sindicatos tiveram seu poder de atuação severamente atingido. As mudanças no mundo do trabalho, brevemente indicadas acima, significaram mais do que uma passagem do fordismo para o pós-fordismo – ou, ainda toyotismo, modelo japonês, entre outros termos. Trata-se, em última instância, da emergência de uma nova racionalidade baseada no individualismo e na competitividade nas formas de gerenciamento do trabalho e dos trabalhadores, que varia e assume configurações distintas de acordo com a cultura do local onde se insere, do setor produtivo e das tradições do movimento operário.

O cenário descrito acima, marcado por processos de reestruturação produtiva, inovações tecnológicas, novas formas de organização do trabalho, desemprego, aumento da rotatividade no trabalho, enfraquecimento dos laços entre os trabalhadores, aumento do individualismo e declínio da solidariedade operária, configura-se como um terreno pantanoso para a atuação dos sindicatos¹.

Como consequência disso, a redução da densidade sindical, ou seja, a diminuição do número de trabalhadores filiados aos sindicatos entre os potencialmente sindicalizáveis, e a redução da quantidade de greves, têm sido uma realidade, desde os anos 1980, na maioria dos países de capitalismo desenvolvido, fazendo com que emergisse o debate sobre a crise sindical (RODRIGUES, 2009).

Questionando-se se os baixos índices de greve e de sindicalização indicariam uma crise, compreendida como um momento atípico e passível de ser superado, ou, o declínio, compreendido como a perda inexorável do poder sindical, o autor conclui que:

No caso da instituição sindical, porém, o declínio deve-se mais a razões externas do que internas, isto é, mais a mudanças no ambiente no qual o sindicalismo vive do que a processos derivados do envelhecimento do sindicalismo como organização (esclerose burocrática, acomodação à ordem industrial, por exemplo), que resultariam de seu próprio crescimento num ambiente externo relativamente estável (RODRIGUES, 2009, p.8).

Ainda nos anos 1980, considerando a resiliência dos sindicatos e os casos de inovação nos repertórios e métodos de atuação, emergiu também, especialmente no contexto europeu e norte-americano, o debate acadêmico sobre a renovação ou a revitalização sindical (FREGE e KELLY, 2004).

As abordagens centradas na crise são importantes, especialmente por realçarem as dificuldades postas e os desafios que estão colocados, mas são insuficientes e incompletas porque obliteram a nossa visão sobre as experiências de renovação sindical que, com maior ou menor sucesso, estão em curso (DUFOUR *et al*, 2010). Observar essas experiências não significa buscar nelas indícios de reedições do poder que os sindicatos tiveram, tal como nas sociedades sociais-democratas do pós-guerra, mas, sim, compreender como, apesar das adversidades e das rápidas e intensas mudanças na sua esfera de atuação, os sindicatos

¹ Sendo os sindicatos compreendidos como “uma das instituições mais características e importantes das democracias capitalistas do Ocidente” (RODRIGUES, 2009: 1), a crise do sindicalismo não está apartada, em tese, do desencantamento contemporâneo com a democracia e, de maneira geral, com a política (LEVITSKY, ZIBLATT, 2018).

continuam agindo e, também, contribuir com reflexões críticas sobre as consequências e as implicações contidas nas escolhas e nas condutas dos agentes sindicais.

Nesse sentido, de acordo com Dufour e Hege (2010), o fato de os sindicatos manterem sua legitimidade institucional pode mascarar que tenham perdido alguma legitimidade social. No entanto, se “um elemento central da crise é a perda do poder normativo e integrador, por parte dos sindicatos, ela também é um ponto nodal de uma eventual refundação” (DUFOUR, HEGE, 2010: 68). A recuperação do poder sindical passa, portanto, por recompor o poder de atração dessas entidades sobre os trabalhadores. Para tanto, como veremos a seguir, pesquisas realizadas em realidades diversas apontam pistas importantes.

Considerando que o discurso neoliberal aponta a atuação dos dirigentes sindicais como consequência das crises econômicas, Voss (2010) indica que a questão da democracia sindical, ao tornar os sindicatos transparentes e acessíveis aos filiados, é central em um processo de refundação. Para Yates (2010), a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho pode servir como oportunidade para os sindicatos recomporem seus índices de filiação. Para isto, no entanto, é necessário que as lideranças sindicais compreendam as especificidades do trabalho das mulheres e, especialmente, as particularidades da condição feminina na sociedade (YATES, 2010). As consequências ambientais da produção capitalista abrem outra trincheira para as lutas sindicais. O engajamento dos sindicatos nos temas ambientais é, também, um caminho para a renovação. Neste caso, o desafio é conseguir um equilíbrio na equação entre a defesa dos empregos e a justiça socioambiental. Senel e Fairbrother (2010), ancorados em algumas experiências no Reino Unido e na Alemanha, apontam casos em que os sindicatos reivindicaram, por exemplo, a criação de empregos verdes (SENEL, FAIRBROTHER, 2010). Levando em consideração o contexto neoliberal, marcado por reformas impopulares, Hyman e Gumbrell-McCormick (2010), analisam a performance e a perda de poder dos sindicatos no campo político, apontando para a necessidade de problematizar e redefinir a relação histórica entre partidos e sindicatos.

Em suma, nota-se, que os sindicatos de trabalhadores de diferentes países, seja em escala nacional seja local, têm desenvolvido, com maior ou menor êxito, ações para manter ou ampliar os direitos adquiridos. Nesse sentido, Nizzoli (2017) formulou algumas questões que podem ser úteis como ponto de partida para analisar os processos de revitalização sindical: Quais estratégias os sindicatos têm adotado para fazer frente às mudanças no mercado de trabalho e à sua perda de influência? Que meio eles desenvolvem para integrar os trabalhadores jovens, as mulheres e o imigrantes? De que forma as particularidades da estrutura sindical e do sistema de

relações profissionais, que variam de acordo com cada país, significam obstáculos às ações dos sindicatos? (NIZZOLI, 2017, p.4).

De acordo com Levesque e Murray (2010), a perda de influência e de poder dos sindicatos pode ser explicada a partir de elementos externos e internos. Por fatores externos, compreendem-se as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, nos processos de reestruturação produtiva e no contexto mais amplo onde se desenvolve a ação sindical. Por outro lado, os fatores internos dizem respeito às dificuldades e à incapacidade dos líderes sindicais e dos sindicalistas de se adaptarem às transformações em curso no mundo do trabalho (*ibidem*). Nesse sentido, sem desconsiderar os condicionantes externos que intervêm na performance sindical, Levesque e Murray (2010) propõem um quadro analítico para analisar as variáveis internas que são constitutivas do poder sindical, o que leva a buscar compreender como os sindicalistas pensam e desenvolvem seus recursos e rotinas organizacionais. Portanto, sem desconsiderar a crise e os desafios, propõe-se focar as análises sobre as experiências de renovação sindical que, com maior ou menor sucesso, estão curso.

O caso do sindicalismo brasileiro possui especificidades. Em primeiro lugar, aqui, tanto a industrialização quanto o surgimento e institucionalização dos sindicatos aconteceu tardiamente. No Brasil, os primeiros movimentos associativos dos trabalhadores datam de meados do século XIX e se deram em decorrência da proibição do trabalho escravo e da introdução das relações de assalariamento (MATTOS, 2009). Os sindicatos brasileiros tais como conhecemos hoje, no entanto, são produto da Era Vargas (1930-1945), quando a questão social, antes considerada como caso de polícia na República Velha (1889-1930), passou a ser produto da intervenção e da regulamentação por parte do Estado (RODRIGUES, 2007).

A segunda diferença importante a considerar quando se parte do debate europeu é a constituição do assalariamento. No caso dos países periféricos, dos quais o Brasil é um exemplo perfeito, a insegurança e a informalidade são características fundantes dos mercados de trabalho. No Brasil, a estabilidade no emprego sempre foi a exceção e nunca a regra, sendo acessível, apenas, a uma pequena parcela da força de trabalho. Aqui, o mercado de trabalho se constituiu a partir de um movimento duplo; por um lado, houve uma diretriz estatal que estimulou a vinda de força de trabalho branca e europeia, e, por outro, o mesmo Estado deu as costas à força de trabalho negra, que teve que recorrer aos pequenos trabalhos informais e mal remunerados para improvisar as condições de reprodução de sua existência (FERNANDES, 1978). A relação de complementariedade entre o mercado formal e o informal, entre relações de trabalho modernas e arcaicas, são características do ritmo desigual e combinado de

desenvolvimento do capitalismo brasileiro (OLIVEIRA, 2003).

No Brasil, apesar da promulgação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em 1943, buscar regulamentar as relações de trabalho, o acesso à carteira de trabalho e, conseqüentemente, aos direitos a ela vinculados, nunca foi possível para muitos trabalhadores. Criou-se, assim, uma sociedade segmentada entre cidadãos, que possuíam emprego formal, e pré-cidadãos, cujo trabalho não era regulamentado nem protegido por direitos, conformando-se, assim, o que Santos (1979) chamou de cidadania regulada². Dito isso, pode-se antever que as transformações pelas quais tem passado o mundo do trabalho impactam de forma mais dramática os trabalhadores brasileiros.

Além disso, diferentemente do que ocorria nos EUA e na Europa, o sindicalismo brasileiro, nos anos 1980, dava sinais de força e organização ao confrontar o empresariado e desafiar a ditadura militar, tornando-se um dos principais atores na luta pelo reestabelecimento da democracia (CARDOSO, 2003; VERAS de OLIVEIRA, 2011).

Por fim, é importante ressaltar que os paradigmas produtivos de gestão e organização da força de trabalho, ao chegarem ao Brasil, são adaptados, configurando-se, em muitos casos, uma combinação de moderna tecnologia com o despotismo fabril por parte das gerências, reproduzindo a cultura antissindical.

Em linhas gerais, diante da abertura econômica e das políticas neoliberais implementadas nos anos 1990, o sindicalismo brasileiro, especialmente aquele organizado no âmbito da Central Única dos Trabalhadores (CUT), tomando-se como referência a sua performance na década anterior, adotou uma postura mais marcada pela negociação que pelo enfrentamento (RODRIGUES, 1995).

Já a partir de 2003, com a chegada do Partido dos Trabalhadores (PT) à presidência da República, ocorreu, em algum grau, uma inflexão na orientação neoliberal que foi dominante na década anterior, fazendo com que uma pluralidade de autores, com ênfases distintas, utilizasse termos como social desenvolvimentismo, novo desenvolvimentismo, ensaio desenvolvimentista, entre outros, para classificar a condução da política econômica levada a cabo pelos governos petistas (BRESSER-PEREIRA e THEUER, 2012; BASTOS, 2012; SINGER, 2016).

No movimento sindical, o desafio colocado ao sindicalismo da CUT foi, pela primeira vez, relacionar-se com um governo considerado aliado. Para alguns autores, a CUT teria sido

² De acordo com Azaïs (2015), a representação do trabalho assalariado como uma categoria universal que deve ser encontrada em toda parte é etnocêntrica e ofusca a compreensão das diversas configurações do trabalho como ele de fato se apresenta.

“cooptada” pelo governo petista, abrindo mão de suas bandeiras históricas e de sua autonomia (DRUCK, 2006; GALVÃO, 2006; BRAGA, 2012;) Para outros, a central soube aproveitar as possibilidades abertas pela interlocução privilegiada com o governo, conseguindo, assim, melhorar a sua eficácia e implementar parte considerável de suas demandas (LADOSKY, RAMALHO, RODRIGUES, 2014) . Há, ainda, um terceiro grupo de autores que avaliam que ao esperar pelas iniciativas do governo, a CUT não teria perdido a sua autonomia, mas, sim, parte do seu protagonismo em favor da preservação da governabilidade (ARAÚJO, VÉRAS DE OLIVEIRA 2014).

O estado de Pernambuco é um caso emblemático tanto do impacto político e econômico dessas escolhas políticas quanto dos desafios que se colocam atualmente para os sindicatos. O sindicato dos metalúrgicos (SindMetal-PE) foi uma das entidades mais mobilizadas no sindicalismo urbano desde os anos 1980. Tendo à frente o grupo Zé Ferrugem, que assumiu a entidade em 1981, o SindMetal-PE foi uma referência para outros sindicatos e participou ativamente da criação da CUT e do PT. Já nos anos 1990, com a perda de dinamismo da economia brasileira, o parque industrial metal mecânico pernambucano passou um processo de encolhimento que se estendeu até meados dos anos 2000. Nesse intervalo de tempo, o SindMetal-PE não teve o mesmo destaque da década de 1980, focando sua ação no cotidiano burocrático da rotina sindical e nas disputas internas.

A partir de 2008, com o surgimento do polo naval em Suape, o setor metal mecânico voltou a crescer. No entanto, no primeiro ano de funcionamento do Estaleiro Atlântico Sul (EAS), em 2008, as mobilizações e a greve dos trabalhadores navais indicavam que havia ao menos um descompasso entre as demandas da categoria e a atuação do SindMetal-PE.

Uma nova greve, de maiores proporções em termos de duração e de repercussão, em 2011, novamente decretada à revelia do sindicato, expôs, claramente, que havia uma crise de representação. Embora fosse o representante legal dos trabalhadores, o SindMetal-PE não conseguia se colocar como representante de fato. Em outros termos, a legitimidade jurídica não se convertia em legitimidade social.

Entre 2008 e 2011, o SindMetal-PE ocupou um espaço negativo na imprensa local, ora com matérias expondo a crise de representatividade e o não reconhecimento do sindicato pelos trabalhadores navais, ora com matérias expondo as denúncias de fraude e desvio de recursos nas controversas disputas eleitorais pelo comando da entidade.

Em 2015, a inauguração da fábrica da Jeep marcou o surgimento do polo automotivo pernambucano, localizado na cidade de Goiana, a cerca de 60km do Recife. O setor metal

mecânico foi novamente dinamizado e o SindMetal-PE teve a sua base de representação mais uma vez alargada. Ainda não foi registrada a ocorrência de greves no polo automotivo e o SindMetal-PE alega que o grupo FCA (Fiat Chrysler Automobile), detentor da marca Jeep, teria uma postura antissindical.

Diante do que foi exposto acima, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar as mudanças pelas quais tem passado o sindicalismo brasileiro a partir do caso específico do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Pernambuco (SindMetal-PE). Embora façamos uma retomada histórica do sindicalismo brasileiro e do SindMetal-PE, nossa pesquisa de campo teve como foco o período de 2008 a 2018, que compreende o surgimento, o ápice e a crise do polo naval, bem como a inauguração do polo automotivo. Inspirados nas proposições teórico-metodológicas de Levesque e Murray (2003; 2010), buscamos, por um lado, reconstituir os aspectos externos que interferem no poder sindical, ou seja, abordamos o cenário e a conjuntura nos quais a ação sindical se processa.

Nessa direção, no **capítulo 1**, abordamos os condicionantes externos à atuação sindical. Apresentamos de forma panorâmica o debate sobre a retomada de uma lógica desenvolvimentista na forma de atuação do Estado brasileiro de 2003 a 2014. Retomamos alguns dos principais reflexos da orientação desenvolvimentista em escala nacional e local, destacando as principais políticas que estimularam o ressurgimento da indústria naval brasileira e os incentivos à indústria automotiva nos anos 2000. As principais características desse processo foram o estímulo à produção nacional e a criação de novos polos produtivos em diferentes regiões. Em escala local, considerando o Estado de Pernambuco, a nossa ênfase recai nas principais características do polo naval, criado em 2008, no Complexo Industrial e Portuário de Suape e no polo automotivo, inaugurado com a fábrica da Jeep, em 2015, no município de Goiana.

Traçado o contexto de condicionante externos à atuação sindical, passamos, no **capítulo 2**, à trajetória dessas entidades no Brasil a partir do surgimento da estrutura sindical nos anos 1930. Nessa abordagem histórica, teremos como foco o surgimento do *novo sindicalismo*, por volta de 1978, a partir das greves dos metalúrgicos do ABC paulista. Nesse contexto, em Pernambuco, abordamos a constituição do que viria a ser a oposição metalúrgica pernambucana, que teve origem em 1975 e assumiu a direção do SindMetal a partir da eleição da chapa Zé Ferrugem, em 1981. Dando continuidade, trataremos das décadas de 1980 e 1990, que representam o momento de auge das manifestações e greves por parte dos sindicatos e, em seguida, o início de um período de crise dessas entidades no contexto de ascensão do

neoliberalismo e da deslegitimação dos movimentos sociais e dos sindicatos. Prosseguimos até os anos 2000, quando a eleição, em 2003, de um ex-metalúrgico ao mais alto cargo do governo apontava uma mudança no padrão de relacionamento entre os sindicatos e o governo. Também nessa década, situamos a crise de representatividade exposta no SindMetal em 2008 e 2011, com as greves dos trabalhadores do Polo Naval, deflagradas à revelia da direção do sindicato, além dos desafios diante dos grandes empreendimentos como o polo naval e o surgimento do polo automotivo.

No **capítulo 3**, procuramos centrar foco nos agentes que fazem o SindMetal-PE. Inicialmente, confrontamos as trajetórias e perfil dos sindicalistas nas duas gerações do Zé Ferrugem à frente da direção. Nessa trilha, abordamos as formas de agenciamento de sindicalistas, buscando identificar as mudanças nesse processo, as motivações que levam à filiação ao sindicato, as diferenças entre as antigas e as novas lideranças e discutimos as implicações das formas de agenciamento para a prática sindical. Em seguida, delineamos os perfis demográfico e profissional da atual diretoria do SindMetal, a partir dos dados coletados em entrevistas e, na sequência, apresentamos, baseados no mesmo recurso metodológico, as opiniões e os valores dos sindicalistas.

Diante dos desafios colocados a partir do surgimento do Polo Naval e do Polo Automotivo, da crise de representatividade e da eleição de uma nova gestão (que retomou o nome Zé Ferrugem), passamos, no **capítulo 4**, a analisar o SindMetal-PE sob a ótica dos elementos internos que constituem o poder sindical. Para tanto, utilizamos a proposta de Levesque e Murray (2003; 2010) para analisar a mobilização de recursos de poder e habilidades estratégicas mobilizados pelo SindMetal, desde o primeiro mandato da atual gestão, em 2014. Dessa maneira, procuramos avaliar a capacidade de intervenção dos atores e as possibilidades de renovação frente aos desafios contemporâneos, considerando os condicionantes externos e as agências na renovação sindical.

Aspectos Metodológicos

O acesso aos sindicalistas do SindMetal-PE foi facilitado por um contato prévio entre o professor Roberto Vêras, orientador da pesquisa, e a direção da CUT em Pernambuco. A partir dessa ponte, realizei uma entrevista de caráter exploratório com o presidente do SindMetal, ainda em 2017. Durante o ciclo de um ano em que estive no doutorado sanduíche, no Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM-Paris), acompanhei a atividade sindical exclusivamente através dos jornais e das redes sociais. Ao retornar, em maio de 2018, retomei o contato com o sindicato e, a partir do intermédio de um amigo que advoga para alguns sindicatos da CUT, consegui autorização para participar de uma assembleia com os trabalhadores do polo naval, particularmente, com os empregados do Estaleiro Atlântico Sul (EAS). Mais adiante, já no final de 2018, estive presente em outras duas assembleias, desta vez com trabalhadores do polo automotivo, localizado na cidade de Goiana e no seu entorno. Ao final de cada uma das assembleias, fiz anotações sobre a pauta apresentada, as intervenções ao microfone, a quantidade de trabalhadores e as impressões sobre a atitude em relação ao sindicato.

A partir da participação da assembleia com trabalhadores do EAS, consegui reestabelecer o contato, mais ou menos regular, com os diretores do sindicato e pude realizar as demais entrevistas, conduzidas entre 2018 e 2019. O agendamento e o contato com os diretores foram facilitados, também, pela boa vontade da então assessora de comunicação do SindMetal-PE, que, desde o início, demonstrou interesse na pesquisa que eu estava realizando. Além de nova entrevista com o presidente, Henrique Gomes, conversei também com o secretário geral, Edson Araújo, André Campos, diretor jurídico, Hermes, segundo suplente da presidência e trabalhador da Jeep, Elizângela, diretora responsável pela pasta das mulheres, Enoque, atual secretário de finanças e Inaldo Francisco da Silva, diretor de aposentados, que participou também da gestão do Zé Ferrugem da década de 1980. A partir desse contato, consegui entrevistar também dois membros daquela diretoria e também ex-presidentes do SindMetal: Jorge César e João Paulo de Lima e Silva (ex-presidente da CUT e ex-prefeito de Recife). Todas as entrevistas foram gravadas, duraram entre uma e duas horas e foram conduzidas a partir de um roteiro semiestruturado. No termo de consentimento livre e esclarecido, os entrevistados deram permissão para divulgação de seus nomes, por isso não serão usados aqui nomes fictícios para os sindicalistas.

As entrevistas foram iniciadas a partir da reconstituição das trajetórias pessoais dos sindicalistas. Em seguida, tratou-se de identificar o momento inicial de contato com a política e com o sindicalismo. A comparação das respostas fornecidas pelos membros de distintas gerações permitiu analisar os elementos de repulsa e atração contidos no fato de tornar-se um sindicalista. Nesta seção, coletamos informações referentes às formas históricas e atuais de agenciamento de lideranças sindicais. Em relação aos sindicalistas que estão em atividade atualmente, especialmente aqueles que atuam diretamente no polo naval, buscamos explorar, especialmente, as principais dificuldades que incidem sobre a performance da vida sindical.

Com o objetivo de traçar um panorama da diretoria atual, elaboramos um questionário que foi respondido por 30 dos 53 sindicalistas que compunham a direção do SindMetal no ano de 2019. O instrumento de pesquisa era composto por três seções. Na primeira, voltada para o perfil da diretoria, havia questões sobre sexo, idade, escolaridade, faixa salarial, tempo de atuação na profissão metalúrgica, tempo de filiação ao sindicato, tempo de participação na diretoria, entre outras. No segundo bloco, os diretores opinaram sobre questões da vida interna do sindicato, como a importância que atribuíam à relação com a CUT, com movimentos sociais e com a política partidária. Por fim, foram feitas perguntas de opinião dos sindicalistas em relação a temas polêmicos, de grande relevância no debate público atual na sociedade brasileira, que tiveram repercussão nas últimas eleições presidenciais, tais como a liberação da maconha, casamento homossexual, aborto, Lei Maria da Penha, cotas sociais e raciais, redução da maioridade penal, acesso a armas de fogo etc.

Para abordarmos a categoria metalúrgica em Pernambuco, mobilizamos os dados secundários disponíveis Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a partir dos quais foi possível traçar o perfil dos trabalhadores do polo automotivo e do polo naval em Pernambuco e compará-los aos dados nacionais e de outros polos desses setores – do estado do Rio de Janeiro no caso da indústria naval e da cidade de Betim (MG) no caso da indústria automotiva.

Interessados em aprofundar as informações sobre o trabalho e a relação entre os trabalhadores e o sindicato, realizamos entrevistas semiestruturadas também com cinco trabalhadores que ingressaram na categoria metalúrgica no contexto das políticas novo desenvolvimentistas e, em 2019, encontravam-se desempregados ou exercendo ocupações informais.

Adicionalmente, foi realizada pesquisa documental no site da instituição e de outros materiais acessados a partir de visitas ao sindicato. Além disso, foi realizado um levantamento

no arquivo digital do Jornal do Commercio relativo ao período entre 2007 e 2018, a partir das seguintes palavras-chave: SindMetal; metalúrgicos; greve; trabalho; sindicato; desenvolvimento; Fiat; Jeep; Suape; Estaleiro Atlântico Sul.

Capítulo 1 - O Surgimento do Polo Naval e do Polo Automotivo em Pernambuco: Trabalho, Desenvolvimento e a Questão Sindical

Neste capítulo discorreremos sobre a trajetória de avanços e recuos nos setores naval e automotivo em PE, no contexto do (novo) desenvolvimentismo. Nessa direção, fazemos, inicialmente, uma breve apresentação da perspectiva (novo) desenvolvimentista no Brasil, identificando traços distintivos entre os velhos desenvolvimentismos que marcaram as décadas de 1930 a 1980 e o novo desenvolvimentismo, que teve lugar nos governos petistas, iniciado com a eleição de Lula para presidente, em 2003. Nesse intervalo, situamos, em linhas gerais, a crise dos anos 1980, as iniciativas para reverter esse quadro e a centralidade da agenda neoliberal adotada pelo PSDB, ao longo dos dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso.

Essa rápida contextualização serve de pano de fundo para situarmos a trajetória da indústria da construção naval em Pernambuco, a partir de 2008, e a emergência do polo automotivo, a partir de 2015, nesse mesmo estado, ambos tomados como símbolos da orientação desenvolvimentista.

Nesse percurso, situamos o desenvolvimento do setor naval brasileiro no contexto mundial até chegarmos ao protagonismo de Pernambuco na plataforma desenvolvimentista do Nordeste. Nesse relato, identificamos as quatro fases da história do Porto de Suape, segundo Guimeiro (2018) e em seguida analisamos algumas características dos trabalhadores e do mercado de trabalho da construção naval em Pernambuco. Na sequência, situamos a trajetória do polo automotivo, também analisando os trabalhadores e o mercado de trabalho na fábrica da Fiat, em Gioana-PE, como lastro para chegarmos a uma compreensão do contexto político e econômico da atuação do SindMetal.

Finalizamos o capítulo, tecendo considerações sobre as relações de trabalho na metalurgia em Pernambuco, destacando, à luz dos depoimentos coletados, as contradições entre as expectativas dos trabalhadores e a dura realidade enfrentada em Suape, assim como os desafios postos para o sindicalismo, em meio à crise de representatividade do SindMetal-PE., não apenas face à necessidade de interlocução com o enorme contingente de operários de Suape mas também devidos às dificuldades de negociar com uma empresa de grandes dimensões, o que aponta a necessidade de renovação da entidade.

1.1 Dos velhos ao novo desenvolvimentismo: algumas considerações sobre o caso brasileiro recente

O período entre 1930 e 1980, no Brasil, foi marcado pela industrialização acelerada, induzida pela ação estratégica do Estado, ficando, portanto, conhecido como a “era desenvolvimentista” (BIELSCHOWSKY, 2012). A perspectiva desenvolvimentista envolve um conjunto heterogêneo de ideias e autores de diferentes matrizes teóricas, que possuem em comum, em contraposição ao liberalismo, o fato de defenderem a intervenção do Estado nacional com o objetivo de atingir o desenvolvimento a partir da industrialização (CARNEIRO, 2012; MOLLO, FONSECA, 2013; GONÇALVES, 2012). A questão do desenvolvimentismo havia estado na agenda de inúmeros pesquisadores durante o século XX, como por exemplo, Prebisch (1949), Furtado (1961), Ianni (1963), Lopes (1964), Fernandes (1968), Cardoso e Faletto (1970), Oliveira (1972) etc. No entanto, a mudança do cenário econômico e político dos anos 1980 fez com que o tema perdesse evidência. Segundo Bielschowsky (2012):

A instabilidade macroeconômica e a fragilização da máquina estatal dedicada às tarefas desenvolvimentistas impediram que eventuais projetos de desenvolvimento prosperassem e inibiram a reflexão sobre desenvolvimento econômico (2012, p.733).

Nos anos 1980, considerados, de uma perspectiva econômica, como a década perdida, o país experimentou um ciclo de baixo crescimento, crise fiscal e desemprego crescente. Algumas iniciativas tentaram reverter esse cenário, tais como o Plano Cruzado (1986), o Plano Bresser (1987) e o Plano Verão (1989), sem, no entanto, obterem êxito. Os altos índices de inflação permaneceram e o país se submeteu, enfim, às políticas ortodoxas do Fundo Monetário Internacional (FMI), centradas, sobretudo, na austeridade fiscal e na redução de despesas públicas. Foi essa a direção da abertura econômica iniciada e das privatizações iniciadas e ensaiadas no governo Collor (1990-1992).

À frente do governo federal desde 1994, através dos dois governos do presidente Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), o PSDB aplicou um programa de reformas e privatizações que visavam reduzir o tamanho do Estado e deslocar o protagonismo para a iniciativa privada e as forças do mercado. A derrota, na eleição presidencial de 2002, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), significou, de alguma forma, a expressão de um anseio de inclusão social e a insatisfação com a experiência neoliberal no país³. Por outro lado,

³ O neoliberalismo é entendido aqui como uma forma de racionalidade que orienta não só a ação dos governantes, mas, também, a conduta dos governados, produzindo, assim, subjetivações de acordo com uma lógica empresarial, concorrencial e contábil (DARDOT, LAVAL, 2016).

a vitória de Lula, do Partido dos Trabalhadores (PT), que propunha, em seu programa de governo, uma retomada da ação estatal através de investimentos públicos em áreas estratégicas, recolocou o debate sobre desenvolvimentismo na agenda pública.

O programa de governo do então candidato Lula propunha que a dimensão social fosse o centro do novo modelo de desenvolvimento (PT, 2002). A inclusão social não seria mais concebida como efeito secundário e provável do crescimento econômico, mas ambos progrediriam simultaneamente, pois “a dimensão social tem de ser o eixo do desenvolvimento e não mero apêndice ou um suposto resultado natural do crescimento econômico” (idem, p.25).

Para materializar esta nova concepção de desenvolvimento que prioriza o eixo social, a intervenção estratégica do Estado atuaria no sentido de estimular a geração de emprego e a distribuição de renda concomitantemente ao crescimento econômico. Esperava-se, com isso, reduzir as desigualdades sociais, massificar o mercado consumidor interno e, assim, reduzir a dependência e a vulnerabilidade externa do país. Além disso, destacava-se o papel estratégico do fomento à ciência e tecnologia e a necessidade de garantir investimentos em infraestrutura. Por outro lado, ao mesmo tempo em que se pregava um tipo de ativismo estatal, regulador e indutor do crescimento, afirmava-se o compromisso com a responsabilidade fiscal e o equilíbrio das contas públicas, conservando-se, portanto, o tripé macroeconômico do período FHC: meta de inflação, câmbio flutuante e meta fiscal (PT, 2002, p.38).

Uma vez vencidas a crise dos anos 1980 e a centralidade da agenda neoliberal dos anos 1990, a agência estatal adotada pelo PT, a partir de 2003, fez ressurgir, aos poucos, o debate sobre o desenvolvimentismo, inicialmente, sob a denominação de “novo desenvolvimentismo” (BRESSER-PEREIRA, 2004). Em seguida, vários autores, especialmente no campo da economia, com diferentes perspectivas e ênfases, tanto de forma analítica ou normativa, debruçaram-se sobre o que foi, ou o que deveria ter sido, o padrão de desenvolvimento implementado durante o período de 2003 a 2014. Nesse contexto, outro termo que ganhou destaque foi o “social desenvolvimentismo” (MANTEGA, 2007). Ambos os conceitos se situam no meio termo entre o antigo desenvolvimentismo e a ortodoxia neoliberal.

Na concepção de Bresser-Pereira (2004), o “Brasil precisa de um novo desenvolvimentismo não porque o antigo fosse equivocado, mas porque encontra-se em um estágio diferente de desenvolvimento, vive uma nova realidade e enfrenta novos desafios” (BRESSER-PEREIRA, 2004). Para Bresser-Pereira, o “novo desenvolvimentismo” se distingue do velho desenvolvimentismo, fundamentalmente, pelo fato de que, hoje, o setor privado possui mais destaque do que possuía antes, no período entre 1930 e 1980 e, assim, “a

forma do planejamento deve ser menos sistemática e mais estratégica ou oportunista, visando permitir que as empresas nacionais compitam na economia globalizada” (BRESSER-PEREIRA, 2004). Alguns anos depois, o “novo desenvolvimentismo” passou a ser definido como a retomada de “valores, ideias, leis e políticas orientadas para o desenvolvimento econômico” (BRESSER-PEREIRA e THEUER, 2012, p.29).

Já o termo “social desenvolvimentismo”, cunhado pelo então ministro da Fazenda, Guido Mantega (2007), enfatiza a necessidade de medidas que fortaleçam o mercado interno como mola propulsora do desenvolvimento. Para isso, reforça-se a importância do investimento estatal direto, permitindo a geração de emprego, a distribuição de renda com elevação do rendimento das classes trabalhadoras, reduzindo, assim, as desigualdades sociais e ampliando o mercado interno de consumo de massas. De acordo com Bastos (2012), trata-se, em síntese, do “desenvolvimentismo exportador do setor privado (novo desenvolvimentismo)” e o “desenvolvimentismo distributivo orientado pelo Estado (social-desenvolvimentismo)”.

Aceitamos, neste trabalho, a formulação de que o governo brasileiro, a partir do primeiro governo Lula (2003-2006), foi marcado, ainda que de forma ambígua, por inflexões econômicas. De acordo com Vêras de Oliveira (2014), já no segundo governo Lula (2007-2010), a partir do lançamento do PAC, em 2007, “o Governo incorporou o pressuposto desenvolvimentista do papel indutor do Estado, mas ao mesmo tempo o circunscreveu aos limites ditados pelos compromissos macroeconômicos” (2014, p.114). Nesse sentido, para Singer e Loureiro (2016), os doze anos do período lulista – que inclui o governo Dilma (2011-2014) – foram marcados pelo signo da contradição:

Reindustrialização com oposição dos industriais, assalariamento precário com acesso à universidade, ampliação do crédito educacional com crescimento do ensino superior privado, walmartização do trabalho com internacionalização dos sindicatos, agroecologia com agronegócio, autonomização dos mais pobres com passividade assistencialista, emancipação cultural com empreendedorismo, esperança de inclusão com rebaixamento das expectativas (SINGER e LOUREIRO, 2016, p.13).

Em relação ao período específico do primeiro governo Dilma (2011-2014), ocorreu um “ensaio desenvolvimentista”, expressão cunhada por André Singer (2016) para realçar, por um lado, o caráter efêmero, incompleto e inacabado que esta experiência teve (ensaio) e, por outro lado, destacar o caráter antineoliberal e, nesse sentido, desenvolvimentista, que marcou a orientação política e econômica do governo brasileiro nesses quatros anos. O início do segundo governo da presidenta Dilma Rousseff (2015-2016), reeleita em 2014, em uma conjuntura de

adversidades econômicas e políticas, ficou marcado por uma guinada ortodoxa no âmbito das políticas econômicas (VERAS DE OLIVEIRA, 2017).

Em suma, o destaque dado à política social é apontado como um traço distintivo entre o tipo de (novo) desenvolvimentismo ocorrido nos governos petistas e os velhos desenvolvimentismos, ocorridos entre 1930 e 1980. Nesse sentido, a história recente da indústria da construção naval brasileira, especialmente entre 2003 e 2014, marcada pela retomada dos investimentos, por um forte dinamismo econômico e pela ampliação dos empregos, constitui uma amostra privilegiada do contexto desenvolvimentista que o país atravessou. A desconcentração da produção no território nacional, incluindo diferentes regiões, como o Nordeste e, em especial, o estado de Pernambuco, foi também uma característica marcante dos anos de ressurgimento da indústria naval brasileira.

O setor naval, especificamente o segmento de produção de navios, produz de acordo com a demanda. Faz parte da dinâmica do segmento, portanto, que após um ciclo com muitas encomendas, ocorra um período marcado por baixo dinamismo econômico. Nesses momentos, os estaleiros, como são nomeadas as fábricas de navios, reduzem significativamente a quantidade de trabalhadores empregados, mantendo, geralmente, aqueles profissionais que são mais difíceis de serem recontratados quando ocorrer o próximo ciclo de expansão.

No caso brasileiro, no entanto, o período de grande dinamismo da produção da indústria naval foi precipitado. Assim, a partir de 2015, como resultado das investigações realizadas no âmbito da operação Lava Jato, o setor naval entrou numa profunda crise, cujo desfecho ainda não está definido, mas que se reflete, diretamente, no cancelamento de contratos e encomendas, nas demissões massivas de trabalhadores e no fechamento de vários estaleiros⁴.

Outro segmento industrial que também pode ser considerado como um dos símbolos da orientação desenvolvimentista a que nos referimos anteriormente é a indústria automotiva. Segmento que desde os anos 1950 vem recebendo atenção especial do Estado brasileiro, a indústria automotiva contou, também nos anos 2000, com uma série de benefícios, seja na forma de vultuosos financiamentos, seja através dos regimes tributários especiais, baseados em tarifas reduzidas para importação de peças e componentes e nas diversas modalidades de redução de IPI (Imposto sobre Produto Industrializado).

Uma das regiões beneficiadas com essa política foi o estado de Pernambuco, que, a

⁴ Instaurada em 2014, a operação Lava Jato investigou casos de corrupção envolvendo o alto escalão da Petrobrás, políticos e empresários. De acordo com estimativas de Sicsú (2017), os desdobramentos da Lava Jato teriam resultado no fechamento de cerca de 3 a 4 milhões de postos de trabalho. Sobre o tema da Lava Jato, ver Avrtizer (2019).

partir de 2015, viu emergir um complexo automotivo em torno da fábrica da Jeep, marca pertencente ao grupo FCA – resultado de uma fusão da italiana Fiat com a norte-americana Chrysler. Localizada na cidade de Goiana, na região metropolitana de Recife, a fábrica da Jeep, como veremos mais adiante, trouxe um forte impacto no mercado de trabalho local.

É esse ciclo de ascensão e crise nos setores naval, e do surgimento do polo automotivo em Pernambuco, no contexto de políticas de orientação desenvolvimentista, que tomamos como objeto de análise neste capítulo. Nessa direção, depois de sumarizar os principais marcos desse processo, analisamos as características centrais do mercado de trabalho nacional e local, em cada um dos setores, assim como a dinâmica das relações de trabalho e concluímos tecendo considerações sobre os desafios postos para o sindicato dos trabalhadores.

1.2 A indústria da construção naval no contexto (novo) desenvolvimentista

Uma característica marcante da indústria naval é a sua dependência em relação ao Estado. Segundo Velasco (1994), “pode-se dizer que quase todos os países com atividades no setor adotam, de alguma forma, mecanismos de proteção e incentivo às suas indústrias” (VELASCO, 1994, p.144). As justificativas para o protecionismo estatal são, basicamente, de ordem econômica e política. Do ponto vista econômico, além do potencial gerador de empregos, ressalta-se que possuir uma boa frota nacional de navios pode baratear os afretamentos, tornando as exportações de produtos nacionais mais competitivas no mercado externo, gerando, assim, saldos positivos na balança comercial. Do ponto de vista político, o argumento da segurança nacional é evocado, alegando-se a possibilidade de “utilização da frota mercante nacional para garantir o abastecimento do país em situação de conflito, assim como para apoiar um parque de construção naval mínimo que garanta as atividades de reparo e mesmo de construção de navios de guerra.” (VELASCO, 1994, p.154).

O Estado atua, de maneira geral, em aspectos fundamentais para a cadeia produtiva do setor naval. Uma das formas mais comuns de ação estatal, nesse segmento, ocorre através da elaboração de políticas de oferta de créditos ou subsídios aos estaleiros. Como se trata de um segmento que produz, via de regra, a partir das encomendas realizadas, e levando em consideração, por exemplo, que a produção de um navio dura cerca dois ou três anos, é necessário possuir garantias de financiamento para investir o alto volume de capital necessário durante a produção. Outra forma de intervenção ocorre quando o Estado atua como demandante direto aos estaleiros, ou, ainda, quando adota medidas protecionistas que priorizam peças e

componentes produzidos localmente.

O Reino Unido liderou o mercado mundial da construção naval até a segunda guerra mundial, quando foi ultrapassado pelos Estados Unidos que liderou o mercado até os anos 1960. A partir de então, o Japão assumiu a primeira posição, fazendo com que o centro produtor mundial de navios se deslocasse da Europa para a Ásia. Nos anos 2000, conforme o quadro abaixo, o Japão foi superado pela Coreia do Sul, que liderou até 2009, quando, então, a China despontou como o principal país produtor.

Quadro 1 – Mudança na liderança dos países na indústria de construção naval mundial – séculos XX e XXI.

	SÉCULO XX										SÉCULO XXI			
	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2009	2010	2011
1º	Reino Unido	Reino Unido	Reino Unido	Reino Unido	EUA	EUA	Japão	Japão	Japão	Japão	Coréia do Sul	Coréia do Sul	China	China
2º									Coréia do Sul	Coréia do Sul	Japão	China	Coréia do Sul	Coréia do Sul
3º									Alemanha Oriental	Alemanha	China	Japão	Japão	Japão

Fonte: (JESUS, 2013, p.15)

Segundo Jesus (2013, p.16), o protagonismo destes três países asiáticos é resultado direto:

De estratégias planejadas e amparadas pelo Estado, demandante, financiador, promotor de laços inter-setoriais, do comércio exterior e do desenvolvimento tecnológico, o que permitiu que os estaleiros asiáticos se aproveitassem de momentos oportunos na conjuntura mundial.

No caso brasileiro, as primeiras políticas para o setor remetem ao Plano de Metas, elaborado nos anos 1950, no governo do presidente Juscelino Kubitschek. Já entre 1969 e 1970, vigorou o Plano de Emergência da Construção Naval (PECN). Nesse contexto, a partir do uso de tecnologias estrangeiras, sobretudo japonesa, holandesa, alemã e inglesa, mas com alto percentual de componentes nacionais, surgem os primeiros estaleiros modernos brasileiros (LACERDA, 2003; RODRIGUES, RUAS, 2009; FAVARIN et al., 2010; PIRES, GOMIDE, AMARAL, 2014).

Em seguida, foram lançados o primeiro e o segundo Plano da Construção Naval (PCN), respectivamente, em 1971 e 1980. Nessa década, a recessão econômica mundial minou as bases das políticas desenvolvimentistas até então adotadas pelo Estado brasileiro (SALUM JR., KUNGELMAS, 1991; BIELSCHOWSKY, 2012). Como consequência, o setor naval entrou

numa forte crise. Já nos anos 1990, no contexto do neoliberalismo, a abertura econômica e a desregulamentação do transporte marítimo de longo curso expuseram o setor naval brasileiro à competição dos concorrentes internacionais. O resultado foi a contração da indústria naval com o fechamento de estaleiros e a eliminação de postos de trabalho. Além disso, houve a diminuição da frota nacional e, conseqüentemente, o aumento de navios estrangeiros fretados operando no território brasileiro (PIRES, GOMIDE, AMARAL, 2013; MOTTA, 2006).

Ainda em meados da década de 1990, algumas alterações na regulação do setor energético, especialmente referentes aos derivados de petróleo e gás natural, geraram novas demandas da Petrobras, que terminaram impactando, em grande medida, a indústria da construção naval. Um dos principais marcos desse período foi a aprovação da chamada Lei do Petróleo de 1997 (Lei 9.478) que, ao anular o monopólio estatal estabelecido na legislação da era Vargas, “abriu o mercado de óleo no Brasil, estimulou a exploração de *offshore* e incitou a contratação de serviços de embarcações para o apoio marítimo” (PESSANHA, 2012, p.252). Já em 1998, foi criada a Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), responsável por formular e executar políticas para o setor energético.

Em seguida, em 1999, foi lançado o Programa de Renovação da Frota de Apoio Marítimo (PROREFAM). Esse programa representou o “primeiro grande passo no processo de estímulo ao renascimento da indústria naval e offshore brasileira” (CAMPOS NETO, 2014, p.110). A partir de 2004, o programa incorporou a exigência de que a produção tivesse um percentual mínimo de conteúdo nacional. As embarcações encomendadas no âmbito do PROREFAM são alugadas (afretadas) pela Petrobrás aos armadores (estaleiros), mediante pagamento de diárias, não sendo, portanto, propriedade da estatal. Neste modelo, o armador (afretador) cuida da gestão náutica, ou seja, fica responsável pela tripulação e pelos mantimentos, já a Petrobrás (fretador) fica responsável pela gestão comercial da embarcação, responsabilizando-se com despesas portuárias e de combustível (CAMPOS NETO, 2014).

Depois de quase vinte anos de crise, o setor naval brasileiro viria a ser reoxigenado, dando sinais reais de recuperação nos primeiros anos de 2000. Impulsionada pelas novas possibilidades de exploração e produção de petróleo, abertas com as descobertas das reservas do pré-sal, a Petrobras ampliou, significativamente, as suas atividades em águas profundas e, conseqüentemente, aumentou as suas demandas por navios petroleiros, navios de apoio, navios sonda, sondas, plataformas etc (CAMPOS NETO, POMPERMAYER, 2014). Ao lado dessa ampliação da demanda, houve, também, um fator crucial, que foi o aumento significativo dos percentuais mínimos de conteúdo local exigidos na produção dos itens já mencionados. Dessa

forma, a construção naval e toda a sua cadeia produtiva, que inclui o setor de navieças, foi profundamente impactada⁵.

Alguns programas foram de extrema importância para a dinamização do setor naval brasileiro. Em 2003, o governo federal lançou o PROMINP (Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural). Sob coordenação do Ministério das Minas e Energias e da Petrobras, envolvendo um conjunto variado de atores e iniciativas, especialmente no âmbito da qualificação profissional e do desenvolvimento tecnológico, o PROMINP surgiu com o objetivo de aumentar a inserção e a participação da indústria nacional nos projetos de investimentos do setor de petróleo e gás, em bases competitivas, no Brasil e no exterior⁶.

Em 2004, foi lançado o Programa de Modernização e Expansão da Frota (PROMEF) da Transpetro⁷. O PROMEF possuía três objetivos principais: 1) construir navios no Brasil; 2) garantir que esses navios tivessem pelo menos 65% de conteúdo nacional na primeira fase e 70% na segunda fase; 3) fazer com que a produção brasileira alcançasse um padrão de competitividade internacional. Diferentemente do que ocorre no caso do PROREFAM, as embarcações encomendadas e produzidas no âmbito do PROMEF passam a ser propriedade da Transpetro que, nesse caso, além de atuar como armador, assume a responsabilidade tanto pela gestão náutica como pela gestão comercial da embarcação (CAMPOS NETO, 2014).

Em 2008, a Petrobras lançou o programa Empresa Brasileira de Navegação (EBN), cujo objetivo era fomentar a criação de armadores privados nacionais. Levando em consideração que o transporte de mercadoria por via marítima estava aquecido desde 2004, em escala mundial, elevando, assim, o valor dos fretes, a Petrobras decidiu buscar maior autonomia em relação aos armadores estrangeiros. O EBN permitia, ainda, que o período de afretamento fosse de até 15 anos. Havia, também, a obrigatoriedade do conteúdo local, fazendo com que os navios tivessem um percentual mínimo de componentes fabricados no Brasil (DORES, LAGES, PROCESSI, 2012; CAMPOS NETO, 2014). A tabela abaixo, elaborada por técnicos do BNDES, apresenta um panorama da quantidade de embarcações contratadas e em expectativa de contratação para o período entre 1999 e 2012.

Tabela 1 - Panorama da quantidade de embarcações contratadas e em expectativa de contratação

⁵ O marco regulatório é a Lei do Petróleo (Lei nº 4.478/1997). A partir de 2003, os percentuais mínimos foram redefinidos, aumentando, assim, a participação da indústria nacional. Sobre a tributação no setor naval, ver Silva (2014).

⁶ Para mais informações, consultar http://www.prominp.com.br/prominp/pt_br/conteudo/sobre-o-prominp.htm

⁷ A Transpetro (Petrobras Transporte S.A) é uma empresa de logística, subsidiária da Petrobrás, responsável pelo armazenamento e transporte de petróleo e derivados, biocombustíveis e gás natural.

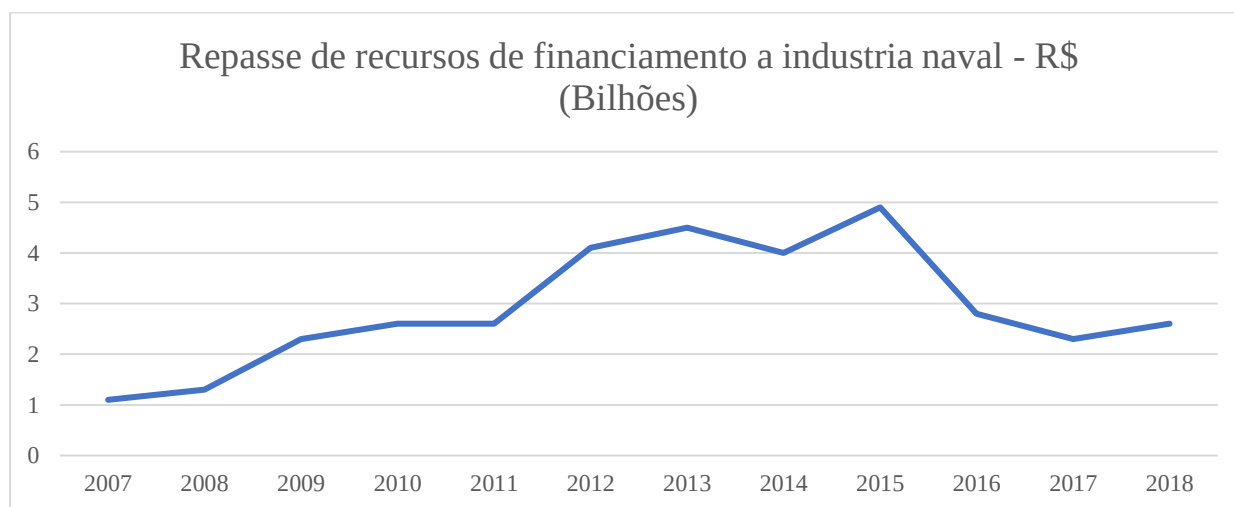
para o período entre 1999 e 2012.

Programa	Contratadas	Embarcações A contratar	Total
PROREFAM I	19	0	19
PROREFAM II	30	0	30
PROREFAM III	56	90	146
PROMEF I	23	0	23
PROMEF II	26	0	26
EBN 1	19	0	19
EBN 2	20	0	20
SONDAS	7	26	33
TOTAL			316

Fonte: Dorez, Lages, Processi (2012).

Os investimentos necessários para viabilizar a construção dos navios e plataformas encomendados pela Petrobras e por sua subsidiária, a Transpetro, foram viabilizados através de financiamentos concedidos aos armadores pelo Fundo da Marinha Mercante (FMM). Os recursos do FMM são oriundos do Adicional ao Frete para a Renovação da Marinha Mercante (AFRMM), tributo que é cobrado sobre o transporte aquaviário de cargas. Além disso, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) aportou volumosos recursos ao fundo. Conforme podemos observar no gráfico abaixo, entre 2007 e 2018, o FMM financiou R\$ 35,2 bilhões para investimentos na indústria naval, que foram utilizados na fabricação de navios e na construção e ampliação dos estaleiros. Em 2015, ano que teve o maior repasse de recursos para financiamento, foram investidos R\$ 4,9 bilhões, já em 2018 esse valor foi de R\$ 2,6 bilhões.

Gráfico 1 – Repasse de recursos de financiamento a indústria naval. Brasil, 2020.



Fonte: FMM (2018). Elaboração Própria.

No quadro abaixo, temos a quantidade de estaleiros e embarcações concluídos e

financiados com os recursos apontados acima. Observa-se que, a partir de 2016, o número de embarcações concluídas começa a passar por uma significativa queda. Ao todo, entre 2007 e 2018, 14 estaleiros foram construídos com financiamento do FMM.

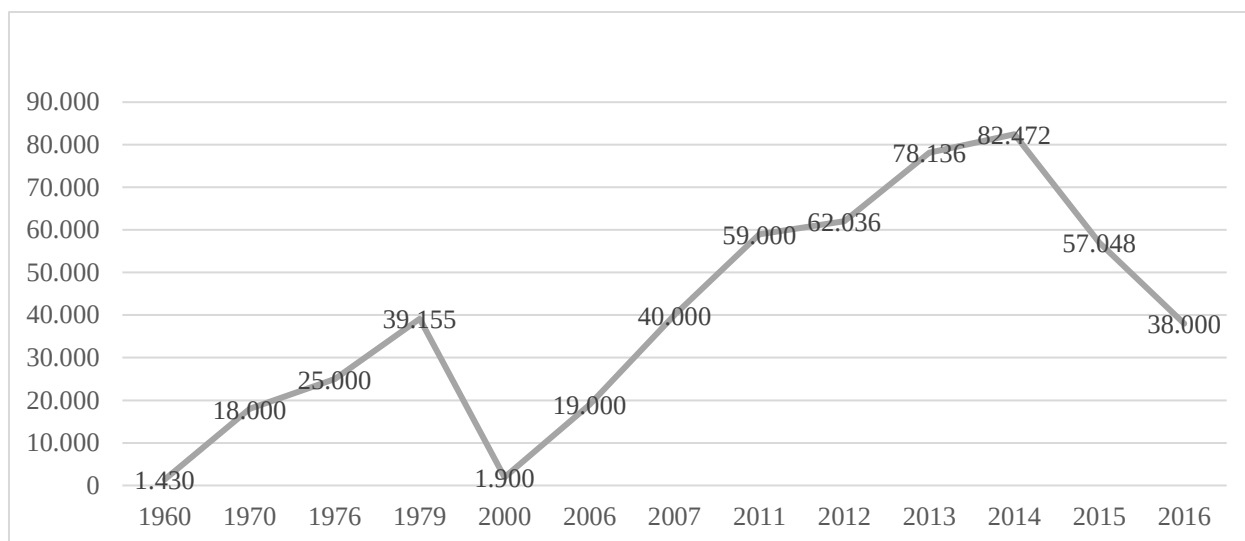
Quadro 2 – Quantidade de Projetos concluídos por ano.

Ano	Embarcações	Estaleiros
2007	33	0
2008	51	1
2009	36	0
2010	40	1
2011	60	2
2012	30	0
2013	77	4
2014	89	2
2015	70	2
2016	119	0
2017	82	2
2018	54	0
TOTAL	741	14

Fonte: FMM (2018).

Outro aspecto pode ser tomado como indicador da dinâmica da indústria naval no país nos últimos anos: a variação do número de empregos no setor. O gráfico abaixo mostra, de acordo com os dados do SINAVAL (Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e Offshore), entidade representativa dos estaleiros brasileiros, a variação do número de trabalhadores. Como podemos observar, o setor empregava cerca de 40 mil pessoas em 1979. Nesse ano, o Brasil ocupava o segundo lugar entre os grandes produtores mundiais, perdendo apenas para o Japão (JESUS, 2013). Em seguida, a construção naval brasileira entrou numa forte crise que durou cerca de duas décadas, e quase provocou o fim desse segmento que chegou ao ano 2000 empregando apenas mil e novecentos trabalhadores. A partir de então, a expansão do setor se refletiu na quantidade crescente de empregados, cujo ápice se deu em 2014, com cerca de 82 dois mil trabalhadores. Desse momento em diante, teve início uma profunda crise cujo desfecho ainda não está dado, mas que se reflete, diretamente, no fato de, em 2016, o setor empregar apenas 38.000 empregados.

Gráfico 2 – Empregos na indústria naval brasileira. Brasil, 2020.



Elaboração própria. Fonte: SINAVAL (2000 a 2016).

Além disso, houve um estímulo à desconcentração da produção nacional. Historicamente concentrada na região Sudeste, especialmente no estado do Rio de Janeiro, os estaleiros passaram a existir em diversos estados do país. O Brasil possui cinco polos navais, localizados nos estados do Amazonas, Pernambuco, Rio de Janeiro, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, conforme representação a seguir.

Figura 1 - Mapa dos estaleiros no Brasil.



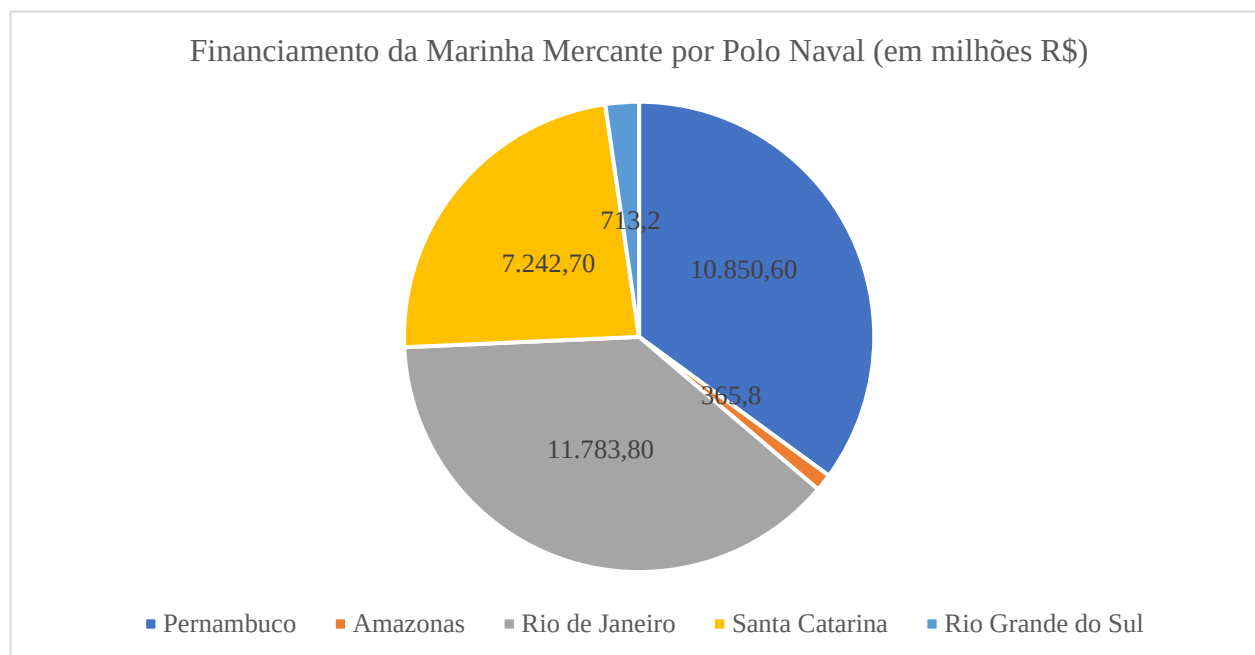
Fonte: SINAVAL, 2015

O que caracteriza um polo naval é a existência de um conjunto de estaleiros, integrados em parceria com governos estaduais e municipais, com centros de pesquisa, universidades e escolas técnicas para a formação de força de trabalho qualificada (SINAVAL, 2012).

Entre 2007 e 2018, conforme podemos ver no gráfico abaixo, os recursos do FMM foram distribuídos da seguinte forma, em ordem decrescente: Rio de Janeiro, 38%; Pernambuco, 35%; Santa Catarina, 24%; Rio Grande do Sul, 2% e Amazonas, 1%.

Elaboração Própria. Fonte: FMM (2018).

Gráfico 3 – Financiamento da Marinha Mercante por Polo Naval. Brasil, 2020.



Elaboração Própria. Fonte: FMM (2018).

O estado de Pernambuco, que não possuía tradição no setor da construção naval, foi um dos principais beneficiados com os financiamentos do FMM, tornando-se um dos principais polos produtores do Brasil, passando a abrigar, por exemplo, o Estaleiro Atlântico Sul, que é o maior estaleiro do país, isto é, aquele que possui a maior capacidade de processamento de aço. Além disso, o polo naval pernambucano sedia o estaleiro PROMAR, que entrou em funcionamento em 2012 e pertence ao grupo italiano Fincantieri. O dinamismo do setor naval pernambucano influenciou, ainda, em 2011, a criação do primeiro curso de graduação em engenharia naval do Nordeste, oferecido pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)⁸.

1.2.1 A indústria naval pernambucana e o Porto de Suape

Em 2005, as empresas Queiroz Galvão e Camargo Corrêa anunciaram a criação do Estaleiro Atlântico Sul (EAS), que passou a funcionar, em 2008, no Complexo Industrial e Portuário de Suape (CIPS). O EAS era, inicialmente, um estaleiro virtual, o que significa que já possuía encomenda, através do PROMEF, antes mesmo de suas instalações estarem concluídas. Dessa forma, o canteiro de obras de construção do EAS dividiu espaço com a construção do primeiro navio encomendado ao estaleiro (CAMPOS NETO, 2014).

⁸ Cientes das dinâmicas particulares do mercado no setor naval, o curso recebe apenas 10 alunos por semestre.

O marinheiro negro João Cândido Felisberto (1880-1969)⁹ foi homenageado, tendo seu nome escolhido para batizar o primeiro navio produzido no EAS. O petroleiro João Cândido foi lançado ao mar em maio de 2010, em cerimônia que teve a presença do então presidente Lula e de Dilma Rousseff, ministra da Casa Civil à época. Haviam se passado vinte e três anos desde que a Petrobras encomendara, pela última vez, um navio daquele porte a um estaleiro no Brasil (PIRES, GOMIDE, AMARAL 2014). Essa solenidade se tornou, ao mesmo tempo, um marco na retomada da indústria naval brasileira e o surgimento da indústria naval em Pernambuco¹⁰.

O EAS está situado no Complexo Industrial e Portuário de Suape (CIPS)¹¹, que fica localizado nas cidades de Ipojuca e Cabo de Santo Agostinho, ambas no litoral sul de Pernambuco, a cerca de 40 km da cidade do Recife. Nos anos 2000, o CIPS passou a receber volumes cada vez maiores de investimentos, públicos e privados, entre os quais está o Estaleiro Atlântico Sul e o estaleiro PROMAR, o que fez com que fosse apontado como um caso exemplar da nova plataforma desenvolvimentista no Nordeste (GODOY, 2014).

A história do Porto de Suape, no entanto, é um pouco mais antiga e remonta aos anos 1950. Em 1955, o francês Louis-Joseph Lebreton (1907-1966), economista e padre dominicano, fundador do grupo Economia e Humanismo, publicou, sob encomenda da Comissão de Desenvolvimento Econômico do Estado de Pernambuco (CONDEPE), um estudo em que propunha um plano de desenvolvimento para o estado. Inspirado no modelo de integração entre porto e indústria, tal como havia realizado no porto francês de Marseille-FOS, Lebreton sugeriu a criação de um porto em Pernambuco, que não servisse apenas como entreposto comercial, ou seja, que não atendesse apenas as demandas internas, mas que também gerasse demandas a partir da industrialização e de outros empreendimentos estruturantes (LEBRETON, 1955; GODOY, 2014).

Em 1959, foi publicado, também no âmbito da CONDEPE, o livro Problemas de Desenvolvimento Econômico de Pernambuco, de Francisco de Oliveira (1959), no qual o autor faz um diagnóstico da situação econômica naquele momento e propõe um leque de medidas industrializantes para dinamizar a economia e perseguir o crescimento.

⁹ João Cândido foi um dos líderes da Revolta da Chibata, ocorrida em 1910, na Baía da Guanabara, quando cerca de mil marinheiros se rebelaram contra as insalubres condições de trabalho e os rígidos castigos físicos aos quais eram submetidos. As disputas de narrativa e o processo de construção da memória coletiva em torno da figura de João Cândido são, até hoje, objeto da historiografia (ALMEIDA, 2011).

¹⁰ Havia, em 1850, em Recife, o estaleiro Wilson Sons (Brothers e Co) que realizava trabalhos de reparação. Ver: <https://www.wilsonsons.com.br/pt/grupo/nossa-historia>

¹¹ A partir de então, para evitar repetições, utilizaremos a sigla CIPS ou, ainda, a expressão Porto de Suape.

A elaboração desses estudos, nos anos 1950, estimulados pela CONDEPE, que visavam identificar e explorar os potenciais da região, deu início ao que Guimeiro (2018) considera a primeira fase do desenvolvimento e constituição do Porto de Suape, com os projetos pioneiros entre os anos 1955 e 1969.

A segunda fase, de 1970 a 1981, foi marcada, fundamentalmente, pela elaboração do plano diretor e de outros projetos institucionais, informados pelos estudos e pesquisas anteriormente citados, que buscaram guiar os esforços para colocar o Porto em funcionamento. Em 1974, foi lançada a Pedra Fundamental do Porto de Suape. Dois anos depois, em 1976, formou-se um grupo de trabalho interministerial, para examinar a viabilidade real da instalação de um porto na região e, em 1977, teve início a expropriação de cerca de 13,5 mil hectares para a construção do complexo industrial e portuário. Em 1978, através da lei estadual 7.763, foi criada a empresa SUAPE – Complexo Industrial Portuário, que tinha como finalidade coordenar as obras de instalação do parque industrial e as demais atividades portuárias¹².

Desde essa época, o Porto de Suape tem sido motivo de conflitos e embates. Um grupo de pesquisadores e intelectuais das mais diversas áreas, preocupados, essencialmente, com os impactos ambientais decorrentes da construção do Porto, lançou, em 1975, um manifesto intitulado “A Propósito de Suape” (CAVALCANTI et al, 1975). Publicado, primeiramente, no hoje extinto semanário Jornal da Cidade e, em seguida, replicado nos principais jornais pernambucanos, o manifesto trazia uma série de críticas ao projeto de construção do porto. Além dos prováveis danos ambientais irreversíveis, os signatários do manifesto criticavam a falta de consulta à população. Afirmavam, ainda, que o vultoso montante de recursos que seria aplicado no Porto de Suape significaria, necessariamente, a falta de investimentos em outros projetos de menores dimensões, mas de maior abrangência, distribuídos em diversas regiões do estado.

Por fim, o “Manifesto dos Intelectuais”, assim chamado de forma um tanto sarcástica pela imprensa da época, questionava o fatalismo de que não haveria melhor uso da região que não fosse a construção de um porto cercado de indústrias e, ainda, apontava que a atividade turística se harmonizaria melhor com a paisagem e o meio ambiente, podendo gerar, inclusive, um melhor custo-benefício (CAVALCANTI et al, 1975). Como veremos mais adiante, as tensões e conflitos em torno do Porto de Suape se ampliaram em larga escala, talvez de maneira proporcional aos investimentos realizados nos anos 2000.

¹² SUAPE: Complexo Industrial Portuário. Disponível em: <<http://www.suape.pe.gov.br/index.asp>>. Acesso em: 12 jan. 2006.

A terceira fase do desenvolvimento de Suape corresponde ao período entre 1982 e 2002. Esse período foi marcado por uma forte crise fiscal que afetou, consideravelmente, a capacidade de investimento público, tanto no âmbito federal como no estadual. Entre 1995 e 1998, no primeiro governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), os investimentos do governo federal foram de R\$ 155 milhões. Já no segundo mandato de FHC, entre 1999 e 2002, os investimentos federais foram de R\$ 136 milhões (SUAPE – GOVERNO DE PERNAMBUCO, 2010).

Entre 2003 e 2014, o CIPS passou por um grande dinamismo econômico, inaugurando, assim, o que Guimeiro (2018) identifica como a quarta fase. Nesse período, Suape recebeu volumosos investimentos públicos e privados, do governo estadual e federal, tendo esse último realizado os maiores aportes. Os investimentos federais foram oriundos, principalmente, do PAC, mas, também, do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e da Petrobras. De 2003 a 2006, período que compreende o primeiro governo do presidente Lula, os investimentos foram similares aos de FHC (R\$147 milhões) e, no segundo mandato (2007 – 2010), saltaram para R\$ 1,462 bilhão (SUAPE – GOVERNO DE PERNAMBUCO, 2010).

Ao examinar os diversos planos institucionais que orientaram os investimentos em Suape, Guimeiro (2018) concluiu que nos diversos planos institucionais que orientaram os investimentos em Suape, de 1955 a 2002, vigorou uma concepção de desenvolvimento centrada, substancialmente, em investimentos no eixo econômico, deixando a dimensão social em segundo plano. Ainda que, nos governos Lula e Dilma (2003-2014), tenha ocorrido um “reposicionamento da política social elevada como central na agenda de políticas públicas” (GUIMEIRO, 2018, p.38), essa orientação não se aplicou, efetivamente, em Suape. Segundo o autor:

Nos cadernos temáticos e no Novo Plano Diretor Suape 2030, a área social permaneceu secundária em sua estratégia, que estava centralizada na ampliação do parque industrial pela recepção de novos empreendimentos industriais e na especialização produtiva em segmentos de petróleo, siderurgia e estaleiro (GUIMEIRO, 2018, p.38).

A orientação desenvolvimentista adotada, sobretudo, a partir do segundo governo Lula (2007-2010) e intensificada no governo Dilma (2011-2014), foi marcada por contradições e ambiguidades políticas, econômicas e sociais, que se fizeram presentes no CIPS. Seja pelos impactos causados no meio ambiente e nas populações nativas, ou, ainda, pelos conflitos na esfera do trabalho, o modelo de desenvolvimento adotado em Suape tem sido objeto de análises

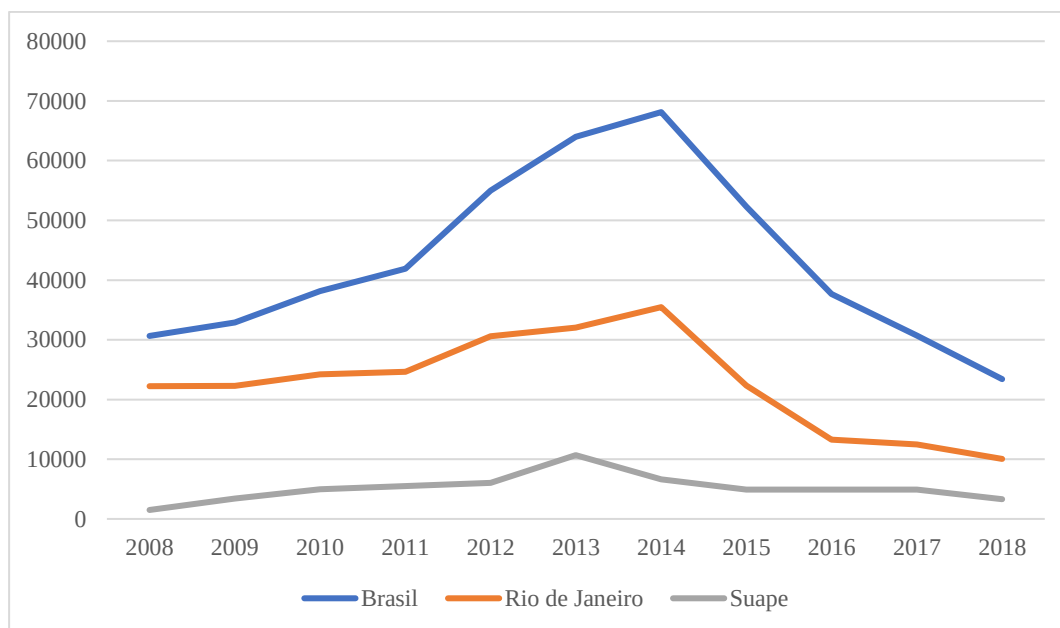
e problematizações (SOLÁ-PÉREZ, GONÇALVES, 2012; RODRIGUES, 2012; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2013; QUEIROZ, 2014; SILVA, 2017; PEREIRA, 2019).

1.2.1.1 O mercado de trabalho da indústria da construção naval em Pernambuco

Em 2008, ano em que o EAS começou a ser construído, o polo naval do CIPS contava, de acordo com informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), com 1.501 trabalhadores¹³. O ápice do número de contratações se deu em 2013 e chegou a 10.684. A partir de 2014, teve início uma crise econômica no Brasil que impactou diretamente a indústria da construção naval. De acordo com os dados mais atualizados da RAIS, considerando o território nacional, haviam 30.655 postos de trabalho em 2008, passando para 68.131 em 2013 e chegando a 2018 com apenas 23.415, menos, portanto do que emprega há 10 anos.

Gráfico 4 - Empregos na Indústria Naval no Brasil, Rio de Janeiro e Suape. 2008-2018. Brasil, 2020.

¹³ Esse número inclui os trabalhadores das seguintes classes da CNAE 2.0 (Classificação Nacional de Atividades Econômicas): 30113 - Construção de embarcações e estruturas flutuantes e 33171 - Manutenção e reparação de embarcações.



Fonte: RAIS / M.T.E. Elaboração Própria

Já em Suape, o número de empregos na construção naval, em 2018, caiu para 3.308, portanto, menos da metade da quantidade de empregos que haviam no momento do ápice em 2013. A situação do Rio de Janeiro, Estado com maior tradição no setor naval e que concentra os estaleiros mais antigos, também é bastante crítica. Como podemos observar no gráfico acima, em 2018, haviam 10.051 empregos, menos da metade do que havia em 2008, que eram 22.216¹⁴.

Antes de adentrarmos no perfil geral dos trabalhadores, vejamos quais são as ocupações mais recorrentes na estrutura ocupacional no polo naval de Suape. Em 2008, momento da construção do Estaleiro Atlântico Sul, observa-se que as cinco ocupações que mais empregavam estavam relacionadas ao segmento da construção civil.

Já em 2013, com o estaleiro em pleno funcionamento, produzindo os navios encomendados, a ocupação que mais empregava era de soldador, representando 10,65%, em segundo lugar, alimentador de linha de produção (9,47%) e montador de estruturas metálicas de embarcações. Em 2018, momento em que polo naval já estava em crise, mas ainda havia navios a serem entregues, a ocupação que mais empregava era a de montador de estruturas metálicas de embarcações, com 36%, seguida por pintor de estruturas metálicas (8,83%) e soldador (6,17%).

Tabela 2 - Estrutura ocupacional no polo naval de Suape.

Ocupação	2008
Alimentador de linha de produção	65,82%

¹⁴ Ao longo de 2020 deverão ser publicados os dados referentes a RAIS 2019 e, certamente, com fechamento do estaleiro Atlântico Sul e Promar, os dados serão ainda mais dramáticos.

Apontador de produção	5,40%
Inspetor de qualidade	2,53%
Técnico de obras civis	2,33%
Técnico de estradas	1,33%
Ocupação	2013
Soldador	10,65%
Alimentador de linha de produção	9,47%
Montador de estruturas metálicas de embarcações	6,61%
Eletricista de manutenção eletroeletronica	6,24%
Encanador	5,05%
Ocupação	2018
Montador de estruturas metálicas de embarcações	36%
Pintor de estruturas metálicas	8,83%
Soldador	6,17%
Apontador de produção	5,11%
Instalador de linhas elétricas de alta e baixa - tensão	4,44%

Fonte: Elaboração Própria

As variações na estrutura ocupacional refletem os estágios nos quais se encontrava o estaleiro, mas também, como ocorreu comparando 2013 e 2018, expressam as diferentes etapas de produção de um navio, que, de acordo com a fase, requer mais ou menos determinados tipos de profissionais.

Observada a estrutura ocupacional, vejamos a faixa de remuneração média de uma das ocupações mais representativas da construção naval e com relevante presença no polo de Suape, que é o caso do soldador. Observa-se, na tabela abaixo, que tanto em 2013 como em 2018, a faixa salarial que mais concentrava soldadores era aquela que remunera de 2,01 a 3 salários mínimos. Ocorreu também, por um lado, o aumento relativo dos que recebiam de 3,01 a 4 (sm) e, por outro, uma redução dos que ganham de 4,01 a 5 e de 5,01 a 7 (sm). Há ainda outro fato importante: de 2013 para 2018 houve a extinção da faixa salarial de 7,01 a 10 sm.

Tabela 3 - Faixa de remuneração do soldador na Indústria Naval em Suape. 2013-2018

(SM) Soldador	2013		2018	
		%		%
Até 0,50	71	6,24	17	8,33
0,51 a 1,00	0	0	1	0,49
1,01 a 1,50	8	0,70	2	0,98
1,51 a 2,00	18	1,58	2	0,98
2,01 a 3,00	432	37,96	87	42,65
3,01 a 4,00	165	14,50	52	25,49

4,01 a 5,00	157	13,80	17	8,33
5,01 a 7,00	106	9,31	3	1,47
7,01 a 10,00	176	15,47	0	0,00
{ ñ class}	4	0,35	23	11,27
Total	1138	100	204	100

Fonte RAIS. Elaboração própria.

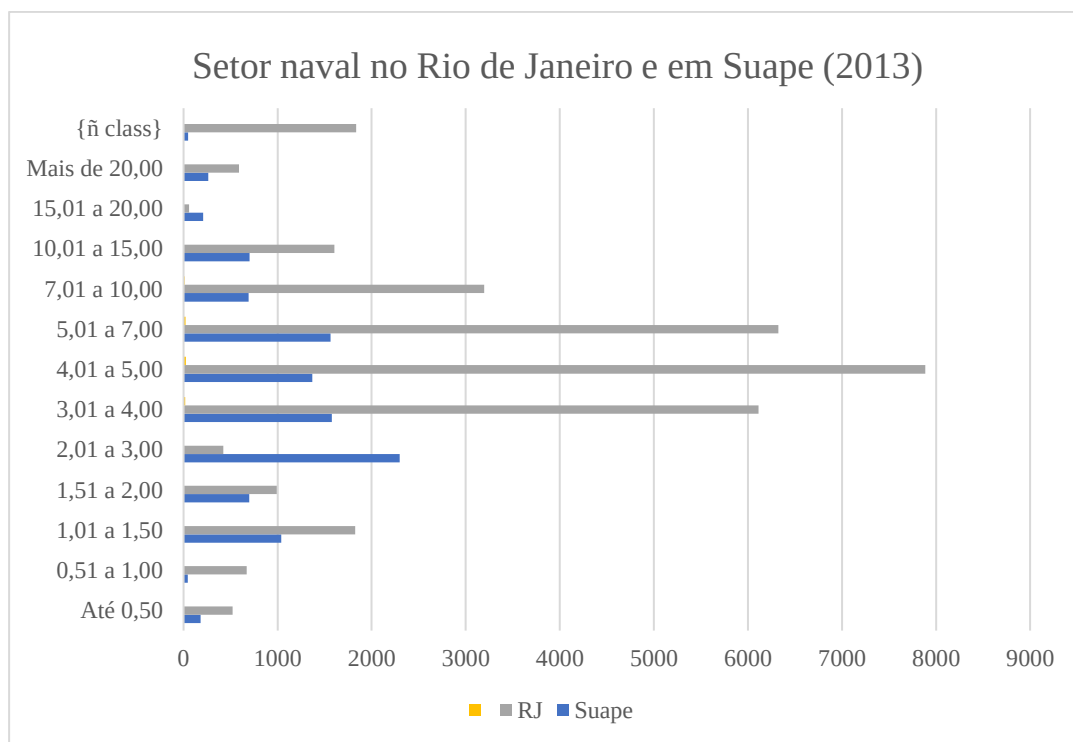
A dinâmica revelada nos dados acima, de aumento da concentração nas faixas salariais menores e achatamento das faixas maiores, expressa que, no momento de crise e de baixas perspectivas de novas encomendas para o setor naval, houve o desligamento dos soldadores mais qualificados, ou seja, aqueles que recebiam salários mais elevados.

Com isso, os trabalhadores menos qualificados, mas que alguma forma havia adquirido certo conhecimento e habilidade no dia a dia do trabalho, foram promovidos, passando, por exemplo a serem líderes de equipe, sem que houvesse a contrapartida salarial.

Para termos uma compreensão dos padrões salariais praticados no polo naval de Suape, faz-se necessário compararmos com a realidade do Rio de Janeiro, estado que concentra a maior parte dos empregos do setor naval no país e que possui mais tradição no segmento. Tomando como exemplo ainda a ocupação de soldador, tem-se o seguinte dado para o Rio de Janeiro: em 2013, as duas faixas salariais que mais concentravam os soldadores eram, respectivamente, de 3,01 a 4 salários mínimos, com 33,92% e de 4,1 a 5 (sm), com 31,14%; em 2018, a faixa de 3,01 a 4 sm caiu para 7,94% e a de 4,1 a 5 caiu para 12,33% (RAIS).

Por fim, vejamos um comparativo geral entre o setor naval no Rio de Janeiro e em Suape, tomando como referência o ano de 2013, melhor momento vivido pelo polo naval pernambucano. Como podemos observar, conforme a frequência já apontada anteriormente, há uma clara disparidade entre o padrão de remuneração praticado no polo naval de Suape e o do Rio de Janeiro.

Gráfico 5 - Comparativo geral entre o setor naval no Rio de Janeiro e em Suape, tomando como referência o ano de 2013. Brasil, 2020.

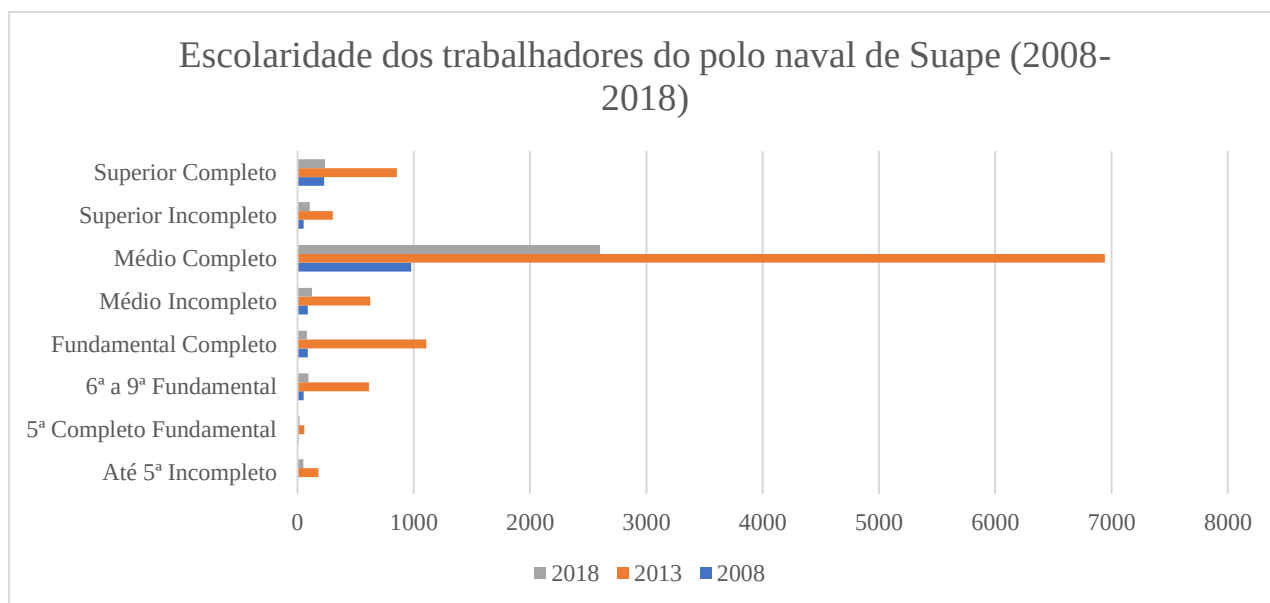


Fonte: RAIS. Elaboração própria.

a) Escolaridade

Como podemos notar no gráfico abaixo, a maioria dos trabalhadores do polo naval, em Suape, possui ensino médio completo. No início, em 2008, esses trabalhadores representavam 65,16% (978, em números absolutos), já em 2013 eram 64,99% (6.943) e, em 2018, 78,66% (2.602). Já aqueles que possuem o ensino superior completo, representavam, em 2008, 15,32% (230), caindo para 7,99% (854) em 2013 e chegando, em 2018, a 7,16% (237). Os trabalhadores com o ensino fundamental completo eram 5,93% (89) em 2008, 10,37% (1.108) em 2013 e 2,45% (81) em 2018.

Gráfico 6 – Escolaridade dos trabalhadores do polo naval de Suape. Pernambuco, 2008-2018.

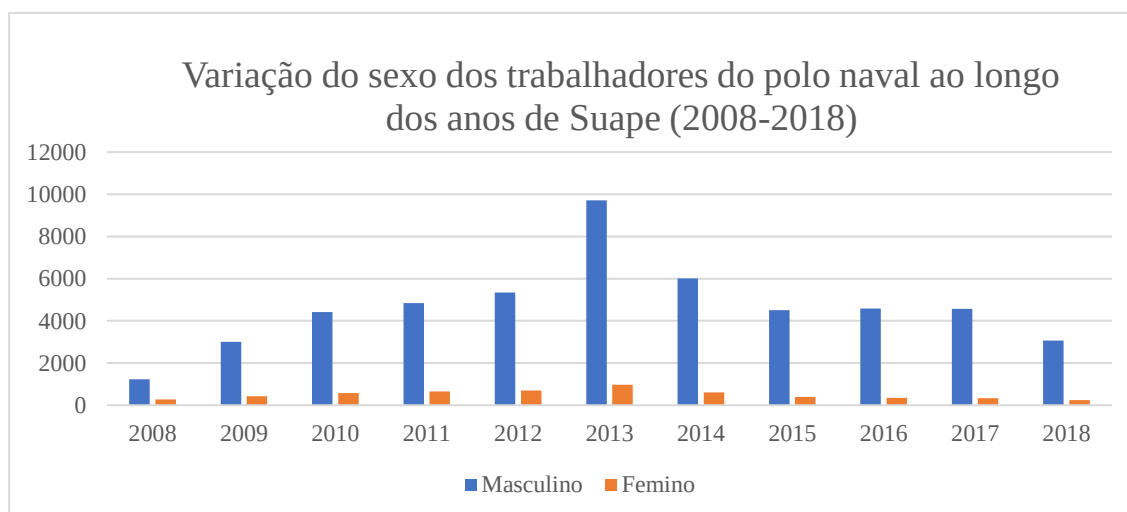


Fonte: RAIS/M.T.E. Elaboração Própria

b) Sexo

Em relação ao sexo da categoria de trabalhadores navais, trata-se de um segmento majoritariamente masculino. No gráfico abaixo, podemos observar as variações da composição, por sexo, dos trabalhadores.

Gráfico 7 - Variação do sexo dos trabalhadores do polo naval ao longo dos anos de Suape. Pernambuco, 2008-2018.



Fonte: RAIS/M.T.E. Elaboração Própria

A participação das mulheres, ainda que tenha ensaiado algum crescimento, despencou se observarmos o intervalo entre 2008 e 2016. Em 2008, as mulheres representavam 18,05% da força de trabalho, caindo para 7,44% em 2018. No momento de maior dinamismo da

produção, em 2013, as mulheres eram 9,02%.

Vejamos, agora, quais eram as ocupações que mais empregavam mulheres no polo naval de Suape nos momentos de surgimento, ascensão e crise já delimitados.

Tabela 4 - Ocupações que mais empregam mulheres no polo naval de Suape (2008-2018)

Ocupação	2008	%
Alimentador de linha de produção	174	64,21%
Trabalhador da manutenção de edificações	7	2,58%
Auxiliar de escritório, em geral	7	2,58%
Analista de recursos humanos	5	1,58%
Contador	5	1,85%
Ocupação	2013	%
Soldador	226	13,57%
Assistente administrativo	150	9,01%
Alimentador de linha de produção	104	6,25%
Inspetor de qualidade	75	4,50%
Almoxarife	53	3,18%
Ocupação	2018	%
Montador de estruturas metálicas de embarcações	34	13,82%
Assistente administrativo	29	11,79%
Soldador	19	7,72%
Técnico de planejamento de produção	15	6,10%
Eletricista de instalações	13	5,28%

Fonte: RAIS. Elaboração própria

c) Faixa Etária

Observando a tabela abaixo, percebe-se que houve uma redução considerável dos trabalhadores com idade entre 18 e 24 anos. Esse segmento, em 2008, representava 28,7% e caiu para 7,74% em 2018. Já o segmento com idade entre 25 e 29 anos, caiu de 24,92%, em 2008, para 19,23% em 2018. Houve um crescimento nas faixas etárias imediatamente superiores. Aqueles com idade entre 30 e 39 anos eram, em 2008, 27,98%, aumentando para 48% em 2018. Embora com menos intensidade, também houve um crescimento dos trabalhadores com idades compreendidas entre 40 e 49 anos, passando de 10,79% em 2008 para 18,33% em 2018.

Tabela 5 – Faixa etária dos trabalhadores do polo naval de Suape (2008-2018)

Faixa Etária	2008	%	2013	%	2018	%
15 A 17	0	0	5	0,05	0	0
18 A 24	432	28,78	2121	19,85	256	7,74
25 A 29	374	24,92	2624	24,56	636	19,23
30 A 39	420	27,98	3718	34,80	1588	48,00
40 A 49	162	10,79	1548	14,49	623	18,83
50 A 64	108	7,20	645	6,04	196	5,93
65 OU MAIS	5	0,33	23	0,22	9	0,27
Total	1501	100	10684	100	3308	100

Fonte: RAIS/M.T.E. Elaboração Própria

Nesse sentido, a dinâmica da evolução etária, assim como do sexo, dos trabalhadores do polo naval de Suape, entre 2008 e 2018, revela que, no momento de crise, as mulheres e os jovens constituíram o segmento de trabalhadores mais afetados, tendo reduzida a sua participação no mercado de trabalho.

Em síntese, o perfil dominante dos trabalhadores do polo naval em Suape é composto majoritariamente por homens que possuem entre 30 e 39 anos, recebem entre dois e três salários mínimos e, em sua maioria, possuem o ensino médio completo.

Diferentemente do que se poderia imaginar inicialmente, não se trata de uma categoria muito diferente do universo dos trabalhadores metalúrgicos em Pernambuco. Em outros termos, o surgimento de um novo setor industrial, com o advento dos estaleiros, não representa uma ruptura com a morfologia da classe operária metalúrgica pernambucana. Além disso, tomando como exemplo a variável escolaridade, como veremos posteriormente, há mais semelhanças que diferenças entre o perfil dos metalúrgicos navais e os atuais diretores do Sindmetal-PE.

1.3 A indústria automobilística no contexto (novo) desenvolvimentista

Oh! O automóvel é o Criador da época vertiginosa em que tudo se faz depressa. Porque tudo se faz depressa, com o relógio na mão e ganhando vertiginosamente tempo ao tempo. Que idéia faremos do século passado? [...] O automóvel fez ter uma apudorada pena do passado (João do Rio, 1911 apud GOMES, 2005, p.601).

Dado aos múltiplos impactos que provocou, o automóvel foi considerado um dos símbolos mais importantes do século XX. No Brasil, os primeiros protótipos do automóvel surgiram no final do século XIX, prenunciando o advento da modernidade brasileira (MELO, 2008).

Foi nos anos 1950, no contexto de industrialização acelerada capitaneado pelo governo

Juscelino Kubitschek (1956-1960), que surgiram as primeiras políticas para incentivar a indústria automotiva. Foi nesse período que chegaram ao país algumas das principais montadoras como a Ford, a GM, a Volkswagen e, posteriormente, nos anos 1970, instalou-se, em Betim, a primeira fábrica da FIAT – atual FCA (DAUDT, WILLCOX, 2018).

Em seguida, nos anos 1960 e 1970, durante os governos ditatoriais militares, a indústria automotiva continuou sendo beneficiada pelo Estado, sendo, assim, um dos segmentos que impulsionaram os índices de crescimento econômico. Assim, o setor automotivo se consolidou como um dos segmentos mais importantes na economia nacional, chegando a representar, em 1975, 15,6% do PIB industrial brasileiro (SCHAPIRO, 2017; COMIN, 1998).

No contexto da década de 1980, considerada a década perdida, o segmento automotivo, no Brasil, vivenciou um ciclo de baixo dinamismo. Nos anos 1990, marcados pela abertura econômica, uma série de leis buscou atrair investimentos para o setor. A lei 9.449, de 1997, considerada o marco do regime automotivo brasileiro, instituiu diversos benefícios e incentivos fiscais para que novas montadoras se instalassem no país e também para que aquelas que já se encontravam aqui buscassem se expandir e se renovar. Assim, chegaram ao Brasil empresas como Renault, Honda, PSA Peugeot Citroen e Mercedes-Benz.

Ainda em 1997 foi aprovada também a lei 9.440, que, elaborada para incentivar o desenvolvimento regional, valia apenas para as montadoras já instaladas ou que viessem a se instalar nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste. Entre os incentivos dados pela referida lei constavam, por exemplo, a redução de 45% do IPI (Imposto sobre Produto Industrializado) sobre a aquisição de matérias primas, peças, componentes etc.

A partir de então teve início a guerra fiscal entre os estados brasileiros que buscavam capitanear novos investimentos, o que resultou em um processo parcial de reconfiguração das unidades fabris automotivas no território nacional (ARBIX, 2002).

Analisando os diferentes regimes e incentivos tributários voltados para o setor automotivo no Brasil, Schapiro (2017) critica a lógica da ação protecionista do Estado perante um segmento econômico já consolidado:

Isto é, as políticas públicas estabelecidas por meio de incentivos tributários têm se orientado mais para proteger um segmento já estabelecido, do que para estimular a formação de um novo setor ou de novas competências econômicas (idem, p.438).

Nos anos 2000, especialmente nos governos Lula (2003-2010), o setor automotivo continuou recebendo incentivos fiscais e estímulos governamentais, como, por exemplo a redução de IPI e as sucessivas dilatações nos prazos de validade de medidas provisórias que

beneficiavam o segmento. O caso mais emblemático foi a medida provisória 512, de 25 de novembro de 2010, que flexibilizou e prorrogou os benefícios na lei 9.440, permitindo, com isso, que a FCA pudesse gozar dos benefícios de se instalar no Nordeste.

1.3.1 A fábrica da Jeep (FCA) em Pernambuco

Em dezembro de 2010, às vésperas do fim do seu segundo mandato, o então presidente Lula assinou um protocolo de intenções para a instalação de uma fábrica do grupo FCA¹⁵ em Pernambuco. O protocolo foi assinado também pelo responsável pela Fiat na América Latina, Cledorvino Belini. O evento ocorreu na cidade de Salgueiro, há cerca de 520 Km da cidade do Recife e contou com a presença do então governador de Pernambuco, Eduardo Campos que, na ocasião, anunciou que o governo doaria dois terrenos de 740 hectares para que a nova fábrica fosse instalada no Complexo Industrial e Portuário de Suape (CIPS)¹⁶.

No entanto, no ano seguinte, o governo pernambucano e a FIAT anunciaram que a nova fábrica não seria mais construída em Suape e, sim, na cidade de Goiana. Localizada na região da zona da mata norte do Estado de Pernambuco, Goiana fica a cerca de 60 km de distância do Recife e, aproximadamente, a 100 km do litoral sul, onde encontra-se o CIPS. De acordo com o vice-presidente financeiro da Fiat para a América Latina, Pablo Disi, entre outras razões, as limitações logísticas pesaram na escolha do novo local.

“Em Suape, além do trânsito intenso e da competição por mão de obra, não havia um terreno grande o suficiente para abrigar todo o nosso complexo. Teríamos de usar três áreas separadas. Em Goiana, conseguimos uma área para construir a fábrica, o centro de desenvolvimento e a pista de testes juntos.”¹⁷

Em Goiana, o governo de Pernambuco comprou parte do terreno da usina de cana de açúcar Santa Tereza, pertencente ao grupo João Santos, e parte do terreno da usina São José, propriedade do grupo Petribu¹⁸ e doou à FIAT¹⁹. A fábrica possui cerca de 260 mil m² e a rede

¹⁵ Fiat Chrysler Automobiles (FCA) é resultado da fusão da montadora italiana Fiat com a americana Chrysler.

¹⁶<http://g1.globo.com/economia-e-negocios/noticia/2010/12/lula-assina-protocolo-para-fabrica-da-fiat-em-suape-pe.html>

¹⁷ <https://exame.abril.com.br/revista-exame/a-criacao-de-um-novo-suape/>

¹⁸<https://oglobo.globo.com/economia/montadora-da-fiat-vai-ocupar-lugar-de-usinas-de-cana-em-pernambuco-2870481>

¹⁹ O processo da compra dos terrenos por parte do governo do Estado de Pernambuco é alvo de investigação judicial na 2ª Vara da Fazenda Estadual e na 25ª Vara da Justiça Federal. Entre outras irregularidades, o governo pernambucano teria pago pelos terrenos quantias acima do valor de mercado. Para mais informações, ver https://www.blogdomagno.com.br/ver_post.php?id=139431

de empresas que fornecem os insumos para a fabricação dos automóveis ocupa aproximadamente 270 mil m². No total, o complexo industrial está localizado em uma área de 14 milhões de m².

Em fevereiro de 2015, a fábrica da FIAT entrou em funcionamento e passou a produzir as primeiras unidades do veículo da marca Jeep *renegade*²⁰. Ademais, em suas modernas instalações, é possível produzir quatro modelos de veículos simultaneamente. Além da montadora, a cadeia produtiva conta com um parque de suprimentos formado por 12 galpões que abrigam 16 empresas fornecedoras de componentes estratégicos como bancos, eixos e chassis para os veículos.

Entre essas empresas, a Magneti Marelli é a responsável pela montagem dos painéis; os pneus são montados pela Pirelli; os bancos são de responsabilidade da Lear; o ar-condicionado é de responsabilidade da Denso; os vidros, da Saint-Gobain; e os painéis da porta, confeccionados pela Faurecia. A unidade produtiva foi projetada para fabricar, inicialmente, 250 mil automóveis²¹ por ano e empregar cerca de dez mil trabalhadores, distribuídos entre a FIAT e as empresas fornecedoras de componentes²².

Para além de ser a primeira fábrica após fusão entre a Fiat e Chrysler (FCA), a unidade de Goiana é apontada como a planta industrial mais moderna do grupo e, já no início do seu funcionamento, contava com 700 robôs. Ao visitar o empreendimento, a jornalista Adriana Guarda, em matéria especial para o Jornal do Commercio, descreveu o que viu da seguinte maneira:

A fábrica da Jeep por dentro tem cara de filme de ficção científica. Robôs soldam carrocerias, num bailado sincronizado de braços mecânicos. Homens supervisionam esses “operários-máquina”. Outros robôs equipados com câmeras fazem o controle de qualidade. E a partir de um centro de comunicação é possível acompanhar todo o funcionamento da montadora (GUARDA, Jornal do Commercio, 2015)²³.

A inauguração oficial, apesar de estar em funcionamento desde fevereiro, ocorreu em 28 abril do mesmo ano. Entre as autoridades políticas presentes, estavam o governador Paulo

²⁰ A marca Jeep era propriedade da montadora Chrysler, que, como já dito, fundiu-se com a FIAT, formando o grupo FCA, detentor das três marcas.

²¹ No entanto, segundo Denny Monti, diretor de Engenharia de Manufatura, a depender da demanda, é possível modular a produção, chegando-se a 600 mil carros por ano. <http://g1.globo.com/pernambuco/noticia/2015/04/jeep-inaugura-fabrica-que-deve-gerar-9-mil-empregos-ate-o-fim-do-ano.html>

²² <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2014/09/23/fabrica-da-fiat-nasce-no-nordeste-com-potencial-de-dobrar-producao.ghtml>

²³ <http://especiais.jconline.ne10.uol.com.br/jeep/>

Câmara e a então presidenta Dilma Rousseff²⁴. Em seu discurso, Rousseff fez questão de explicitar que a escolha da Fiat pela cidade Goiana, cuja economia era historicamente marcada pela cultura da cana de açúcar e que, portanto, não possuía tradição no moderno setor industrial ou automotivo, era resultado da política de desenvolvimento levada a cabo pelo seu governo:

A escolha de Goiana decorre também de uma decisão clara do governo federal de ajuda e de suporte a uma política, como eu disse, de desenvolvimento regional e permite que o povo de Pernambuco possa ter aqui um polo industrial automotivo de imenso impacto para a geração de emprego e crescimento do estado²⁵.

Já o então presidente mundial do grupo FCA, o italiano naturalizado canadense Sérgio Marchionne (1952-2018), ao discursar no mesmo evento, destacou que a instalação de uma moderna fábrica de automóveis em um local onde até então havia um canavial representava uma revolução:

Em todas as minhas experiências pelo mundo, é aqui em Pernambuco que vi acontecer a maior revolução. Ela começou há cinco anos, quando acreditamos que no meio de uma plantação de cana-de-açúcar fosse possível criar uma das fábricas mais competitivas do planeta²⁶.

Conforme divulgado à época, e mencionado no discurso da presidenta Rousseff, a FIAT recebeu diversos incentivos do governo federal. Do investimento inicial de cerca de R\$ 7 bilhões realizados pelo grupo FCA, cerca de dois terços tiveram origem nos empréstimos feitos pelo governo brasileiro através do BNDES, do Banco do Brasil e do Banco de Desenvolvimento do Nordeste. Além disso, houve também a concessão de incentivos fiscais, entre eles o IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados), garantidos até 2020. O governo de Pernambuco, por sua vez, além da doação do terreno, também concedeu, por um período de 12 anos, a isenção de impostos sobre circulação de mercadorias e serviços²⁷. Novamente ressaltando que a nova fábrica da Fiat simbolizava o esforço do seu governo e dos aliados para impulsionar o desenvolvimento regional, Rousseff afirmou

²⁴ Entre os políticos presentes, estavam o então Ministro do Desenvolvimento, Indústria e Comércio, Amando Monteiro Neto, e também o governador do Ceará, Camilo Santana, e o governador da Paraíba, Ricardo Coutinho, além dos três senadores pernambucanos: Fernando Bezerra Coelho, Humberto Costa e Douglas Cintra.

²⁵ <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/discursos/discursos-da-presidenta/dicurso-da-presidenta-da-republica-dilma-rousseff-durante-cerimonia-de-inauguracao-do-polo-automotivo-jeep-goiana-pe>

²⁶ <https://oglobo.globo.com/economia/carros/grupo-fiat-inaugura-oficialmente-sua-fabrica-em-goiana-pernambuco-16005689>

²⁷ <https://exame.abril.com.br/revista-exame/a-criacao-de-um-novo-suape/>

E falo, não “da boca para fora” como se diz, mas falo do fundo do coração sobre a importância dessa empresa como sendo um dos empreendimentos que afirmam o compromisso do meu governo, tenho certeza, dos meus ministros, e tenho certeza também, do governador ou dos governadores aqui presentes, com o desenvolvimento regional desse país. Esse país, precisa, para crescer e se tornar forte, que suas regiões sejam fortes. Daí, a importância para mim desse projeto, e desse projeto que mostra a capacidade também do povo nordestino e do povo pernambucano, qual seja, de ser responsável por 80% do emprego, da mão de obra que é utilizada aqui, o que demonstra que nosso país tem uma imensa qualidade na sua força de trabalho. Esta fábrica é um exemplo concreto de um compromisso com o desenvolvimento regional e o desenvolvimento social.

O alto percentual de trabalhadores pernambucanos empregados na FIAT, como mencionou a ex-presidenta, remete ao menos a duas questões. Por um lado, havia, segundo Ladosky (2015), por parte do poder público e da população local, uma apreensão de que ocorresse um processo similar ao que se deu em Suape, onde os trabalhadores denunciavam que os melhores postos de trabalho e, conseqüentemente, os melhores salários, eram ocupados por pessoas vindas de outras regiões do país. Por outro lado, a prioridade pela contratação de operários locais faz parte da estratégia de justificação e legitimação da Fiat perante os trabalhadores e a comunidade local. Ladosky (2015) avalia que:

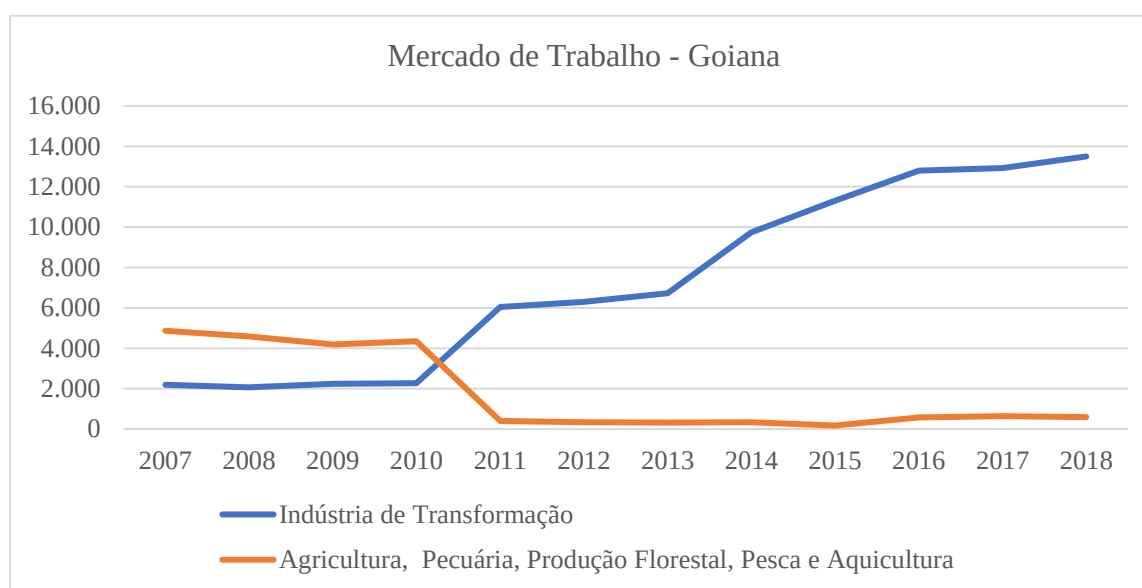
Assim, a Fiat busca consolidar sua imagem positiva com a contratação de goianienses não mais como uma promessa, mas como um fato concreto que gerentes da empresa, discursivamente, superdimensionam ao retratá-la como se fosse a realização de um sonho, transformando a vida das pessoas simples como num conto de fadas: num dia pescador ou trabalhador da cana, miserável, sem grandes expectativas de vida; noutro, empregado da fábrica mais moderna de uma grande multinacional da indústria automobilística (idem, p.3).

Além dos impactos no mercado de trabalho local, como veremos a seguir, a chegada do polo automotivo trouxe diversas conseqüências e impactos nos serviços públicos e na estrutura urbana da cidade de Goiana. Se, por um lado, ocorreu o aumento significativo do número de postos de trabalho, por outro, houve o crescimento da demanda por serviços públicos sem as devidas contrapartidas necessárias para o atendimento satisfatório, reproduzindo, assim, problemas históricos do município (LADOSKY, 2015; OLIVEIRA, 2017; BEZERRA, BEZERRA, 2018).

1.3.1.1 O mercado de trabalho da indústria automotivo em Pernambuco

O surgimento do polo automotivo representou uma guinada na economia da cidade de Goiana, que passou de uma base fincada na agricultura e na pesca, para ter como o centro um moderno polo industrial. Essa transformação na estrutura econômica veio acompanhada de uma alteração na estrutura ocupacional. Como podemos observar no gráfico abaixo, a partir de 2011, ocorreu uma inversão na quantidade de vínculos trabalhistas, com as atividades agrárias e de pesca despencando e, por outro lado, os empregos na indústria de transformação despontando. Em 2010, o setor de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura possuía 4.342 vínculos de emprego, enquanto a indústria de transformação tinha 2.270. Já em 2011, este setor tinha 6.044 vínculos, enquanto as atividades agrárias e de pesca tinham 407.

Gráfico 8 – Mercado de trabalho de Goiana. Pernambuco, 2020.

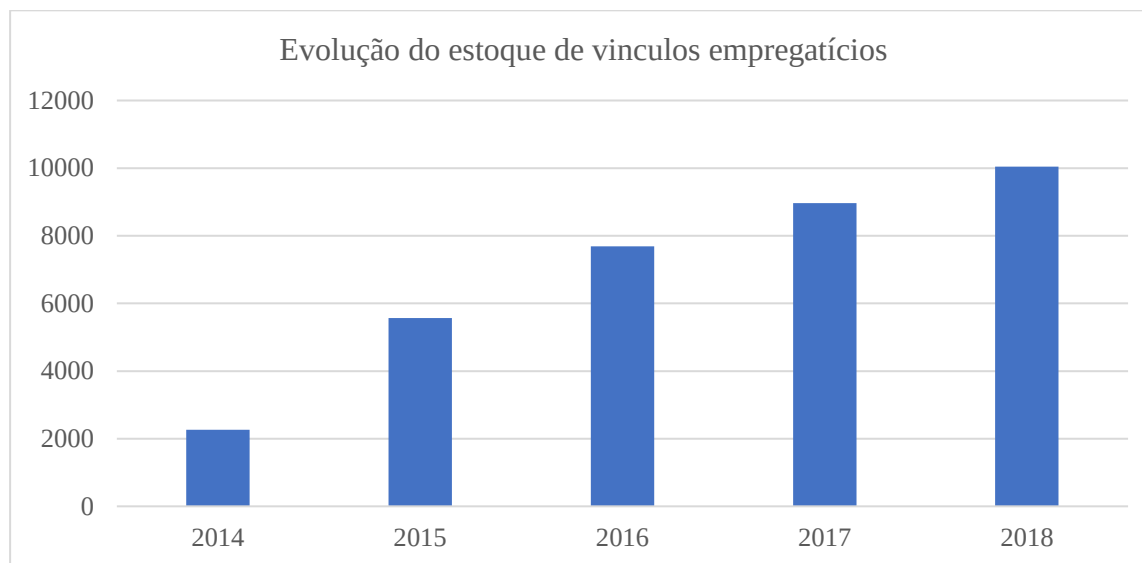


Fonte: RAIS. Elaboração Própria.

Considerando que o setor de indústria de transformação abarca diversos segmentos, afunilamos a coleta de dados para obtermos números fidedignos. Nesse sentido, a evolução da quantidade de vínculos de emprego no polo automotivo de Goiana pode ser observada no gráfico abaixo²⁸:

²⁸ Assim, a partir da CNAE 2.0, selecionamos os seguintes grupos: 291 – Fabricação de automóveis, caminhonetes e utilitários e 294 – Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores.

Gráfico 9 - Evolução de vínculos de emprego no polo automotivo de Goiana. Pernambuco (2014 – 2018)



Fonte RAIS. Elaboração própria

Contrastando os dois gráficos anteriores, temos a dimensão da importância do polo automotivo no segmento industrial de Goiana. Em 2018, enquanto o grande setor de indústria de transformação contava com 13.496 vínculos de emprego, o polo automotivo possuía 10.049 empregos²⁹.

A partir da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), realizamos um levantamento das frequências das ocupações que empregam no polo automotivo de Goiana. Na tabela abaixo, selecionamos, em ordem decrescente, as que representam mais de a partir de 1% do total das ocupações existentes no polo.

Tabela 6 - Ocupações que mais empregam no Polo Automotivo de Goiana - 2018

OCUPAÇÃO	(%)	
ALIMENTADOR DE LINHA DE PRODUÇÃO	2468	24,55
MONTADOR DE VEÍCULOS (LINHA DE MONTAGEM)	1955	19,45
MESTRE (INDÚSTRIA DE AUTOMOTORES E MATERIAL DE TRANSPORTES)	630	6,26

²⁹ Apesar da fabricação de automóveis ter tido início em fevereiro de 2015, as empresas entraram em funcionamento antes, sobretudo treinando os trabalhadores.

COSTUREIRO NA CONFECCAO EM SERIE	571	5,68
APONTADOR DE PRODUCAO	416	4,13
ALMOXARIFE	337	3,35
OPERADOR DE CENTRO DE USINAGEM COM COMANDO NUMERICO	314	3,12
CONFERENTE DE CARGA E DESCARGA	300	2,98
OPERADOR DE MAQUINAS-FERRAMENTA CONVENCIONAIS	253	2,51
INSPETOR DE QUALIDADE	223	2,21
OPERADOR DE PRODUCAO (QUIMICA, PETROQUIMICA E AFINS)	180	1,79
AUXILIAR DE LOGISTICA	175	1,74
TECNICO MECANICO	165	1,64
GERENTE ADMINISTRATIVO	145	1,44
OPERADOR DE LINHA DE MONTAGEM (APARELHOS ELETRICOS)	137	1,36
PREPARADOR DE MAQUINAS-FERRAMENTA	106	1,05

Fonte: RAIS. Elaboração própria.

Considerando todas as ocupações presentes do polo automotivo de Goiana, conforme podemos verificar na tabela abaixo, 68, 94% recebem de 1,01 a 2 SM.

Tabela 7 - Faixa de remuneração média no Polo Automotivo de Goiana - 2018

Faixa Remuneração Média (SM)		
	Valor	%
Até 0,50	5	0,04
0,51 a 1,00	16	0,15
1,01 a 1,50	3807	37,88
1,51 a 2,00	3122	31,06
2,01 a 3,00	1225	12,19
3,01 a 4,00	738	7,34
4,01 a 5,00	298	2,96
5,01 a 7,00	311	3,09
7,01 a 10,00	268	2,66
10,01 a 15,00	156	1,55
15,01 a 20,00	40	0,39
Mais de 20,00	29	0,28
{ñ class}	34	0,33
Total	10049	100

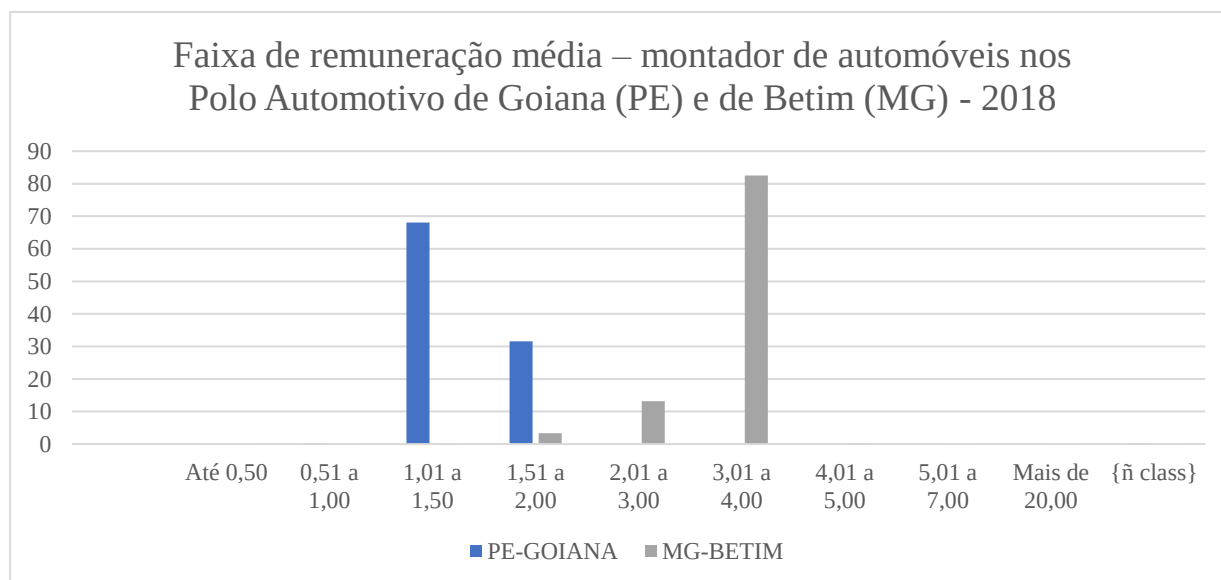
Fonte: RAIS. Elaboração própria.

Como podemos notar, as duas ocupações que mais empregam representam, juntas, 44% do total. Entre alimentadores de linha de produção, 25,39% recebem de 1,01 a 1,50 SM e 37,03% recebem de 1,51 a 2 SM.

Para uma melhor compreensão dos dados relativos à remuneração, estabelecemos, no gráfico abaixo, um breve comparativo entre as faixas de rendimento salarial médio de um

montador de veículo em Goiana e em Betim (MG), cidade que é sede da primeira fábrica da FIAT - atualmente FCA – no Brasil.

Gráfico 10 - Faixa de remuneração média – montador de automóveis nos Polos Automotivo de Goiana (PE) e de Betim (MG) - 2018



Fonte Rais. Elaboração própria.

Analisando o gráfico acima, temos que a maioria dos montadores de veículo (linha de montagem) em Betim, 82,58%, em termos absolutos equivalentes a 2.902, está concentrada na faixa de remuneração média de 3,1 a 4 SM. Por sua vez, 68,03% dos montadores de veículo (linha de montagem) que trabalham em Goiana recebem entre 1,01 a 1,5 salário mínimo e 31,56% recebem entre 1,51 e 2 SM. Ainda para fins comparativos, apresentamos a distribuição das remunerações de acordo com a faixa média salarial para os polos de Goiana e Betim.

Tabela 8 - Comparação por faixa salarial dos trabalhadores no Polo automotivo de Goiana e de Betim - 2018

Faixa Remun Média (SM)	GOIANA		BETIM	
		%		%
Até 0,50	5	0,05	50	0,33
0,51 a 1,00	16	0,16	37	0,24

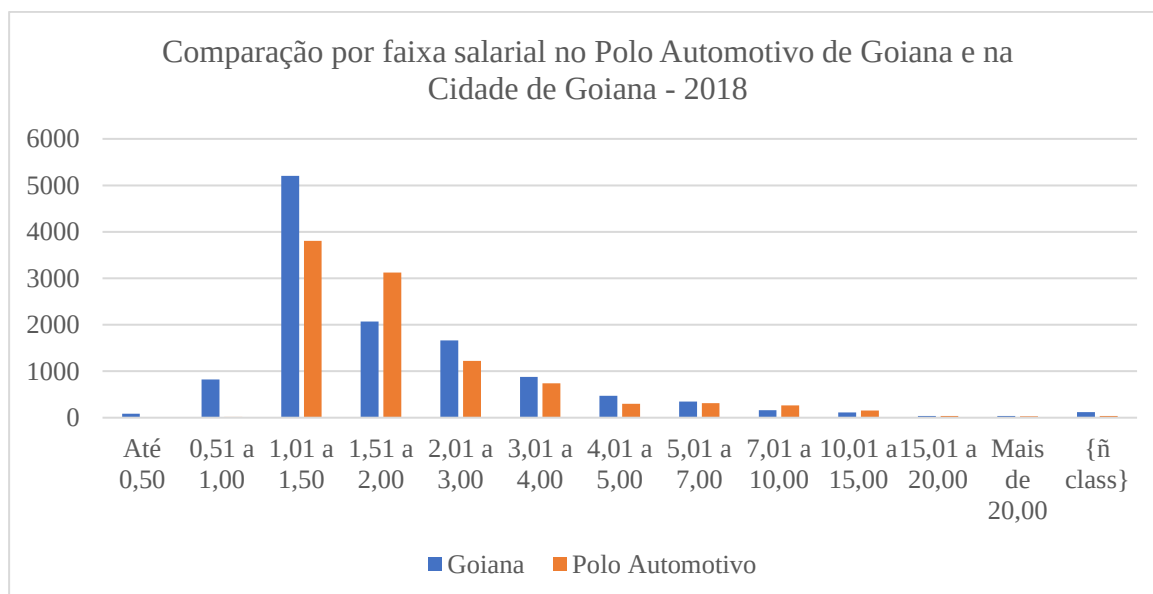
1,01 a 1,50	3807	37,88	310	2,03
1,51 a 2,00	3122	31,07	1083	7,08
2,01 a 3,00	1225	12,19	2432	15,89
3,01 a 4,00	738	7,34	3986	26,05
4,01 a 5,00	298	2,97	1631	10,66
5,01 a 7,00	311	3,09	1919	12,54
7,01 a 10,00	268	2,67	2349	15,35
10,01 a 15,00	156	1,55	895	5,85
15,01 a 20,00	40	0,40	260	1,70
Mais de 20,00	29	0,29	206	1,35
{ñ class}	34	0,34	145	0,95
Total	10049	100	15303	100

Fonte: RAIS 2018. Elaboração própria.

Os dados na tabela acima deixam claro que o polo automotivo de Goiana concentra a maior quantidade de trabalhadores nas faixas salariais de até 2 salários mínimos. Por sua vez, no polo automotivo de Betim, os salários estão concentrados nas faixas que remuneram a partir de 2,1 SM.

Após observarmos que os salários praticados no polo de Goiana são menores do que os que são pagos na filial de Betim, cabe, por fim, compararmos os rendimentos salariais médios do mercado de trabalho formal de Goiana com os do polo automotivo dessa cidade. Para tanto, analiticamente, subtraímos, do universo dos trabalhadores formais de Goiana, aqueles que trabalham no polo automotivo. Após fazer essa operação em cada faixa salarial, obtivemos o seguinte gráfico:

Gráfico 11 - Comparação por faixa salarial no Polo Automotivo de Goiana e na Cidade de Goiana. Pernambuco,- 2018



Fonte: RAIS. Elaboração própria.

Primeiramente, cabe mencionar que o mercado de trabalho formal de Goiana possui 22.081 vínculos formais e o polo automotivo possui 10.049, logo, ao realizarmos a subtração, obtemos 12.032 que não atuam no segmento automotivo. Observando o gráfico acima, percebemos que, em termos absolutos, o Polo Automotivo ultrapassa o mercado formal da cidade na faixa salarial que compreende os salários de 1,51 a 2 salários mínimos. Nas faixas salariais seguintes, há uma ligeira equiparação, mas o polo automotivo é também maior na faixa salarial de 7,01 a 10 salários mínimos.

Assim, ainda que significativamente menores que os salários praticados pelo grupo FCA em Betim, os salários pagos no polo automotivo de Goiana são ligeiramente melhores do que aqueles pagos no mercado de trabalho formal da cidade.

Nesse sentido, é compreensível que o anúncio da instalação da fábrica da Jeep em Goiana fez com que houvesse uma grande busca pelos empregos que seriam gerados. Segundo informação coletada por NEVES (2018, p.72) em uma agência de emprego local, a média de currículos recebidos por dia, em 2015, era entre 500 a 600, diminuindo, em 2016, para cerca de 200.

De acordo com os dados disponibilizados pelo grupo FCA em 2015 (*apud* NEVES, 2018), a maioria dos trabalhadores, 82%, é composta por homens, já as mulheres representam 18%. A idade média desses trabalhadores é 30 anos. Em relação à escolaridade, tem-se o seguinte: 9% possuem o ensino fundamental; 55%, o ensino médio; 30%, o ensino superior; e, por fim, os que possuem mestrado ou doutorado somam 6%. A seguir, contrastaremos esses números com os dados disponíveis na RAIS.

Em relação à distribuição dos trabalhadores por sexo, observa-se, desde o início, em 2014, uma predominância da participação masculina. Em 2014, as mulheres eram 322 e passaram para 1.355 em 2018. Já os homens, em 2014, eram 1.939, passando para 8.694 em 2015.

Tabela 9 - Distribuição dos trabalhadores por sexo no Polo Automotivo de Goiana - 2018

Sexo Trabalhador	2014	2015	2016	2017	2018
Masculino	1939	4524	6380	7682	8694
Feminino	322	1045	1309	1284	1355

Fonte: RAIS. Elaboração própria.

Ao cruzarmos os dados acima referentes ao sexo com as ocupações, obtivemos as ocupações que mais empregam as mulheres. Analisando os dados relativos ao ano de 2018, observa-se que, em termos absolutos, as mulheres superam os homens apenas na ocupação de costureiro (a) na confecção em série. Do total de 1.355 mulheres empregadas, 32,55% (441), estão nessa ocupação. Já entre os homens, há apenas 130 homens, representando 1,5% do universo masculino. Vejamos, abaixo, quais as demais ocupações que mais empregam mulheres.

Tabela 10 - Ocupações que mais empregam mulheres no Polo Automotivo de Goiana - 2018

	Feminino	
	Valor	%
COSTUREIRO NA CONFECCAO EM SERIE	441	32,54
ALIMENTADOR DE LINHA DE PRODUCAO	203	14,98
MONTADOR DE VEICULOS (LINHA DE MONTAGEM)	102	7,52
OPERADOR DE MAQUINAS-FERRAMENTA CONVENCIONAIS	87	6,42
INSPETOR DE QUALIDADE	73	5,38
MESTRE (INDUSTRIA DE AUTOMOTORES E MATERIAL DE TRANSPORTES)	56	4,13
APONTADOR DE PRODUCAO	45	3,32
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	25	1,84
ALMOXARIFE	25	1,84
CONFERENTE DE CARGA E DESCARGA	24	1,77
TECNICO EM SEGURANCA NO TRABALHO	23	1,69
TECNICO DE GARANTIA DA QUALIDADE	23	1,69
GERENTE ADMINISTRATIVO	16	1,18

Fonte RAIS. Elaboração Própria

Dado que há um elevado grau de absorção da população local pelos empregos no setor automotivo, tem-se que pessoas que trabalhavam na agricultura e na pesca foram convertidas

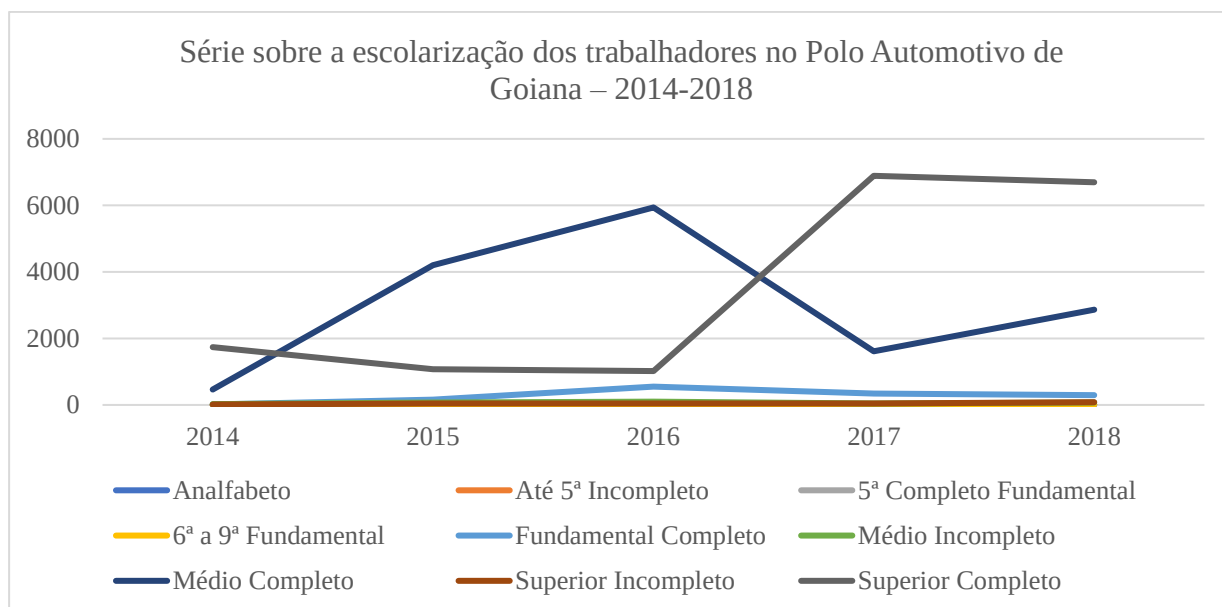
em operários fabris. Oliveira (2017) analisou o caso das trabalhadoras marisqueiras que se tornaram operárias, contratadas pela LEAR Corporation, passando a atuar na costura dos bancos para os veículos produzidos no polo automotivo. Em consequência disso, segundo a autora, ocorreram profundas implicações no padrão de sociabilidade tradicional, baseado no trabalho autônomo, gerando, assim desajustes em relação ao trabalho fabril³⁰:

No tocante às transformações nas relações de trabalho, quanto mais as entrevistadas estavam vinculadas à atividade tradicional da pesca maior era a resistência e os problemas de adaptação ao trabalho fabril. As queixas estavam sempre relacionadas ao tempo exigido na fábrica e ao despendido na atividade da pesca. A possibilidade de determinar o tempo de trabalho, o tempo livre, na forma que lhe aprouver, em suma, ser o seu próprio patrão, longe da disciplina e do controle fabril, é levantada como uma das vantagens do trabalho na pesca e responsável pela falta de adaptação ao trabalho na fábrica. Outro fator muito mencionado é a perda da amizade e das conversas nas marés, posto que a fábrica é tida como um lugar hostil, difícil e avessa a esse tipo de relacionamento afetivo (OLIVEIRA, 2017, p.200).

Em relação à escolaridade, observa-se que, em 2015, primeiro ano de funcionamento do polo automotivo, os trabalhadores com ensino médio completo eram a ampla maioria, somando 4.202 de um universo de 5.569. Já os trabalhadores com o ensino superior completo, o segundo maior grupo, representavam, também em 2015, 1.076.

Gráfico 12 - Série sobre a escolarização dos trabalhadores no Polo Automotivo de Goiana. Pernambuco, 2014-2018

³⁰ Como visto anteriormente, essa categoria ocupacional possui, em 2018, 571 postos, sendo 441 ocupado por mulheres. Em relação a remuneração, tem-se que 65, 76% recebem até 1,5 salário mínimo e 32,22% recebe de 1,51 a 2 SM. Ver RAIS (2018).

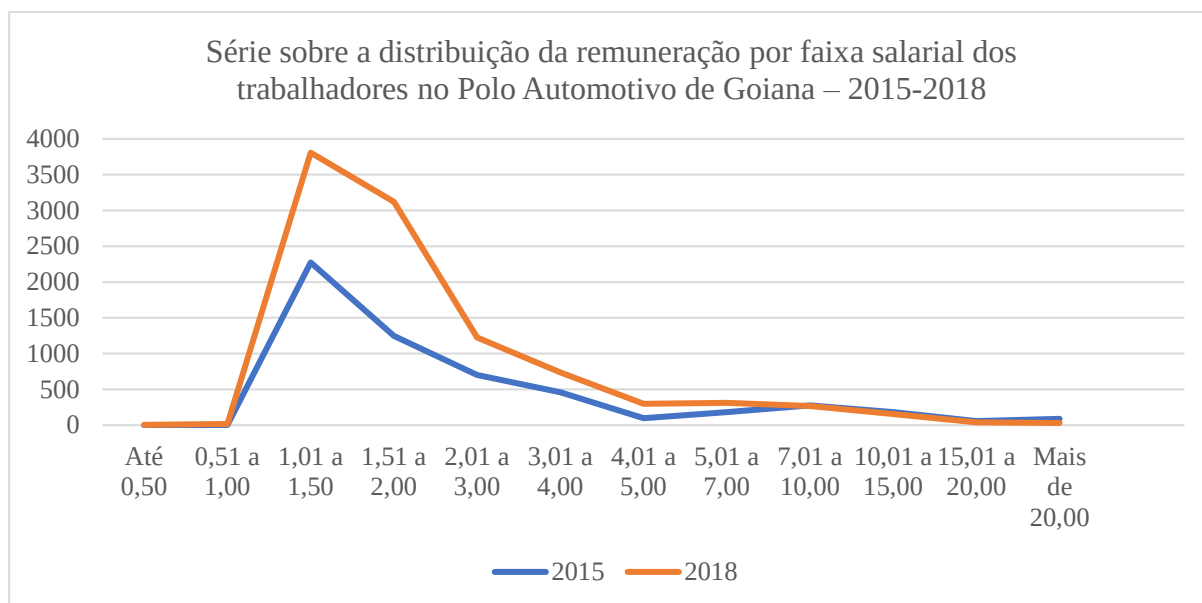


Fonte: RAIS. Elaboração Própria.

No entanto, em meados de 2016, houve uma inversão que, aparentemente, se consolidou em 2017 e, com alguma variação, manteve-se em 2018: somando 6.694 postos, os trabalhadores com o ensino superior passaram a ser o maior grupo do polo automotivo. Por sua vez, os trabalhadores com o ensino médio completo caíram para 2.865 em 2018.

No entanto, o aumento da escolarização não veio acompanhado de uma alteração nas faixas médias de rendimento salarial, conforme podemos ver no gráfico abaixo, em que, apesar de pequenas oscilações, não há diferença significativa na distribuição salarial em 2015 e 2018.

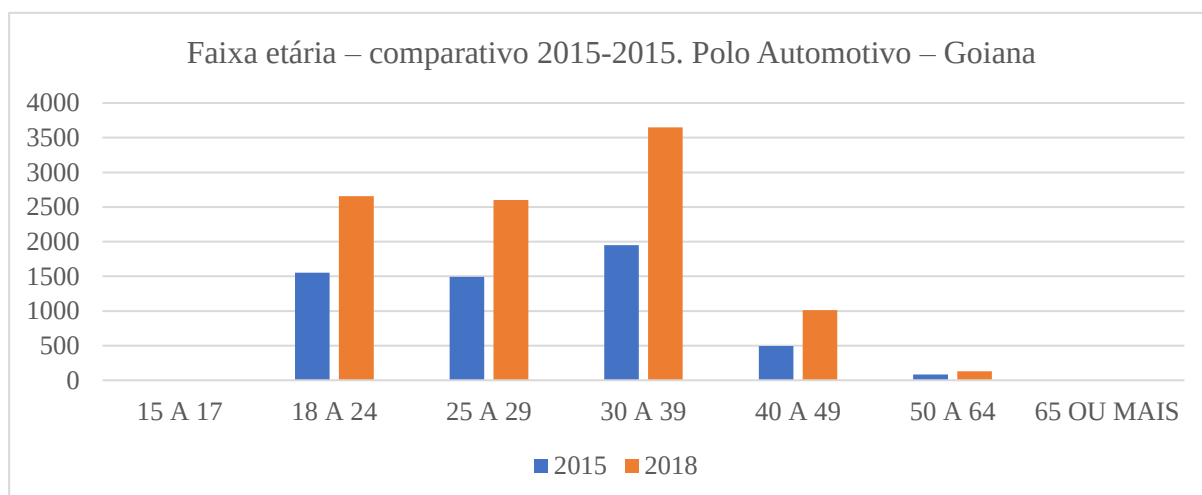
Gráfico 13 - Série sobre a distribuição da remuneração por faixa salarial dos trabalhadores no Polo Automotivo de Goiana. Pernambuco, 2015-2018.



Fonte: RAIS. Elaboração Própria.

Em relação à faixa etária, como dito anteriormente, a média de idade dos trabalhadores do Polo Automotivo de Goiana é de 30 anos (FCA, 2015 *apud* NEVES, 2018). Como podemos verificar no gráfico abaixo, 36,31% dos trabalhadores polo automotivo do município estão concentrados na faixa etária entre 30 e 39 anos.

Gráfico 14 - Faixa etária dos trabalhadores do Polo Automotivo de Goiana. Pernambuco, 2015-2018.



Fonte: RAIS. Elaboração Própria.

Ainda sobre a faixa etária, cabe ainda mencionar que não foi possível captar nenhuma mudança significativa no padrão etário do polo automotivo de Goiana nos anos destacados.

Em síntese, o perfil dominante dos trabalhadores do polo automotivo de Goiana é

composto majoritariamente por homens que possuem entre 30 e 39 anos e recebem de 1,01 a 2 salários mínimos. Ainda que se trate de um setor industrial com moderna tecnologia de ponta, há uma forte presença de trabalhadores com o ensino médio, que eram a maioria até recentemente. Em meados de 2016, no entanto, os trabalhadores com o ensino superior completo passaram a ser o segmento mais numeroso.

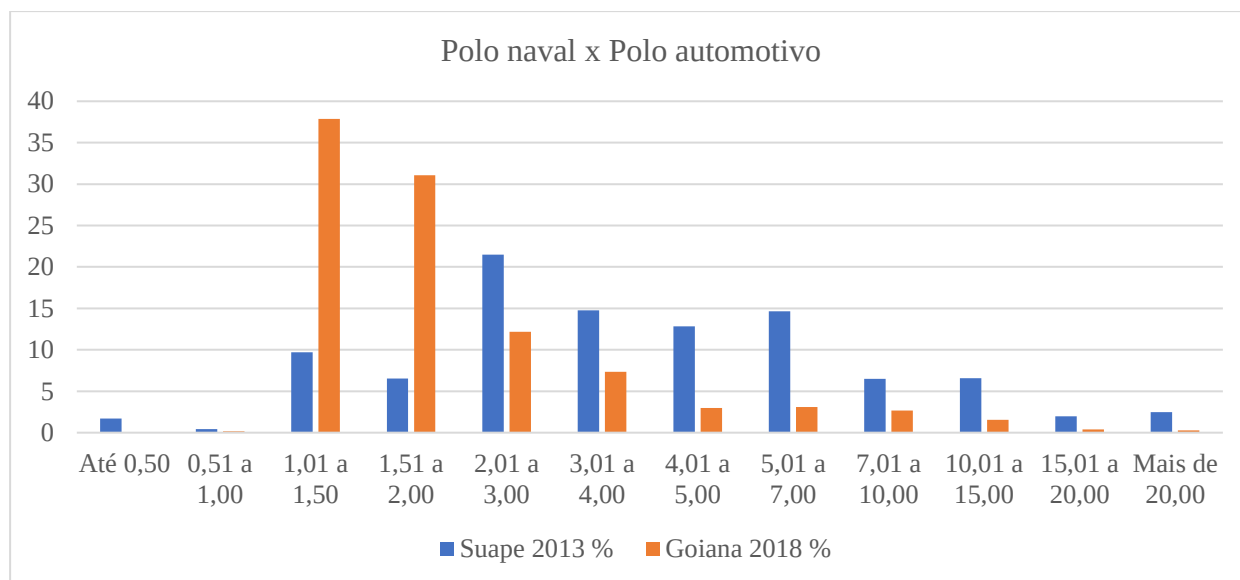
1.4 Polo naval x polo automotivo: escolaridade e renda

Por fim, retomamos alguns dos dados apresentados anteriormente em relação aos dois segmentos analisados aqui. Para uma comparação plausível, optamos por selecionar o ano de maior dinamismo econômico de cada um dos polos. No setor naval, selecionamos o ano de 2013, momento em que havia 10.684 empregos. Para o setor automotivo, o ano escolhido foi 2018, com 10.049 postos de trabalho.

Em relação à escolaridade, no polo naval, 64,98 % dos trabalhadores possuíam o ensino médio completo. Já no polo automotivo, 66,61% tinham o ensino superior completo. Por um lado, os metalúrgicos da indústria automotiva apresentaram escolaridade consideravelmente mais elevada; por outro, há uma inversão quando se compara a frequência dos rendimentos de ambos os polos por faixa salarial.

Como podemos verificar no gráfico abaixo, as faixas que concentram mais trabalhadores, no polo naval, são aquelas que remuneram de 1,01 a 1,5 e de 1,51 a 2 salários mínimos. Já no polo automotivo, a faixa com maior número de trabalhadores pagava de 2,01 a 3 salários mínimos.

Gráfico 15 - Faixas que concentram mais trabalhadores.



Fonte: RAIS. Elaboração Própria.

O contraste evidenciado acima destaca os baixos salários praticados no polo automotivo, seja em comparação com o seu equivalente em Betim (MG), seja em comparação com o polo naval de Suape. No entanto, quando comparado com o perfil da remuneração praticada no mercado de trabalho local, na cidade de Goiana, há, conforme demonstrado anteriormente, os salários da indústria automotiva são ligeiramente mais elevados.

1.5 As relações de trabalho na metalurgia em PE: entre o sonho e o desencanto

Esse é o meu primeiro emprego. Antes eu era uma dona de casa, agora sou metalúrgica-soldadora do Estaleiro Atlântico Sul, que vai construir grandes navios. O presidente Lula sabe o que isso significa. Me sinto honrada em fazer parte disso, em saber que cada um desses navios terá um pedacinho de mim³¹ (2008).

Não pensava que em tão pouco tempo as coisas por aqui estariam ruins. Andei pelo estaleiro de braços dados com o presidente Lula e tínhamos esperança de que a indústria naval renasceria com sucesso³² (2015).

³¹ Declaração da operária responsável pelo corte simbólico da primeira chapa de aço do Estaleiro Atlântico Sul, em evento oficial que contou com a participação do presidente da República. Matéria publicada no Jornal do Commercio de Pernambuco, em 23/09/2008.

³² Matéria publicada em <http://especiais.jconline.ne10.uol.com.br/documento-suape-2015/>. Acesso em 29/12/2017.

Responsável pelo corte da primeira chapa de aço do EAS, em evento ocorrido em 2008, com a presença do então presidente Lula, e, posteriormente, de volta ao desemprego em 2014, a trajetória da operária soldadora naval Josenilda Maria da Silva, de 36 anos, pode ser considerada um caso emblemático das mudanças ocorridas no polo naval e no território de Suape. Em uma região cujo mercado de trabalho era marcado, por um lado, por ocupações vinculadas ao setor canavieiro e ao comércio varejista e, por outro, por atividades informais, pode-se afirmar que a inauguração do Estaleiro Atlântico Sul, em 2008, e a ampla divulgação de ofertas de vagas de emprego, através da imprensa local, despertaram, inicialmente, certo fascínio entre os trabalhadores. As expectativas de receber salários mais elevados que a média local e de melhores condições de trabalho se traduziram em uma corrida pelo emprego.

Um dos nossos entrevistados, que chamaremos aqui de metalúrgico 1 (M1), relatou, como ficou sabendo da divulgação das vagas:

Teve carro de som aqui anunciando, essas coisas, né? Que ia ter inscrição para... que ia abrir uma empresa em Suape, ia ter inscrição pra fazer seleção, né? Ia ter uma prova, ia ter uma seleção e preparatório pra poder ingressar em Suape. E o sonho de quase todo mundo aqui era Suape, porque antigamente a gente só tinha aqui a Microlite aí que empregava pouca gente. Ou então o campo. Nem a praia, nem Porto de Galinhas tinha essa fama que tinha, que empregava muita gente. Aí o sonho da gente era Suape. (Metalúrgico 1, entrevista concedida ao autor).

No primeiro momento, de acordo com todos os entrevistados, ao fazerem a inscrição, não se sabia, ainda, qual era a empresa e em qual setor atuava. Nas peças publicitárias, através de carro de som, anúncios nas rádios locais e panfletos, falava-se apenas que uma grande empresa se instalaria em Suape e que contrataria moradores da região, especialmente das cidades de Ipojuca e Cabo de Santo Agostinho, que são as cidades sedes do complexo industrial. Conforme nos contou outro entrevistado, que chamaremos aqui de metalúrgico 2 (M2),

A prefeitura anunciou aqui. Que era uma parceria da prefeitura com uma empresa, com intenção de contratar, essas coisas assim, mas nós não sabíamos o que era. Botou carro de som na rua, que ia ter inscrição pra uma grande empresa, que essa inscrição ia ser na quadra poli esportiva daqui de Camela [distrito de Ipojuca]. (Metalúrgico 2, entrevista concedida ao autor).

Como fruto da divulgação das vagas, uma grande quantidade de pessoas se inscreveu, formando assim longas filas. Ao recordar desse processo, cerca de dez anos depois, e contrastá-lo com a realidade atual, M2 lamenta a atual escassez de empregos:

Oxe, teve muita gente, todo mundo aqui fez fila, a gente tudo desempregado. Que aqui era, é difícil ainda de emprego. Aqui voltou o que era antes, hoje voltou o que era antes. (Metalúrgico 2, entrevista concedida ao autor).

Após realizado o cadastro dos que intencionavam conseguir um emprego, houve a aplicação de uma prova de conhecimentos básicos de português, matemática e conhecimentos gerais para selecionar os quinhentos primeiros classificados. Sobre a prova, uma das entrevistadas, aqui chamada de metalúrgica 3 (M3), recorda que

Português, matemática, era tipo uma prova de ensino médio. Fiquei sabendo pela Prefeitura de Ipojuca, aí fiz a inscrição, foi tipo um vestibular. Aí fiz a prova, fiquei, se não me engano foi a classificação em oitavo. (Metalúrgica 3, entrevista concedida ao autor).

Em seguida, os selecionados foram divididos em turmas para receberem aulas de reforço de português e matemática e, além disso, aulas de química, física e geometria. Ao fim desse ciclo, os estudantes operários eram encaminhados ao estaleiro, que, naquele momento, entre o final de 2008 e o início de 2009, ainda era um grande terreno em processo de terraplanagem que em quase nada remetia a uma unidade de produção de navios. Recrutado em uma das primeiras turmas e tendo acompanhado todo o processo, M1 lembra como tudo ocorreu e relata as dificuldades:

O início, o início foi complicado, porque a gente foi uma turma que foi criada para um estaleiro que não existia ainda, né? Aí não existia. Aí a gente terminou o curso, [e pensou] veio fazer o que aqui mesmo? A primeira vez que a gente desceu lá mesmo, cheguei, só tinha três colunas em pé, a gente foi mesmo assim, só olhou o terreno e voltou pra escolinha de novo. Aí da outra semana a gente começou a ir e encontraram uma empresa de tendas, aí a gente montou a tenda pra poder começar a trabalhar embaixo, começar a fazer a fundação do estaleiro. Aí montamos a tenda, nós funcionários, só veio, o cara veio de São Paulo pra cá pra montar a tenda, mas só veio dois funcionários pra montar aquelas tendas gigantes. E a mão de obra nossa. Aí chegamos lá arretados. Passar o dia todinho no sol quente, montando tenda, nem bebedouro tinha, davam um garrafão de água, chegava lá e tinha que tomar água morna. E ia montando. (Metalúrgico 1, entrevista concedida ao autor)

Como dito no relato acima, por tratar-se de estaleiro virtual, ou seja, que ainda não existia, os operários tiveram que construí-lo, isto é, construir o espaço para que recebessem o treinamento e qualificação nos segmentos de solda naval, montagem de estruturas metálicas para embarcações, pintura, corte de chapa de aço etc. No entanto, ao mesmo tempo, tiveram

início também as movimentações iniciais para produzir o primeiro navio, o petroleiro João Candido, encomendado pela Petrobrás, conforme dito no início deste capítulo.

Tal como demonstramos anteriormente na tabela 6, as ocupações que mais empregavam no polo naval, em 2008, eram vinculadas ao setor da construção civil. Parte desses mesmos trabalhadores foi em seguida trabalhar, enfim de fato, no setor naval. A fala de M1 é emblemática de como ocorreu essa transição e o processo de ser contratado para trabalhar em um estaleiro, mas antes ter que construí-lo, para somente após iniciar a construção de navios:

(...) pra começar a montar o estaleiro, fazer a fundação do estaleiro, a gente trabalhou em tudo. Que eu dizia [a] uns meninos lá: olhe, só não trabalhei no administrativo do estaleiro, dentro do RH. Porque do chão que a gente criou, da tenda que a gente montou, a montagem da estrutura do estaleiro em si, do piso, das máquinas que foram chegando, que a gente foi montando, máquina, esteira e tudo. A gente tava trabalhando ali montando. Até os guindastes que chegavam, a gente que ajudava a montar ele. Aquele golias [guindaste] lá foi a gente que soldou. Veio alguns, não sei se foi tailandeses ou foi japoneses que vieram pra ajudar, mas sendo que a maior parte da mão de obra é nossa, era a gente que tava ali, a gente tava trabalhando numa coisa que a gente não fazia, nem tinha nem noção do que tava da estrutura, mas a gente tava lá focado nesse trabalho. (Metalúrgico 1, entrevista concedida ao autor)

Apesar das dificuldades iniciais relatadas nas falas de M1, como trabalhar exposta ao sol, beber água quente, enfim, sem a estrutura adequada, percebe-se, ainda assim, um tom de orgulho por ter participado de todas as etapas daquele empreendimento. Isso fica claro ao dizer que apenas não trabalhou no setor de recursos humanos, mas, de resto, fez um pouco de tudo e, ainda que tivessem chegado “tailandeses ou japoneses que vieram para ajudar”, a “maior parte da mão de obra é nossa”, pois, mesmo sem ter ideia exatamente do que viria a ser ou de como ficaria, eles estavam lá focados.

O conjunto dos trabalhadores entrevistados para essa pesquisa tem, assim como parte do segmento majoritário dos que trabalharam no polo naval de Suape, origem rural. De maneira geral, suas trajetórias são marcadas pela alternância de passagens pelo emprego na colheita da cana-de-açúcar em época de safra e pelos bicos e trabalhos informais nos pequenos estabelecimentos comerciais da região³³. Assim, trabalhar em um estaleiro, aprender uma profissão e desenvolver novas habilidades para produzir grandes navios, ainda que tenha sido trabalho árduo, significava, também, a possibilidade de ascensão na carreira e de remuneração

³³ Para uma análise das trajetórias ocupacionais e das qualificações dos trabalhadores do polo naval de Suape, ver Pereira (2019).

acima da média da região, sendo, portanto, motivo de orgulho.

Parte desse orgulho é expresso também em outra dimensão no depoimento a seguir dado pela soldadora M3, que foi selecionada para as primeiras turmas de trabalhadores do Estaleiro Atlântico Sul, em 2008, e lá permaneceu até 2019, quando a falta de expectativa de novas encomendas resultou no seu desligamento e no dos demais remanescentes. Orgulhosa do bom desempenho que obteve no curso de solda com duração de três meses oferecido pelo EAS em parceria com o SENAI, M3 nos relatou um pouco de como era o seu trabalho:

Pra mim trabalhar no estaleiro era como se fosse, trabalhar soldando era como se fosse uma terapia. Eu não ia sair de casa [pensando]: ah, eu vou ter que trabalhar, não. Eu já saía pensando assim, feliz, né? Porque ia trabalhar. E pra mim era como se fosse sempre o primeiro dia. Era como se fosse sempre o primeiro dia. Nunca fiquei, não só eu como eu acho que muitas pessoas, nunca ficava pensando: ah, meu Deus, vou trabalhar, que serviço ruim, não sei o que. Pra mim não era ruim não, era bom. Era sempre... todo dia era uma novidade, todo dia era uma novidade. Nunca tinha aquela mesmice. (Metalúrgica 3, entrevista concedida ao autor)

M3 e M4 nos mostram os comunicados de algumas promoções que receberam por mérito e nos disseram que eram apontadas como parte das melhores soldadoras no EAS. Ambas fizeram questão de ressaltar, inclusive, que soldavam melhor do que muitos colegas homens. Isso, por um lado, chamava a atenção dos supervisores, que buscavam recompensar o bom desempenho com promoções e gratificações. No entanto, por outro lado, isso despertava o ciúme dos soldados homens, que reforçavam atitudes machistas. Em um universo predominantemente masculino, M3 apontou a discriminação de gênero como a parte ruim de trabalhar no EAS e relatou um episódio em que teve de aguardar mais tempo para obter uma promoção funcional³⁴.

Eu lembro que tinha uma época que tava dando aumento pra soldador três e o supervisor queria dar aumento a mim. Só que o pessoal parou e disse que foi falar com o supervisor pra não me dar aumento porque eu era mulher. Aí ele [o supervisor] disse assim... aí ele foi e chamou meu encarregado, o encarregado falou pra ele: mas ela, não, ela trabalha muito mais do que certos homem. Aí ele [o supervisor]: não, mas deixa quieto, depois dá [o aumento]. Aí ele veio me pedir pra fazer, eu acho que foi até grosseria da minha parte, ele foi pedir pra eu soldar, lixar embaixo do navio com

³⁴ Conforme nos foi relatado, os trabalhadores ingressavam no polo naval como ajudante industrial, depois de seis meses, dependendo do desempenho, eram promovidos. No caso da ocupação de soldador, haviam três níveis. M3, no momento do episódio narrado, era soldadora nível 2.

uma makita de nove³⁵. Aí eu falei pra ele assim... se eu sou mulher, então não vou fazer esse serviço não! Sei que depois ele veio conversar comigo, aí ficou tudo bem. (Metalúrgica 3, entrevista concedida ao autor)

Como consequência do orgulho pelo bom desempenho, havia também uma constante autocobrança pelo aperfeiçoamento, que poderia se traduzir em promoção e aumento salarial. M4 nos contou que tinha um bom desempenho em espaços confinados, trabalhava bem em alturas elevadas e locais de difícil acesso, mas ficava bastante tensa nos momentos que se submetia a testes promocionais.

É porque eu tava fazendo [teste] pra ser nível dois, aí eu fiz, a primeira vez que me marcou muito... Quando chegou lá, eu fui reprovada. Nossa, eu chorei tanto naquele dia, chorei tanto, e as pessoa quando falava comigo, eu já começava a chorar. Porque a pessoa trabalha tanto, só que solda, às vezes você tá um dia que você faz, fica tudo perfeito. Mas tem dias que eu não sei o que acontece. Aí ali na prova eu sempre ficava muito nervosa. Se, às vezes no navio mesmo, era muito difícil. A altura, como eu te falei, assim, o processo. E a gente fazia solda bonita. Tinha vez que no dia da prova, por causa do nervosismo, porque não podia usar a makita [esmerilhadeira] pra ajeitar a solda. E se você tá nervosa, a mão com certeza vai tremer, né? E ali não ficou bom, eu fui reprovada e chorei muito. E pra conseguir a outra, a outra chance, passou muito tempo. (Metalúrgica 4, entrevista concedida ao autor)

Por tratar-se de um setor intensivo em mão de obra e que produz a partir das demandas expressas e dos contratos firmados, o número de trabalhadores requisitados oscila de acordo com as diferentes etapas de produção de um navio. A rotatividade é, portanto, inerente ao processo produtivo no setor naval. Além disso, o trabalho é realizado, em grande medida, em ambientes confinados e quentes ou, ainda, em alturas consideráveis³⁶. Assim, o que para alguns, como os entrevistados, eram obstáculos a serem superados, para outros eram fontes de insatisfação no trabalho.

Pessanha (2012) ao avaliar as reivindicações dos operários navais cariocas nos anos 1980, ressalta que as queixas contra as questões de insegurança e insalubridade eram recorrentes (idem, 2012, p.196). Além dessas reclamações, aos trabalhadores do EAS alegavam descontentamento com o não pagamento de hora extra, desvio de função, assédio moral e,

³⁵ Trata-se de uma esmerilhadeira, comumente chamada pelo nome do fabricante, Makita. Segundo as especificações técnicas, pesa cerca de 5,8 kg.

³⁶ O navio petroleiro João Candido, já mencionado, possui, por exemplo, 14 metros de altura (do ponto mais baixo do navio até a linha d'água).

principalmente, o pagamento de salário em valor abaixo do piso da categoria metalúrgica em Pernambuco.

O resultado disso foi, já em 2008, a primeira greve dos trabalhadores do EAS. Além das queixas já mencionadas, acrescentaram-se denúncias sobre a má qualidade da alimentação³⁷, a insuficiência dos equipamentos individuais de proteção no trabalho e a precariedade dos ônibus que transportavam os trabalhadores, fazendo com o que EAS chegasse a ser comparado com um campo de concentração³⁸.

Após três dias intensos e conturbados, a greve chegou ao fim. De um lado, as declarações públicas da chefia do EAS foram no sentido de negar as denúncias e as reivindicações dos operários, de outro, houve uma série de discursos desencontrados entre os trabalhadores do estaleiro e a direção do sindicato da categoria, o Sindmetal-PE (QUEIROZ, 2014).

Ao todo, 48 trabalhadores foram demitidos por terem participado ativamente das mobilizações. Em nota, a seção estadual da CUT, divulgou que houve um acordo garantindo que os trabalhadores receberiam um desligamento comum e não por justa causa e, além disso, teriam direito às verbas rescisórias, como aviso prévio, 40% do FGTS e uma bonificação de um salário³⁹.

Já em setembro de 2011, novamente, eclodiu outra greve no Estaleiro Atlântico Sul. Além das queixas recorrentes, havia a insatisfação com as terceirizações, que faziam com que trabalhadores exercessem as mesmas funções, mas ganhassem salários diferentes entre si. De maneira geral, a greve de 2011 reproduziu e ampliou o roteiro da greve ocorrida em 2008: decretada pelos trabalhadores à revelia do sindicato e com a direção do EAS negando as denúncias feitas pelos grevistas.

Dessa vez, no entanto, o EAS estava em pleno funcionamento, empregando cerca de dez mil trabalhadores. Mais do que pelas reivindicações em si, a greve de 2011 ganhou notoriedade pela forma e pelo método como se processou. No dia 15 de setembro, os trabalhadores em assembleia, sem a presença do sindicato, partiram para a ação direta, queimando os ônibus que os transportavam – e também eram alvos de queixa – e incendiando

³⁷ Segundo denuncia feita pelo Sindmetal-PE, e divulgada pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM), em 2008, após o café-da-manhã, 21 trabalhadores do EAS passaram mal e precisaram ser socorridos. <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/metalurgicos-denunciam-humilhacao-descaso-e-assedio-moral-em-pernambuco>

³⁸ Ver <https://m.blogs.ne10.uol.com.br/jamildo/2008/09/24/trabalhadores-chamam-estaleiro-atlantico-sul-de-campo-de-concentracao/>, acessado em 10/12/2016.

³⁹ <https://www.cut.org.br/noticias/greve-no-estaleiro-em-pernambuco-6d18>, acesso em 10/12/2016

pneus para fechar o acesso ao EAS. A polícia militar de Pernambuco foi acionada e entrou em confronto com os grevistas. Como podemos ver a seguir, as imagens do episódio remetem a cenas de guerra⁴⁰.

Figura 2 (A, B, C, D e E) – Imagens da greve dos trabalhadores do Estaleiro Atlântico Sul – 2011. Suape-PE.



Foto: Alexandre Severo / JC Imagem⁴¹

⁴⁰ Uma reconstituição e análise da greve de 2011, com depoimento de alguns dos atores envolvidos, encontra-se em Queiroz (2014).

⁴¹<https://jconline.ne10.uol.com.br/canal/economia/pernambuco/noticia/2011/09/15/policia-e-funcionarios-do-estaleiro-atlantico-sul-entram-em-confronto-em-suape-16150.php> , acessado em 12/10/2016

No mesmo dia, o então presidente do Sindmetal-PE, Alberto Alves, mais conhecido como Betão, disse ter tido medo de ir ao local da manifestação para apaziguar os ânimos e atribuiu os atos radicais aos trabalhadores oriundos de outros estados, especialmente Bahia e Rio de Janeiro. Enfim, Betão lamentou a ação dos trabalhadores: “foi um absurdo, não havia motivo para isso”⁴².

Diante da insuficiência do sindicato, a situação se tornou tão crítica que a direção do EAS solicitou ao Ministério Público do Trabalho (MPT) que intermediasse as negociações com os trabalhadores.

A greve de 2011 expôs e ecoou o que aquela ocorrida em 2008 havia dado indícios, isto é, uma forte crise de representatividade do Sindmetal-PE perante os trabalhadores do polo naval. Na verdade, ainda em 2008, durante o ato de inauguração do Estaleiro Atlântico Sul, na presença de diretores da empresa e de autoridades políticas, inclusive o então presidente Lula, os sinais já apontavam para um descolamento entre o sindicato e a categoria. O então presidente do Sindmetal-PE, Betão, teria sido vaiado pelos trabalhadores do estaleiro, tendo dificuldades para terminar o seu discurso⁴³.

O surgimento do setor naval, a partir da criação dos estaleiros, colocou novos desafios para o sindicato dos trabalhadores do setor, o SindMetal-PE, especialmente o de se colocar como interlocutor de um enorme contingente de operários. Falamos em novo contingente e não em novo perfil, pois, como já demonstrado anteriormente, o surgimento do polo naval não resultou na formação de uma classe metalúrgica com um perfil com diferenças relevantes daquele já existente em Pernambuco.

Além disso, o Sindmetal-PE, deparou-se também com a necessidade de ter que negociar com uma empresa de grandes dimensões, diferente das unidades pequenas e médias com as quais estava habituado. Internamente, o sindicato vinha há alguns anos sem renovação, com o mesmo presidente se reelegendo por cinco mandatos sucessivos e com os opositores recorrendo as vias judiciais para denunciar fraudes eleitorais e desvios financeiros⁴⁴.

⁴² <https://www.estadao.com.br/noticias/geral,funcionarios-de-estaleiro-ateiam-fogo-em-onibus-no-pe,773091>

⁴³ <https://ctb.org.br/noticias/estados/chapa-da-ctb-defende-renovacao-no-sindmetal-pernambuco/>

⁴⁴ <https://m.blogs.ne10.uol.com.br/jamildo/2008/08/11/justica-afasta-betao-e-empossa-vice-no-sindmetal-berco-de-joao-paulo/>

Considerações Parciais

A guinada na forma de atuação do Estado brasileiro, especialmente entre 2003 e 2014, ao adotar uma perspectiva de desenvolvimentismo, impulsionou também o desenvolvimento regional, fazendo com que o estado de Pernambuco fosse um dos mais beneficiados.

Entre outros empreendimentos, a economia pernambucana foi contemplada, sobretudo, pela inauguração do polo naval, em 2008, e pela construção do polo automotivo, em 2015. Isso significou uma profunda alteração na dinâmica do parque industrial pernambucano, especialmente no setor metalúrgico, que havia estava em crise e havia encolhido ao longo das décadas de 1980 e 1990.

A chegada do novo contingente de trabalhadores metalúrgicos navais, a partir de 2008, chamou a atenção para a crise de representatividade que havia no sindicato dos metalúrgicos, cujo então presidente estava no cargo há cinco gestões. Embora fosse legalmente a entidade representativa dos trabalhadores, o Sindmetal-PE não conseguia se colocar como o representante de fato da categoria. Ainda que a crise do Sindmetal-PE possua particularidades, ela só pode ser compreendida se colocada em perspectiva, considerando-se o contexto mais amplo de crise do sindicalismo.

Assim, no capítulo seguinte, apresentaremos um panorama histórico sobre o sindicalismo no Brasil, desde o surgimento da estrutura sindical ao aparecimento do novo sindicalismo, dando especial atenção ao Sindmetal-PE.

Capítulo 2 - O Sindicalismo no Brasil e o Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco: Um panorama histórico

Embora já tenha sido amplamente abordada, na literatura específica, a história do sindicalismo brasileiro precisa ser brevemente retomada para que possamos localizar, em um contexto mais amplo, o surgimento do SindMetal-PE e a construção das condições atuais de possibilidades de sua atuação.

Assim, neste capítulo, começaremos traçando a trajetória dos sindicatos no Brasil a partir do surgimento da estrutura sindical nos anos 1930. Feita essa retomada, trataremos com mais detalhes do surgimento do *novo sindicalismo*, por volta de 1978, a partir das greves dos metalúrgicos do ABC paulista, que contribuíram para a fundação de instituições fundamentais no processo de redemocratização, como o Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980, e a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983⁴⁵.

A constituição do que viria a ser oposição metalúrgica pernambucana teve origem em 1975, quando jovens operários, religiosos e padres de esquerda se reuniam no âmbito da Ação Católica Operária – que, posteriormente, passaria a se chamar Movimento de Trabalhadores Cristãos.

Com o fechamento das vias institucionais democráticas pelo regime militar, e com os sindicatos vigiados e sob intervenção, com diretorias nomeadas pelo governo, o destaque dado a esse período se deve ao trabalho sindical de base, clandestino, desenvolvido pelos metalúrgicos e por outras categorias profissionais.

Nesse contexto, situamos Pernambuco, onde, inspirados, sobretudo, pelas greves dos operários do ABC, ao qual ofereceram discreto apoio ainda na clandestinidade, e também pelas greves dos trabalhadores canavieiros pernambucanos, um grupo de trabalhadores metalúrgicos articulou um movimento de oposição à direção do SindMetal, culminando na criação da chapa Zé Ferrugem, que venceu a eleição do sindicato em 1981. Com uma pauta por melhores salários e em defesa da autonomia sindical, que em muito se assemelhava às reivindicações dos metalúrgicos paulistas, o Zé Ferrugem representava o surgimento do novo sindicalismo urbano em Pernambuco.

Assim, situamos a constituição do que viria a ser a oposição metalúrgica pernambucana desde sua origem, em 1975, quando jovens operários, religiosos e padres de esquerda se

⁴⁵ No campo, avançava também a organização dos trabalhadores rurais, culminando com a fundação do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), em 1984. Sobre a formação do MST, ver FERNANDES (2000). Sobre a persistência da questão agrária, ver MARTINS (1994).

reuniam no âmbito da Ação Católica Operária - que, posteriormente, passaria a se chamar Movimento de Trabalhadores Cristãos (MTC) - , destacando o trabalho sindical de base, clandestino, desenvolvido pelos metalúrgicos e outras categorias profissionais face ao fechamento das vias institucionais democráticas, pelo regime militar, e à intervenção e vigilância sofrida pelos sindicatos, com diretorias nomeadas pelo governo.

Dando continuidade, trataremos das décadas de 1980 e 1990, que representam o momento de auge das manifestações e greves por parte dos sindicatos e, em seguida, o início de um período de crise dessas entidades no contexto de ascensão do neoliberalismo e da deslegitimação dos movimentos sociais e dos sindicatos.

Nesse ínterim, retomamos o panorama histórico do sindicalismo brasileiro nas décadas de 1980 e 1990, do auge das manifestações e greves ao período de crise no contexto de ascensão do neoliberalismo e da deslegitimação dos movimentos sociais e dos sindicatos, destacando os desafios do Zé Ferrugem à frente do Sindimetal-PE. Prosseguimos até os anos 2000, quando a eleição, em 2003, de um ex-metalúrgico ao mais alto cargo do governo apontava uma mudança no padrão de relacionamento entre os sindicatos e o governo. Também nessa década, situamos o Sindmetal, a crise de representatividade exposta em 2008 e 2011, com as greves dos trabalhadores do Polo Naval, deflagradas à revelia, além dos desafios diante dos grandes empreendimentos como o polo naval e o surgimento do polo automotivo.

O SindMetal iniciou esse período com a eleição da chapa Zé Ferrugem, que, entre desafios e conquistas, possibilitou a experiência da primeira comissão de fábrica do Nordeste. O começo da era do Zé Ferrugem à frente do SindMetal coincidiu com a crise econômica dos anos 1980 que atingiu diretamente o setor industrial da metalurgia em Pernambuco, tendo como consequência o fechamento massivo de postos de trabalho. Assim, com a passagem de movimento de oposição à gestão do sindicato, os sindicalistas do Zé Ferrugem se defrontaram com novos desafios.

Se, por um lado, a crise do SindMetal é um fenômeno particular, que remete à dinâmica interna de renovação dos quadros e às disputas pelos cargos de poder, por outro lado, a análise desse caso e dos seus desdobramentos atuais pode nos ajudar a compreender algumas das principais transformações pelas quais passou o sindicalismo no Brasil.

Finalizamos este capítulo apontando a necessidade de nos debruçarmos sobre os principais desafios do SindMetal diante dos grandes empreendimentos em Pernambuco, como o surgimento do Polo Naval e do Polo Automotivo.

2.1 Sindicatos no Brasil: ação coletiva, institucionalidade e relações com o Estado – um breve panorama do sindicalismo brasileiro entre 1930 e 1964

Conforme registrado pela historiografia, os movimentos associativos dos trabalhadores, no Brasil, como as sociedades beneficentes de ajuda mútua e as ligas operárias, ainda que de forma difusa, datam ao menos da segunda metade do século XIX (ANTUNES, 1980; MATTOS, 2009). Em seguida, nos anos de transição para o século XX, ocorre a conversão de parte das ligas e associações de auxílio mútuo em sindicatos⁴⁶:

Das associações mutuais para os sindicatos o caminho não era necessariamente direto, pois suas finalidades eram bastante diferentes. Na virada do século, um número cada vez maior de ligas, associações de resistência e sindicatos começaram a surgir, enquanto boa parte das mutuais permaneceu em pé. A diferença básica estava na definição de que ao sindicato cabia representar coletivamente os interesses dos trabalhadores, enfrentando, se necessário, a oposição patronal e do governo. (MATTOS, 2009:47)

No entanto, foi nos anos 1930, com a chegada de Vargas ao poder, que foram assentadas as bases do sistema de relações de trabalho brasileiro, a legislação trabalhista e a regulamentação da ação sindical. A atual estrutura sindical brasileira data desse período e, apesar das modificações introduzidas ao longo dos anos, manteve, em grande medida, as suas características centrais. Nesse sentido, de acordo com RODRIGUES (2007:604):

“A vitória do levante da Aliança Liberal e a ascensão de Vargas, no ano de 1930, formam um evento básico e constituem o grande marco divisor da história do sindicalismo brasileiro, quaisquer que sejam os critérios que se adotem para interpretá-lo” (RODRIGUES, 2007:604).

Tratada como caso de polícia na Primeira República (1889-1930)⁴⁷, a questão social, que se confundia com a problemática do incipiente operariado que se formava nos principais centros urbanos do país, passou a receber, a partir de então, um tratamento diferente. Assim, uma das primeiras medidas do governo provisório de Vargas, ainda em 1930, foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Com esse ato, o governo buscava regulamentar

⁴⁶ Nesse período, por conta da forte presença de operários europeus, especialmente espanhóis e italianos, havia grande influência das ideias anarquistas no meio sindical brasileiro. No entanto, a partir da Revolução Russa de 1917, as ideias comunistas passaram a exercer grande influência entre os sindicalistas no Brasil. Sobre o tema, ver KONDER (2003) e ZAIDAN FILHO (2019).

⁴⁷ A frase “a questão social é um caso de polícia” é atribuída ao ex-presidente Washington Luís, que governou o Brasil entre 1926 e 1930, sendo o último governante da chamada República Velha.

as relações de trabalho no país, enquadrando não apenas o operariado e os seus sindicatos, mas, também, a classe patronal. Se antes o Estado brasileiro agia de acordo com uma lógica liberal, passou, então, a ter uma prática intervencionista (RODRIGUES, 2007).

Os anos 1930 são considerados o ponto inicial das transformações estruturais na sociedade brasileira, que passou, em linhas gerais, de uma economia de base agrário-exportadora, para uma economia lastreada na dinâmica urbano industrial (BIELSCHOWSKY, 2012). Antecipando-se, de certa forma, aos atritos entre a classe operária e a classe patronal, que já se manifestavam difusamente e tendiam a se intensificar com o avanço da industrialização, o governo Vargas estabeleceu um arcabouço jurídico dentro do qual o conflito deveria se processar.

Antes de elencarmos algumas das principais medidas do período que tiveram impacto na organização sindical, convém lembrar que, para fins analíticos, de acordo com Rodrigues (2007), o governo Vargas pode ser subdividido em dois períodos. O primeiro, que corresponde aos anos entre 1930 e 1937, foi marcado por um sistema político “semiliberal e semiconstitucional”; já o segundo, entre 1937 e 1945, conhecido como Estado Novo, teve a supressão de direitos democráticos como a principal marca.

O decreto 19.770, de 19 de março de 1931, também conhecido como a Lei de Sindicalização, apresentou, em seus 31 artigos, detalhes pormenorizados sobre a regulamentação sindical das classes operárias e patronais. No artigo 6º do referido decreto, os sindicatos são definidos como órgãos de colaboração com o Poder Público. A elaboração do estatuto, as finanças e a composição das diretorias dos sindicatos foram normatizadas no decreto já mencionado⁴⁸.

Chamam a atenção, ainda, as restrições à presença de estrangeiros nos cargos de direção das entidades, que não deveria ser nunca superior a um terço do total de diretores e deveria ter residência fixa no Brasil por, no mínimo, 20 anos. Além disso, os operários ou patrões, sindicalizados, estavam proibidos de pertencer a um sindicato internacional (BRASIL, 1931). Na visão de Antunes (1980:59):

Pode-se dizer que o único ponto favorável para a classe operária nesta Lei – definida pelos operários como a “Súmula da ‘Carta del Lavoro’ do fascismo italiano” – foi garantir o sindicato único por categoria. De resto atrelava as entidades sindicais ao Estado.

⁴⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm

Se, por um lado, o governo Vargas, através do decreto 19.770, instituiu o sindicato oficial no Brasil, dependente e controlado pelo Estado, por outro, criou mecanismos para proteger a atuação do trabalhador sindicalizado, desde que este, claro, respeitasse as regras do jogo. Isso fica evidente, por exemplo, no artigo 12, que proibia as empresas e os patrões de transferirem, suspenderem ou rebaixarem o salário dos empregados por se associarem ao sindicato ou, ainda, por conta da sua atuação sindical (BRASIL, 1931).

Ainda que a fundação de um sindicato fosse um ato voluntário de um grupo de trabalhadores, e a sindicalização não fosse obrigatória, o governo concedeu alguns benefícios exclusivos aos sindicalizados. O Decreto 23.768, de 18 de janeiro de 1934, estabeleceu o direito a férias, mas o restringiu aos trabalhadores sindicalizados, conforme podemos observar no artigo 4º do capítulo 2:

Art. 4º O direito às férias é adquirido depois de doze meses de trabalho no mesmo estabelecimento ou empresa, consoante o art. 8º, e exclusivamente assegurado aos empregados que forem associados de sindicato de classe reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. (BRASIL, 1934)⁴⁹.

Em 1937⁵⁰, com o advento do golpe que instituiu o Estado Novo, houve uma forte centralização nas mãos do poder executivo, o fechamento do Congresso, a proibição dos partidos políticos e a repressão aos opositores (DINIZ, 2007; RODRIGUES, 2007). No campo sindical, ocorreu um aumento da repressão às lideranças que não se ajustassem ao sindicalismo oficial varguista e aumentou o controle dos sindicatos pelo Estado. O artigo 139 da Constituição de 1937 proibia o direito à greve, que, assim como o *lock-out*⁵¹, foi considerado como um recurso antissocial nocivo e incompatível com “os superiores interesses da produção nacional” (BRASIL, 1937).

Em 1939 foi publicado o decreto-lei 1.402 que avançou ainda mais na regulamentação e no controle dos sindicatos pelo Estado. Com 59 artigos, a nova legislação sindical regulamentava praticamente todos os aspectos da vida sindical: os deveres e os direitos, o reconhecimento da entidade sindical através da carta oficial concedida pelo Ministério do

⁴⁹<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23768-18-janeiro-1934-526823-publicacaooriginal-1-pe.html>

⁵⁰ Antes, em 1935, depois da ocorrência da frustrada tentativa de levante insurrecional conhecida como Intentona Comunista, o governo Vargas, através da Lei de Segurança Nacional, decretou um estado de exceção, perseguindo, prendendo e exterminando as lideranças sindicais mais combativas (ANTUNES, 1980; MATTOS, 2009). Segundo Carrone (1979, *apud* ANTUNES, 1980:62), “para o operariado, o Estado Novo começou em novembro de 1935”.

⁵¹ No caso dos lock-out, como é denominada a greve patronal, Rodrigues (2007:618), avalia que se tratava de “medida inútil, pois o fechamento de empresas por parte dos patrões só tem sentido como arma antigreve”.

Trabalho, a administração do patrimônio e a gestão financeira, as eleições para a diretoria, os direitos dos associados etc. Havia, inclusive, a aplicação de penalidades em caso de infrações, como, por exemplo, o pagamento de multa, o fechamento do sindicato por seis meses, a cassação da carta de reconhecimento e a destituição da diretoria (BRASIL, 1939).

Em 1940 foi instituído o imposto sindical. Criado a partir do decreto-lei 2.377, o imposto sindical equivale a um dia de trabalho descontado de forma compulsória de todos os trabalhadores, associados ou não, e revertido a favor do sindicato da respectiva categoria (BRASIL, 1940). Com isso, o governo buscava dotar os sindicatos com os recursos financeiros necessários para que conseguissem desempenhar as atividades assistencialistas independentemente das mensalidades pagas pelos trabalhadores associados. De acordo com Antunes (1980:63):

Por não ser dinheiro sequer controlado pelos operários e não podendo ser utilizado nos momentos mais necessários, como durante as greves, o Imposto Sindical criou as condições financeiras necessárias para a transformação dos sindicatos, que de órgão de luta de classes tornaram-se organismos prestadores de um assistencialismo social, função que seria do Estado e não dos sindicatos operários.

Com o declínio do Estado Novo, em 1945, e a iminente deposição de Vargas, tem início um processo de reestabelecimento dos expedientes democráticos. Entre as principais medidas, destacam-se: a anistia, permitindo, assim, a libertação dos presos políticos; a liberdade partidária, inclusive com o Partido Comunista Brasileiro (PCB) voltando à legalidade; a convocação das eleições presidenciais e da Assembleia Constituinte. No plano sindical, ocorreram alguns avanços democráticos pontuais, como o fim da obrigatoriedade da presença de um representante do Ministério do Trabalho nas assembleias e o fim da necessidade de autorização prévia do ministério para que se realizassem as eleições sindicais.

Por outro lado, conforme analisa Rodrigues (2007), criou-se um contexto em que uma democracia representativa coexistia com uma estrutura sindical corporativa. Em termos gerais, a estrutura sindical varguista manteve-se intacta, servindo tanto ao controle dos sindicatos pelo Estado, em períodos autoritários, como ao fortalecimento do movimento sindical em períodos democráticos⁵².

Os anos entre 1945 e 1964, ainda que comportem diferentes aspectos conjunturais, são considerados um período marcado pelo desenvolvimento e a predominância de uma prática

⁵² Foi assim, por exemplo, no intervalo democrático de 1945 a 1964, durante a ditadura civil-militar de 1964-1985 e, também, na pausa democrática que teve início em 1985.

sindical de tipo populista⁵³ (RODRIGUES, 2007; WEFFORT, 1973). Na clássica definição de Weffort (1973: 67), o sindicalismo populista

(...) no plano da orientação, subordina-se à ideologia nacionalista e se volta para uma política de reformas e de colaboração de classes; no plano da organização, caracteriza-se por uma estrutura dual em que as chamadas “organizações paralelas”, formadas por iniciativa da esquerda, passam a servir de complemento à estrutura sindical oficial, inspirada no corporativismo fascista como um apêndice da estrutura do Estado; no plano político, subordina-se às vicissitudes da aliança formada pela esquerda com Goulart e outros populistas fiéis à tradição de Vargas. (...) Em 1964, este sindicalismo entra em crise para finalmente desaparecer com o regime político ao qual associara o seu destino.

Durante o interregno populista, os sindicatos tiveram uma crescente participação na vida política nacional. Em 1964, os opositores do governo João Goulart (1961-1964), incomodados com o aumento da esfera de atuação dos sindicatos, acusavam-no de transformar o Brasil em uma república sindicalista (FERREIRA, 2011). No entanto, de acordo com Rodrigues (2007), o aumento da influência política dos sindicatos não correspondia ao incipiente grau de organização sindical nas fábricas, especialmente as do setor privado.

Em suma, por conta de seu envolvimento nos grandes temas nacionais, como o engajamento na campanha pelas reformas de base, a prática sindical populista, especialmente no âmbito de influência do PCB, esteve mais voltada para a construção de organizações de cúpula do que de organismos de base⁵⁴.

Em 1964, com o advento do golpe civil-militar, instaurou-se um processo de asfixia da democracia brasileira. Reprimidos, os sindicatos, combativos ou não tanto, tiveram seus diretores destituídos e substituídos por interventores indicados pelo governo. Com exceção das históricas e ousadas greves de Osasco e Contagem, em 1968, que desafiaram a repressão da ditadura militar, os trabalhadores só viriam a protagonizar greves e atos de rua dez anos depois (WEFFORT, 1972). Segundo Braga (2018):

O golpe de 1964 redefiniu o peso da classe trabalhadora no interior do modelo de desenvolvimento. As altas taxas de crescimento econômico entre 1968 e 1975, somadas à repressão ao operariado, deslocaram as tensões classistas para o interior

⁵³ Santana (1998; 1999; 2002), baseado em pesquisas historiográficas, relativizou a definição de Weffort, mostrando que entre o chamado sindicalismo populista (ou velho sindicalismo), do período pré-1964 e o novo sindicalismo, pós-1978, há mais elementos de continuidade do que de rupturas.

⁵⁴ Entre os principais organismos de cúpula do período, estavam o Comando Geral dos Trabalhadores -CGT, o Pacto de Unidade e Ação -PUA e o Fórum Sindical de Debates.

das fábricas, ocultando a deterioração de salários e de condições de trabalho por meio de uma mobilidade ascendente acessível a uma minoria (BRAGA, 2018: 147).

A anulação dos sindicatos e a sua transformação em meros órgãos de prestação de serviços assistenciais, em consonância com a estrutura sindical do Estado Novo, não significa, no entanto, que não houve resistência e luta nesse período. Houve, sim, uma atuação cotidiana, discreta, circunscrita ao chão de fábrica e, por isso mesmo, invisível aos olhos do conjunto da sociedade. Conforme Santana (2018),

Não se pode confundir falta de aparição pública com não existência, falta de agência, inação. Ao longo de todo o período ditatorial a classe trabalhadora não deixou de atuar, de uma forma ou de outra, como sempre, por dentro ou por fora de suas entidades representativas (SANTANA, 2018:23).

Acuado, impedido de realizar atos massivos nas ruas, o movimento sindical se voltou para o trabalho de base no interior das fábricas. Foi exatamente essa atuação, reservada e clandestina, que permitiu a retomada das grandes mobilizações a partir de 1978. Nessa dimensão, as lutas econômicas dos operários do ABC, sobretudo por aumento e reposição das perdas salariais, terminavam, em última instância, colocando em xeque a política econômica do governo militar; no mesmo sentido, a luta contra as péssimas condições de trabalho e contra o despotismo fabril, terminavam, em alguma medida, confundindo-se com a luta contra o regime político autoritário vigente.

Em um contexto de arrocho salarial, autoritarismo na fábrica e na sociedade, as mobilizações corporativas ou sindicais, a princípio de cunho econômico, converteram-se, rapidamente, em lutas políticas. Além disso, os diversos segmentos da sociedade que se contrapunham ao regime militar, como estudantes e intelectuais, enxergaram no novo sindicalismo uma espécie de “válvula de pressão que poderia pôr abaixo o autoritarismo. Isso contribuiu para a politização instantânea do movimento que surgia” (CARDOSO, 2003, p.34).

2.2 As greves do ABC e o surgimento do novo sindicalismo

Para Weffort (1973), as greves dos trabalhadores de Osasco e Contagem, em 1968, com forte organização e enraizamento na base, ensaiaram um novo tipo de prática sindical que apresentava sinais de ruptura com as ações de cúpula do sindicalismo populista praticado entre

1945 e 1964. Esboçado em 1968, o novo sindicalismo despontaria dez anos depois nas mobilizações dos metalúrgicos do ABC paulista⁵⁵.

Em 1978, os trabalhadores brasileiros, inicialmente com os operários do ABC, protagonizaram atos públicos e greves que entrariam para a história por diversas razões. Inovando nas pautas de reivindicação e, sobretudo, no repertório de ação adotado, com uma postura de confrontação aberta e direta contra os patrões e o governo federal, a atuação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), considerada como o marco inicial do novo sindicalismo, tornar-se-ia uma referência para o conjunto do movimento sindical brasileiro.

Entre as principais características do novo sindicalismo está a priorização da pauta econômica e da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores em detrimento dos grandes acordos na cúpula da política nacional. No plano organizativo, destaca-se a busca por uma maior aproximação com as bases, através da tentativa de inserir a representação sindical no chão da fábrica, especialmente através da criação de comissões de representação dos trabalhadores por local de trabalho. Além disso, havia defesa explícita da autonomia sindical.

Nesse sentido, a luta era, também, contra a estrutura sindical. Esse fato merece destaque, pois a estrutura sindical brasileira “serviu tanto ao regime autoritário (enquanto um instrumento de repressão e controle dos sindicatos) como à democracia emergente (como base de sustentação de sua organização coletiva por todo o país)” (CARDOSO, 2003, p.34)⁵⁶.

Diante da intransigência dos patrões e do governo, o *novo sindicalismo* teve uma postura de radicalização e confronto aberto. Ao combinar o sólido trabalho de base com a realização de greves fortes, marcadas por visível adesão e participação ativa dos trabalhadores, o movimento forjou sua identidade em contraposição ao que supunha ser a prática sindical restrita às cúpulas e burocrática, populista, que teria sido a marca da ação dos “velhos” sindicalistas do período entre os anos de 1945 e 1964. Para Rodrigues (2003):

De repente, os trabalhadores, que raramente eram mencionados nos jornais da chamada grande imprensa e que quando se faziam presentes apareciam apenas nos cadernos de economia, passam a ocupar as primeiras páginas de todos os periódicos, bem como o noticiário do rádio e televisão e, com as greves, naquele período,

⁵⁵ Como demonstra Santana (2002), as formulações de Weffort, bastante influentes à época, eram, também, uma forma de posicionamento do autor no debate sindical e político. Como pano de fundo das interpretações sobre o sindicalismo do ABC, havia, de certa forma, uma disputa entre uma esquerda oriunda do PCB, que hegemonizou o período entre 1945-1964, e uma esquerda que emergia com o PT, buscando hegemonizar o novo ciclo aberto com o retorno do movimento de massas dos trabalhadores. Um inventário da produção bibliográfica sobre o período é encontrado em Veras de Oliveira e Ladosky (2014).

⁵⁶ Para Rodrigues (2007), nunca houve, seriamente, da parte de nenhuma das correntes atuantes no sindicalismo brasileiro, em vários dos espectros ideológicos, uma luta sistemática contra a estrutura sindical.

conseguem se colocar – de um momento para o outro – no centro das atenções políticas do país inteiro (RODRIGUES, 2003, p.301).

Por diversos ângulos e perspectivas, discutem-se, ainda hoje, os limites e os avanços do legado deixado pelos sindicalistas do ABC e pelo novo sindicalismo (SANTANA, 2018; BRAGA, 2018; VÉRAS DE OLIVEIRA e LADOSKY, 2018; RODRIGUES e RAMALHO, 2018).

O novo sindicalismo, apesar de ter tido o seu epicentro no ABC paulista, não ficou restrito a essa região e se espalhou para o restante do país. No entanto, as características gerais do movimento, apontadas anteriormente, adquiriram maior ou menor destaque, de acordo com o perfil da região considerada.

Em Pernambuco, palco de grandes mobilizações das Ligas Camponesas desde a primeira metade do século XX, foram as greves dos trabalhadores rurais canavieiros, especialmente nas cidades de São Lourenço da Mata e Paudalho, que tiveram maior impacto e visibilidade na virada dos anos 1970 para 1980⁵⁷. No entanto, no processo de reorganização pelo qual passava o sindicalismo brasileiro naquele momento, a CONTAG (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura), que representava os canavieiros de Pernambuco, decidiu não subscrever a fundação da CUT (FAVARETO, 2006)⁵⁸.

No meio urbano, na primeira metade do século XX, a mais efervescente categoria era a dos trabalhadores da indústria têxtil (LEITE LOPES, 1988). Já nos anos 1960, como consequência do processo de industrialização induzido pela Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE) e da transformação do parque industrial pernambucano, foram os metalúrgicos que passam a ser a maior e a mais mobilizada categoria de trabalhadores urbanos em Pernambuco (LIMA, 1996).

⁵⁷ Para análise comparativa entre as greves dos metalúrgicos e do ABC e dos canavieiros de Pernambuco, ver Leite Lopes e Heredia (2019).

⁵⁸ De acordo com o autor, embora tivesse participado ativamente da construção do congresso de fundação da CUT, a CONTAG decidiu se retirar do processo por não concordar com a participação das oposições sindicais (FAVARETO, 2006).

2.2.1 Novo sindicalismo urbano em Pernambuco: o levante dos metalúrgicos e o surgimento do Zé Ferrugem

As ondas sindicais emitidas a partir de São Bernardo, “irradiaram-se naturalmente de forma desigual por todo o território brasileiro e ganharam formas e características particulares de acordo com a estrutura da economia e com o estágio de organização dos trabalhadores em cada Região do País” (SOARES,1985, p.184).

Em Pernambuco, os ecos dos discursos dos novos sindicalistas de São Bernardo se fizeram ouvir de maneira particular. Em 1978, o Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco era dirigido por indivíduos oriundos das intervenções autoritárias realizadas nos sindicatos em 1964. Esses dirigentes, diferentemente dos primeiros interventores, considerando o ciclo de efervescência sindical que tinha início no país, assumiram a pauta da reposição salarial e ensaiaram críticas à política econômica da ditadura. Diferentemente dos novos sindicalistas, no entanto, não se dedicavam ao trabalho de base e, portanto, não apostavam na mobilização da categoria. Tratou-se de uma tentativa de modernização conservadora, conforme Soares (1985, p.184-185):

Esta tendência que domina a grande maioria dos Sindicatos das categorias urbanas no Estado, procurou imprimir um novo estilo de atividades e de ação em suas entidades. Assumindo publicamente a defesa das reivindicações de reposição salarial e de outros pleitos que vinham sendo discutidos nacionalmente, estes sindicalistas lançaram uma proposta de “modernização conservadora” que consiste em tornar o Sindicato reivindicativo, sem necessidade de passar por mobilizações, greves ou qualquer outro tipo de mobilização.

Diante dos episódios de greve no ABC, em que os diretores do SMABC (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) foram presos e o sindicato sofreu intervenção, José Luiz de Melo, presidente do SindMetal-PE, em entrevista do Jornal do Commercio, externou a sua concepção de sindicato, expressando claramente a sua posição contra os grevistas e favorável ao governo militar:

A intervenção e as prisões não representam um retrocesso político porque viver democraticamente não significa desobedecer às leis vigentes, mas, lutar pelo fortalecimento dessa legislação. [...] estamos vivendo, sem dúvida alguma, uma plena democracia. [...] O sindicato é um órgão de colaboração do Governo. Somos obrigados a manter esse relacionamento desde que a contribuição sindical é imposta pelo governo em favor do sindicato e não se deve jogar pedra no teto que nos abriga (Jornal do Commercio [1980] *apud* FERREIRA, 2014).

Paralelamente, sob influência direta da Ação Católica Operária (ACO), eram gestadas as oposições sindicais na Região Metropolitana do Recife e em Pernambuco. Membros do grupo embrionário do que viria a ser a oposição sindical metalúrgica organizaram, ainda em 1978, ações de solidariedade, como a arrecadação de fundos e alimentos em apoio aos grevistas do ABC. Por mais reservada que fosse, a atuação dos membros da oposição não passou despercebida pela imprensa e nem pelos órgãos de repressão. Segundo FERREIRA (2014):

O apoio desse pequeno grupo de metalúrgicos pernambucanos à greve do ABC paulista teve uma conotação tão importante no período que, inclusive, levou a comunidade de informações da ditadura a vasculhar as atividades dos envolvidos (FERREIRA, 2014:23).

Um panfleto produzido por esse grupo, por exemplo, foi apreendido por um agente da polícia federal e retransmitido aos demais órgãos do aparato repressor. Classificado como subversivo, o material foi definido como “(...) ostensiva apologia à greve do ABC e incentivo à radicalização dos metalúrgicos...” (Prontuário Funcional nº 0045, *apud* FERREIRA, 2014).

Naquele mesmo ano de 1978, ocorreram eleições para a diretoria do SindMetal-PE. O grupo oposicionista, que vinha sendo gestado nos bastidores, mesmo tendo atuado na campanha salarial, avaliou que ainda não possuía forças para montar uma chapa competitiva e com chances reais de vitória. A cautela do grupo é bastante compreensível, pois, em caso de derrota, os riscos implicados seriam muitos.

De acordo com os depoimentos dos sindicalistas, havia uma perseguição política articulada entre a diretoria do SindMetal e os dirigentes das empresas. Caso perdessem as eleições, a exposição dos membros da chapa durante o processo eleitoral levaria, quase inevitavelmente, à demissão e, conseqüentemente, ao dismantelamento de todo o trabalho que vinha sendo construído. Era necessário acumular forças. É o que nos relatou Jorge César, um dos personagens centrais do grupo embrionário da oposição metalúrgica:

Aqui, a gente investia na formação, nos seminários de formação, na leitura...estudar os nossos passos, as estratégias dos nossos passos. Então era um movimento, no início, mais de organização. Não podia aparecer porque, se você aparecesse, você era demitido e ia pra lista negra, aí não arrumava mais emprego, como aconteceu com alguns. Aí você começou nesse trabalho de miudinho, organização, ver estratégias. No primeiro momento, antes dos anos 1980, a gente viu que não dava para participar abertamente de uma disputa com os pelegos. Porque não tinha credibilidade ainda, sustentação de base, não tinha... A categoria não conhecia, então poderia ser um

desastre. Você entrava, perdia a eleição e, automaticamente, todo mundo seria demitido. Então a gente recuou estrategicamente, deixou eles ganharem, sozinhos. Foi chapa única (Jorge Cesar, entrevista concedida ao autor, 2018).

O ano de 1979 foi decisivo para a consolidação do trabalho da oposição. Em assembleia realizada naquele ano, pela primeira vez, uma parte dos membros da oposição apareceu abertamente em público. O motivo da assembleia era a campanha salarial. A diretoria do SindMetal-PE, acostumada a realizar assembleias mal divulgadas e esvaziadas, nas quais conseguia manobrar as votações ao seu bel prazer, foi surpreendida pela presença massiva dos trabalhadores que lotaram a quadra esportiva da sede do então sindicatos dos tecelões de Pernambuco, na avenida Manoel Borba, no bairro da Boa Vista, área central do Recife. A categoria atendeu aos chamados feitos pela oposição metalúrgica e, de acordo com os relatos, cerca de cinco mil trabalhadores compareceram⁵⁹. Nas palavras de um dos articuladores da assembleia:

Era a direção do sindicato que convocava a assembleia e tal, mas não tinha a prática que a gente teve, que a gente tem até hoje, de soltar um boletim chamando os trabalhadores pra assembleia, com carro de som... A gente fazia isso lá e hoje ainda faz - e eles não tinham essa prática. Tinha aquela divulgação no jornalzinho lá, [daí] “quem leu, leu; quem não leu, tchau”. Só que eles não contavam que tinha a gente como oposição. A gente fez um boletim: “Zé Ferrugem convoca pra assembleia de campanha salarial”. A gente conseguiu botar cinco mil pessoas naquela quadra. Aí o pelego endoidou! Ele não esperava isso e a gente tomou a decisão de controlar a assembleia, tomar conta da assembleia. Deixamos ele abrir, que ele era o presidente e, quando ele abriu, a gente tomou o microfone e deixamos ele de lado e a gente foi conduzir a assembleia (Inaldo Francisco, entrevista concedida ao pesquisador, 2018).

Conforme mencionado, foi a primeira aparição pública do grupo da oposição metalúrgica que, a partir de então, ficou amplamente conhecida na categoria como Zé Ferrugem. O próprio processo de escolha do nome, feito através de uma pesquisa informal junto à categoria, é um indicativo do grau de enraizamento que a oposição tinha entre os metalúrgicos.

Os militantes da oposição, em colaboração com trabalhadores de várias empresas, haviam construído uma pauta de reivindicação para ser apresentada ao conjunto da categoria. Iniciada a assembleia, eles pediram a palavra e, em pouco tempo, com falas e intervenções

⁵⁹ De acordo com Soares (1985, p.169), mais de dois mil operários metalúrgicos compareceram.

coordenadas que, segundo os entrevistados, foram bem recebidas pelos trabalhadores presentes, retiraram o protagonismo da diretoria do SindMetal e conduziram o encontro. Um dos principais pontos reivindicados pela oposição e aprovados na assembleia foi a reposição e o aumento salarial totalizando 90% (SOARES, 1985). Um dos nossos entrevistados relata:

A gente destacou assim, digamos, umas cinco pessoas pra falar, cada um com sua tarefa. E também apareceram outras pessoas que seguiram aquele mesmo norte da oposição. É... Um peão que tá puto, que tá querendo rasgar a mortalha, como diz... Então a oposição quando ia lá falar Henrique, quando ia Carlúcio, quando ia Marcos, quando ia João Paulo⁶⁰, que abria, aí você tinha outros operários ali que automaticamente foram na mesma linha. Eles não eram da oposição, mas seguiam aquele discurso da oposição. Ia lá pra reforçar, e às vezes até mais radical, mas a gente deixava a coisa rolar... Então aí a gente controlou a assembleia (Jorge Cesar, entrevista concedida ao autor, 2018).

A oposição conseguiu a façanha de aprovar a eleição de uma comissão salarial com estabilidade de um ano, que, ao lado da diretoria do SindMetal-PE, seria responsável por continuar as negociações com o setor patronal. De acordo com Soares (1985, p.189-190):

Além do pioneirismo, o aspecto mais significativo dessa comissão foi lançar as bases para firmar uma futura chapa de oposição. Juntamente com uma outra conquistada pelos trabalhadores nas Indústrias Urbanas (Eletricitários) neste mesmo período, foram estes os dois primeiros organismos de base, eleitos pelos trabalhadores depois de 1964, no Estado de Pernambuco.

A proposta patronal foi de um reajuste de 70%, que foi aceito pela categoria, e, além disso, acatou a reivindicação de estabilidade de um ano – o período de vigência da convenção coletiva – para os membros da comissão salarial (SOARES, 1985). Esse fato, conforme ressaltado acima, foi de extrema importância por permitir que os membros da oposição metalúrgica, cujo núcleo organizado compunha o Zé Ferrugem, pudessem continuar realizando o trabalho sindical nas fábricas. Não fosse a estabilidade conquistada, os oposicionistas, já bastante visados pelas empresas, teriam sido demitidos. Nas palavras de Inaldo, que esteve presente na assembleia e participou da formação do Zé Ferrugem:

⁶⁰ O entrevistado se refere a Henrique Cossart, ex-padre operário francês que chegou ao Recife em 1964 e participou ativamente da construção da oposição metalúrgica, colaborando também com o arcebispo de Recife e Olinda, Dom Helder Câmara. O segundo mencionado é o ativista Carlúcio Castanha, já referenciado neste trabalho. O terceiro citado é Marcos Pereira, que foi o primeiro presidente do Sindicato dos Metalúrgicos na gestão do Zé Ferrugem. Por fim, trata-se de João Paulo Lima e Silva, também fundador do Zé Ferrugem e já referenciado.

Na hora que a gente teve a assembleia, que consolidou a estabilidade de 11 companheiros, esses 11 colocaram a cara. Eu continuei escondido e outros continuaram escondidos, mas os 11 já botaram a cara. Aí daí pra frente começou material do Zé Ferrugem sempre. Por exemplo: teve um acidente não sei aonde; quem denunciava? O Zé Ferrugem. Tinha um companheiro demitido, quem denunciava era o Zé Ferrugem e tal. A referência era a ACO [Ação Católica Operária], né? Então os companheiros chegavam aqui pra dizer: teve isso, teve aquilo... E a gente “tome pau!” (Inaldo Francisco de Oliveira, entrevista concedida ao pesquisador, 2018).

O relato acima é indicativo das condições em que militava e atuava o grupo de oposição. Apenas os membros indicados para a comissão, garantida a estabilidade, passaram a se expor publicamente. Os demais continuaram no trabalho clandestino, utilizando alguns artifícios para não serem identificados, como, por exemplo, nunca realizar panfletagens próximas aos seus locais de trabalho. Havia uma articulação e uma cooperação entre os membros da oposição que fazia com que eles se deslocassem para intervir em locais mais afastados das fábricas em que trabalhavam.

Eu, por exemplo, tava envolvido com os companheiros, mas completamente escondido. Eu trabalhava no Curado [Zona Norte de Recife] e o material que tinha que entregar, eu ia entregar na Alcoa, lá em Itapissuma [município ao sul da RMR] pra ninguém me ver. Aí os companheiros de Itapissuma iam entregar no Curado e assim a gente fazia pra ninguém identificar a gente. Mas não podia continuar a vida toda assim, a gente precisava ter alguma coisa que pudesse garantir a gente (Inaldo Francisco, entrevista concedida ao autor, 2018).

Nessas atividades, eram realizadas panfletagens, discursos relâmpagos e distribuição do jornal Zé Ferrugem:

Eu não iria vender jornal naquela região onde eu trabalhava pra não ser mapeado. Então eu largava lá da empresa que eu trabalhava, a Carvalho, e ia vender jornal lá no Curado. Pegava o ônibus, eu e outro, e ia pra Microlite, Aço Norte, Codestil... À noite. Então a gente pegava o turno da noite e ficava lá batendo papo com peão, vendo os problemas, distribuindo o jornal.... Quando cara não tinha um real, a gente doava o jornal. Mas a gente dizia que o custo é simbólico, se puder contribuir, contribui pra gente fazer outro, que a gente é da oposição, não tem grana pra fazer jornal (Jorge Cesar, entrevista concedida ao autor, 2018).

A campanha salarial do ano seguinte, 1980, não conseguiu repetir o grau de mobilização na categoria dos metalúrgicos, pois “as demissões começavam a ultrapassar os índices da

rotatividade normal, ao mesmo tempo em que o refluxo do movimento no Centro-Sul refletia-se com força sobre os trabalhadores do Nordeste” (SOARES, 1985, p.191). Ainda assim, os trabalhadores conseguiram renovar a estabilidade da comissão salarial por mais oito meses. Esse fato foi, certamente, fundamental, pois representou uma sobrevida para a comissão até que chegasse o período das eleições para o sindicato e o grupo de oposição pudesse, enfim, registrar-se como chapa.

Em 1981, três anos depois da histórica assembleia mencionada anteriormente, chegam as novas eleições para a diretoria do SindMetal-PE. Inscrevem-se duas chapas. A chapa um, representando a continuidade, com José Maria Noblat à frente, e a chapa dois, de oposição, chamada Zé Ferrugem, que tinha Marcos Pereira na liderança (CENTRO JOSUÉ DE CASTRO, 1988). O processo de formação da chapa de oposição é um indicativo de como se articulavam os “*novos sindicalistas*” em Pernambuco. Desde a escolha do nome, como já foi dito, até a construção do programa da chapa, tudo foi fruto de uma pesquisa informal, ou melhor dizendo, de uma consulta aos trabalhadores.

A gente tinha que fazer uma chapa de 24 dirigentes e, quando a gente foi somar, eu acho que.... Eu não consigo me lembrar assim, mas eu acho que tinha mais de 60 dirigentes participando desse processo pra formar essa chapa de 24. Lá foi muito tranquilo. Às vezes eu olho pra trás e penso, assim: mas rapaz, como é que foi aquele negócio? Porque se reuniu todo mundo, tirou os 24. Logicamente tinha um critério. Qual era o critério? As fábricas mais importantes. Naquela época era uma luta muito grande contra o capital internacional, então a gente priorizou as multinacionais. Entrou gente de uma fábrica ou outra nacional, mas a maioria foi de multinacional. E nós conseguimos fazer uma relação de 24 pessoas e todos aqueles que ficaram fora se engajaram como se candidatos fossem. Aí formamos a chapa do Zé Ferrugem, que era de oposição a uma direção que estava aqui há muito tempo (Inaldo Francisco, entrevista concedida ao pesquisador, 2018).

A realização da pesquisa junto aos trabalhadores pode ser compreendida de duas formas. Primeiramente, significa que o processo se estruturou de baixo para cima, valorizando a organização de base, mas, também, como destaca Soares (1985, p.192):

(...) a utilização da pesquisa, forma não muito convencional no Movimento Operário para conquistar o apoio e garantir maior participação do peão, expressava de certa forma, a dificuldade de realização de grandes reuniões para discutir especificamente a questão das eleições sindicais (*idem*).

Quando as urnas foram abertas, o resultado expressou o descontentamento dos trabalhadores com a direção do sindicato e o desejo de mudança nos rumos e nas práticas da

entidade. A turma do Zé Ferrugem, que vinha agitando as assembleias e mobilizando a categoria, teve uma vitória incontestável com uma diferença de 506 votos. Conseguiu 2.077 votos contra 1.571 votos da chapa da situação. O universo de trabalhadores aptos a votar era de quatro mil filiados. Computaram-se, ainda, 50 votos nulos e 21 votos em branco (Diário de Pernambuco [1980] *apud* FERREIRA, 2014). Sobre as eleições de 1981, Jorge Cesar comenta:

A gente ganhou em todas as fábricas, mesmo com a estrutura patronal apoiando a chapa dos pelegos. Os encarregados, dentro das fábricas, fazendo todo tipo de artimanha. Mas quando começou a abrir as urnas, do início ao fim, em todas as urnas a gente ganhava. Provavelmente, eu não me lembro bem, mas só tivemos problema na urna dos aposentados, que era uma coisa que já tava fora da categoria, não tinha mais aquela relação, tá entendendo? Mas aí a gente ganhou, assim, e foi o segundo sindicato que a oposição ganhou aqui em Pernambuco. O primeiro foi Urbanitários e o segundo Metalúrgicos (Jorge Cesar, entrevista concedida ao autor, 2018).

2.3 Os anos 1980 e 1990: o sindicalismo brasileiro do auge à encruzilhada

Embora haja diferenças importantes entre o processo político do SMABC e a luta dos metalúrgicos em Pernambuco, é possível apontar a emergência da oposição no SindMetal como exemplo do novo sindicalismo, que se contrapunha aos grupos que agiam em conivência com os patrões e com o governo ditatorial. Assim, na década de 1980, enquanto o sindicalismo europeu entrava em crise, no Brasil ele se fortalecia e constituía-se como um protagonista no processo de reestabelecimento da democracia e foi decisivo para o alargamento das fronteiras da cidadania conquistada a partir da esfera do trabalho (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

Expressões como “momento de ouro” (SANTANA, 2002), “explosão do sindicalismo” (ALMEIDA, 1996) e “década dos trabalhadores” (RODRIGUES, 1992) são utilizadas para adjetivar o desempenho do movimento sindical, nesse período, no Brasil. A dinâmica efervescente dos movimentos associativos das classes populares, seja a partir dos locais de trabalho, seja a partir dos locais de moradia, fez com que novos personagens entrassem em cena. Na visão de Sader (1991, p.35-36):

Ao final da década [1970] vários textos passaram a se referir à irrupção de movimentos operários e populares que emergiam com a marca da autonomia e da contestação à ordem estabelecida. Era o “novo sindicalismo”, que se pretendeu independente do Estado e dos partidos; eram os “novos movimentos de bairro”, que se constituíram num processo de auto-organização, reivindicando direitos e não trocando favores como os do passado; era o surgimento de uma “nova sociabilidade” em associações comunitárias onde a solidariedade e a auto-ajuda se contrapunham aos

valores da sociedade inclusiva; eram os “novos movimentos sociais”, que politizavam espaços antes silenciados na esfera privada. De onde ninguém esperava, pareciam emergir novos sujeitos coletivos, que criavam seu próprio espaço e requeriam novas categorias para a sua inteligibilidade.

A retomada das lutas sociais pelos trabalhadores, no final dos anos 1970, culminou na construção de novas entidades de representação na década seguinte: a fundação do Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980; a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983; e, por fim, o surgimento do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), em 1984. Em suma, as massas de trabalhadores organizados protagonizaram o declínio da ditadura militar (1964-1985), o reestabelecimento da democracia e o avanço da cidadania. Vivenciávamos a “era da invenção” (OLIVEIRA, 2010). Nos termos de Santana (2018, p.52):

Essa década se tornaria uma década sindical por excelência, tornando-se um dos períodos de ouro da história do movimento operário e sindical no país. Será por isso que, para o capital, ela era entendida no surrado mantra da “década perdida”.

Já os anos 1990 foram marcados, por um lado, pela abertura econômica e pela inserção subordinada do país na ordem competitiva global. Por outro lado, temos a implementação, por parte das empresas, de novas formas de organização e gestão da produção e do trabalho. O Estado social, como o nomeou Oliveira (1998), começava a desmoronar antes mesmo de ter se estabelecido efetivamente no Brasil.

Diante de mudanças de tal magnitude, o sindicalismo brasileiro, especialmente o chamado *sindicalismo CUT*⁶¹, passou de uma atuação marcada pelos embates e confrontamentos diretos, que era a característica central dos anos 1980, para uma postura mais voltada para a negociação, ou, em outros termos, uma “cooperação conflitiva”, “em que o conflito é explicitado mas, ainda assim, há uma preocupação com a cooperação” (RODRIGUES Iram, 1995: p.125).

Para Antunes (1996), as mudanças na forma de atuação do sindicalismo CUT indicavam o abandono de uma perspectiva classista, antipcapitalista e socialista por parte da corrente cutista majoritária e, conseqüentemente, uma “*acomodação dentro da ordem*” (Antunes, 1996: p.135).

O culto da negociação, das câmaras setoriais, do programa econômico para gerir pelo capital a sua crise, tudo isso está inserido num projeto de maior fôlego, cujo oxigênio é dado pelo ideário e pela prática social-democráticas. Trata-se de uma crescente

⁶¹ A expressão é de Rodrigues (1993) e remete ao padrão de atuação e de experiências, ainda que diversas, da rede de sindicatos, federações e confederações abrigada no âmbito da CUT

definição política e ideológica no interior do movimento sindical brasileiro (ANTUNES, 1996: p.135).

Nessa direção, de acordo com Boito (1994), uma prática sindical neocorporativa ganhou força, nos anos 1990, em detrimento do sindicalismo confrontacionista e de massas que caracterizou a década anterior. Esta forma de atuação, ainda que condicionada pelos elementos conjunturais do período, seria não a única saída, mas, em última instância, fruto de uma opção consciente da corrente majoritária da CUT, que buscou replicar um modelo de sindicalismo social democrata nos moldes europeus. O maior exemplo, ainda segundo Boito (1994), seria a atuação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC na Câmara Setorial da Indústria Automotiva, que buscava obter vantagens para o setor.

A participação da CUT, sobretudo através do sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo na Câmara Setorial da Indústria Automotiva resultou no Acordo das Montadoras em 1992. Em linhas gerais, tratou-se de um arranjo institucional tripartite, ou um pacto entre capital, trabalho e Estado, que visava recompor os índices de vendas do setor de automóveis e autopeças e, com isso, possibilitar a manutenção dos empregos e a reposição das perdas salariais. Para conseguir atingir esse objetivo, o governo federal reduziu as alíquotas de impostos como o IPI e o ICMS, as montadoras se comprometeram a não demitir trabalhadores durante a vigência do acordo, e os sindicatos, por sua vez, aceitaram adiar a data base da categoria (MARTIN, 1994; GALVÃO, 1998).

Segundo Oliveira (1993, p.3), o Acordo representou “uma forma extremamente nova e inovadora das e nas relações capital-trabalho no Brasil”. Houve, portanto, “uma transformação de uma relação de anulação para uma relação que, sem deixar de ser antagônica quanto aos interesses em jogo, muda a natureza desse antagonismo, tornado agora algo como um antagonismo convergente” (Ibidem, p.5). Ainda de acordo com esse autor, a celebração do acordo setorial “revela a capacidade de comportamento estratégico, moldada, quase imposta, pelas fortes restrições da conjuntura, mas desenhada para ter efeitos estruturais.” (Ibidem, p.3)

De acordo com Rodrigues (1995), este arranjo institucional, por um lado, foi importante para democratizar as relações de trabalho no Brasil e, por outro, indicou uma importante mudança na *práxis* de algumas das principais lideranças e sindicatos no interior da CUT. Para o autor, “A única saída para a atividade sindical parece ser a adoção de um discurso e de uma prática mais afirmativos, ou seja, que contenha proposições, ao invés da antiga visão de conflito exacerbado e da política de só dizer não” (RODRIGUES, 1995: p.124).

Como já dito, o sindicalismo brasileiro, sobretudo o sindicalismo cutista, buscou criar espaços institucionais tripartites que permitissem o diálogo crítico com o capital e com o Estado. Houve, dessa forma, uma variação do repertório de ação e, também, o alargamento das pautas sindicais tradicionais. Novos temas foram objeto de negociação, tais como “participação nos resultados, kaizen (inovações contínuas), trabalho em grupo, logística, desverticalização/terceirização, manufatura celular, etc.” (RODRIGUES, 1995: p.125).

Assim, no contexto adverso dos anos 1990, diante da orientação neoliberal e antissindical praticada pelo Estado brasileiro, sobretudo no período em que o país foi governado por Fernando Henrique Cardoso (1994-2002)⁶², o sindicalismo substituiu a agenda de ampliação de direitos pela necessidade vital de manutenção dos empregos.

Até então mencionamos, em linhas gerais, algumas das principais mudanças no padrão de atuação e na agenda de reivindicação elaborada pelo sindicalismo brasileiro. Nos referíamos, sobretudo, às práticas sindicais gestadas no âmbito da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e de sua rede de sindicatos, federações e confederações filiadas. No entanto, é importante mencionar que, além do cenário desfavorável dos anos 1990, houve, também, nessa mesma década, o nascimento de um importante concorrente que viria a rivalizar diretamente com a CUT no âmbito da representação sindical no Brasil: a Força Sindical.

Se podemos dizer que a CUT nasceu como o resultado da ascensão das lutas dos trabalhadores nos anos 1980, a Força Sindical, fundada em 1991, por sua vez, também surgiu sintonizada com as principais características do contexto do início da última década do século.

Nessa década, o Brasil passou por uma inserção subordinada no mercado internacional. Por um lado, com a abertura econômica, ativos estatais estratégicos foram transferidos, através de privatizações, para o setor privado. Por outro, as multinacionais que aqui já se encontravam passaram a executar processos de reestruturação produtiva que tiveram, entre algumas de suas principais consequências, a individualização das relações de trabalho e o aumento da competição entre os trabalhadores. Estes elementos minaram formas tradicionais de solidariedade e ergueram obstáculos à conformação de identidades coletivas geradas a partir do mundo do trabalho.

Em escala mundial, o início dos anos 1990 foi marcado, também, pelo colapso da União da República Socialista Soviética (URSS). Junto com a queda do chamado socialismo real, caía,

62 Durante greve dos petroleiros, ocorrida em 1995, o governo FHC acionou as forças armadas para combater os grevistas. Essa postura deixava claro qual seria a forma de tratamento do governo em relação ao sindicalismo. Sobre o caso, ver Rizek (1998)

também, no âmbito ideológico e no imaginário coletivo, o contraponto ao capitalismo como única forma de organização social viável.

Diferentemente da CUT, que, ao menos no plano discursivo, tinha o socialismo como horizonte, a Força Sindical buscava a manutenção da ordem capitalista, ou, ainda, “a transição do capitalismo selvagem para uma sociedade moderna, avançada e competitiva” (FORÇA SINDICAL, 1991: p.37 *apud* RODRIGUES e CARDOSO, 2009: p.1). De acordo com Antunes (1996, p.135), o surgimento da Força Sindical exemplifica “um sindicalismo neoliberal, expressão da *nova direita*, sintonizada com a ordem mundial conservadora” (ANTUNES, 2000, p.236).

Em suma, para demarcar uma diferença crucial entre as duas principais centrais sindicais brasileiras, a CUT e a Força Sindical, no período em questão, Santana (2000, p.216) chama a atenção para a forma como elas analisam e se posicionam diante das mudanças que atingiam a sociedade como um todo e o mundo do trabalho em particular, como o processo de reestruturação produtiva:

(...) enquanto a CUT sinaliza com a perspectiva de que o novo quadro pode trazer, e tem trazido, sérios riscos para os trabalhadores, a FS, ainda que timidamente assinale alguns problemas do novo cenário, parece ver nele a possibilidade de espaços a serem utilizados pelos trabalhadores buscando a melhora de sua condição de vida e trabalho.

2.3.1 De movimento a gestão: os desafios do Zé Ferrugem à frente do Sindicato

Passado o período eleitoral, iniciava-se a primeira gestão (1981-1984) do grupo Zé Ferrugem à frente do SindMetal-PE. O que era uma corrente sindical, um movimento de oposição, estava, agora, diante do desafio de gerir a instituição sindicato, que possuía um grande aparato e uma máquina burocrática com suas atividades rotineiras. O desafio era não ser sugado pelas tarefas burocráticas que eram, inevitavelmente, atribuídas aos sindicatos pelos imperativos da estrutura sindical brasileira. Em suma, era preciso conciliar os valores e princípios críticos, típicos dos *novos sindicalistas*, com a rotina sindical. À frente do sindicato, os membros do Zé Ferrugem eram

Operários saídos da linha de produção, não tinham nenhuma experiência com os trâmites burocráticos do sindicalismo oficial. Com poucos quadros em tempo integral, a questão imediata era não se deixar envolver pela administração e perder o contato com os operários nas fábricas (SOARES, 1985, p.192).

Essa questão remete, ainda que com variações de intensidade, ao dilema que se colocava para o conjunto dos “*novos sindicalistas*” e que viria a ser objeto de grande polêmica no terceiro congresso da CUT, realizado em 1988. Discutia-se, naquela ocasião, os limites e as possibilidades, as vantagens e as desvantagens, enfim, as questões implicadas na passagem de uma CUT-*movimento* para uma CUT-*instituição*. Os sindicalistas e agrupamentos presentes no terceiro congresso da CUT se dividiram entre uma e outra posição e venceu a concepção que defendia a institucionalização da CUT. A entidade deveria, de acordo com essa perspectiva, superar a forma organizacional de movimento e assumir-se, de forma incisiva e definitiva, como instituição (RODRIGUES, 1993).

Coerentes com os valores e princípios difundidos durante a campanha salarial, como, por exemplo, a horizontalidade, a turma do Zé Ferrugem, agora à frente do SindMetal-PE, logo passou a estimular a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. Seja através do caso da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), seja fomentando a construção de comissões de trabalhadores de base, ou, ainda, através da figura do delegado sindical, o Zé Ferrugem vivenciou experiências marcantes e encontrou inúmeras dificuldades.

Soares (1985) destaca uma dificuldade central: a cultura política despótica de grande parte do empresariado. Para esses empresários, o sindicato não era bem visto e nem bem-vindo, sendo, no máximo, tolerado da porta para fora. Trata-se, também, de uma primeira limitação ou diferença em relação ao contexto de atuação dos sindicalistas combativos do ABC. Nesta região, estava instalado o parque industrial do setor mais avançado da moderna indústria metalúrgica: as montadoras de automóveis. Já em Pernambuco, o conjunto das indústrias era composto de pequenas fundições e fabricantes de peças.

A despeito das dificuldades, os *novos sindicalistas* do Zé Ferrugem vivenciaram uma experiência que entraria para a história: a constituição da primeira comissão de fábrica do Nordeste, que aconteceu na então Companhia Siderúrgica do Nordeste (Cosinor). De acordo com um dos relatos que obtivemos:

Com o passar do tempo, com Lula despontando lá em São Bernardo, aquele negócio todo, teve uma coisa lá chamada de comissão de fábrica. A gente procurou saber o que era, viu que era um negócio do cacete. Você ter, além da direção do sindicato, além da CIPA, você ter uma comissão de trabalhadores eleitos, com estabilidade, pra também defender o interesse dos trabalhadores lá e organizar os trabalhadores. Aí a gente tinha uma fábrica aqui que tinha uma grande organização, que era a Cosinor, a siderúrgica Cosinor, onde trabalhava esse Henrique [Cossart], que eu disse que ajudou a gente, o padre Henrique. Com ele e outros companheiros discutimos a comissão de fábrica, que eu acho que eram onze companheiros. Elegemos uma comissão, né, foi

um momento muito rico pra gente. Infelizmente não conseguimos fazer em outras fábricas, é difícil. Mas lá a gente fez essa comissão. A gente conseguiu fazer essa comissão e ela funcionou com companheiros bons que tinha lá. Então tinha reunião semanal, discutia a ação da semana, participava ativamente das campanhas salariais e mobilizações, participava dos congressos que a gente fazia. Essa comissão, era uma coisa viva - tão viva que a empresa resolveu demitir todos por justa causa. Demitiu onze por justa causa (Inaldo Francisco, entrevista concedida ao pesquisador, 2018).

Ainda que a comissão de trabalhadores da Cosinor tenha funcionado bem – até o momento da demissão dos trabalhadores – os sindicalistas não conseguiram reproduzir a experiência em outra fábrica. Inaldo Francisco, que acompanhou a comissão de fábrica e era dirigente do sindicato, relata que havia, na Cosinor, um conjunto de trabalhadores com experiência militante, o que facilitou a construção da comissão:

É o seguinte. Na verdade, a gente tinha que reconhecer que tinha bons dirigentes naquela fábrica. Lá teve companheiro da Convergência Socialista⁶³ e outras organizações, que já tinha um certo nível de consciência, então ficou mais fácil de convencer os trabalhadores a participar da comissão. Acho que foi mais isso. Lá tinha um nível maior de militantes atuantes, não só no movimento sindical, mas no movimento social, então o nível já era outro. Acho que foi por isso que a gente não conseguiu fazer em outras fábricas (Inaldo Francisco, entrevista concedida ao pesquisador, 2018).

Soares (1985), em sua avaliação sobre a Cosinor ter sido a única empresa a aceitar uma comissão de trabalhadores, acrescenta o fato de que a empresa possuía outra particularidade, que “está ligada a características próprias e a combinação de fatores muito específicos no quadro das indústrias locais” (Soares, 1985, p.199). Ainda, segundo o autor, a Cosinor:

(...) combina as características de uma grande empresa nas condições regionais, com o controle acionário inicial de um grupo de singular tradição liberal na Região. Por outro lado, tendo sua produção voltada para suprir as usinas de açúcar de equipamentos básicos tem a sua importância destaca como empresa fundamental e complementar à principal atividade econômica do Estado. Este elemento concorre diretamente para a valorização da mão-de-obra, particularmente do setor mais especializado (*Idem*: 199-200).

⁶³ A Convergência Socialista (CS) era uma das correntes políticas de orientação trotskista que atuavam no PT. Por não aceitar a regulamentação do funcionamento das tendências internas daquele partido, a CS foi expulsa em 1992 e, juntamente com outros agrupamentos menores, fundou, em 1994, o Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados (PSTU). Para uma análise das tendências e organizações marxistas no Brasil, ver Silva (1998).

Outro fator que merece destaque é o fato de a reivindicação dos trabalhadores pela construção de uma comissão de representação anteceder a conquista do SindMetal-PE pelo grupo da oposição Zé Ferrugem (Soares, 1985).

Nos anos 1990, a recessão e a desindustrialização que atingiram o Brasil tiveram sérias consequências no Estado de Pernambuco, fazendo com que o limitado parque industrial pernambucano fosse encolhido. Diante do baixo dinamismo da economia local, assistindo ao crescente desemprego causado pelo fechamento das empresas e pelas inovações tecnológicas nos processos produtivos, o SindMetal-PE esteve na defensiva, sem protagonizar ações de destaque. Esse sindicato só voltaria à cena em meados da década seguinte, quando Pernambuco se converteu em um dos principais polos de atração dos investimentos do governo federal e os postos de trabalho retornaram, especialmente com o surgimento do polo naval e do polo automotivo, como foi apresentado no primeiro capítulo.

2.4 Os anos 2000: o sindicalismo nos governos petistas

Em 2002, o antigo presidente do SMABC, Luís Inácio Lula da Silva, que liderou o ciclo de greves de meados dos anos 1970, foi eleito, à frente do Partido dos Trabalhadores (PT), presidente da república do Brasil. A novidade residiu, entre outros aspectos, na chegada de uma liderança de origem sindical ao posto mais alto de comando do Estado em um país marcado pelo alijamento das classes populares da política. Tendo renovado o mandato em 2006, Lula deixou a presidência da república, em 2010, com impressionantes 83% de aprovação e, ainda, elegeu a sua sucessora, que jamais havia disputado um cargo eletivo, a então ministra da casa civil, Dilma Rousseff.

Assim, a primeira década do século XXI inaugurou um novo período na história do Brasil. Tendo estreado na vida pública como líder sindical nos anos 1970 e 1980 à frente do chamado *novo sindicalismo*, a eleição de Lula, em 2002, ainda que em um governo ancorado em uma coalização de forças antagônicas, teve uma forte carga simbólica e, consequentemente, gerou fortes expectativas nos movimentos sociais e demais segmentos da sociedade civil, especialmente, no sindicalismo.

Com a eleição de Lula, a expectativa por parte do movimento sindical e dos movimentos sociais, era, por um lado, que estancasse o desmanche neoliberal e, por outro, que se desse início a uma agenda de reformas sociais progressistas. Nesse sentido, ainda que com ênfases

diferentes, há relativo consenso, entre os pesquisadores, de que o governo Lula, sobretudo a partir do segundo mandato, representou uma inflexão na agenda neoliberal que vinha sendo implementada no Brasil até então.

A retomada do papel do Estado como agente indutor e planejador do crescimento econômico teve como uma das consequências, no âmbito acadêmico, o ressurgimento de pesquisas que pautavam, direta ou indiretamente, a questão do (novo) desenvolvimentismo (BRESSER-PEREIRA, 2004).

No que se refere ao mundo do trabalho, alguns pesquisadores avaliam que os governos Lula (2003-2010) e, também, o primeiro governo Dilma (2011-2014), funcionaram, ainda que parcialmente, como uma barreira de contenção dos avanços neoliberais que aprofundavam a precarização do trabalho no Brasil (ARAÚJO, VÉRAS DE OLIVEIRA 2014; LADOSKY, RAMALHO, RODRIGUES, 2014; FERRAZ, BRIDI, 2014).

Uma das primeiras medidas do governo Lula nesse sentido, por exemplo, foi retirar da pauta do Senado o projeto de lei 5.483, de 2001, de autoria do então poder executivo, que visava alterar o artigo 618 da CLT, fazendo com que os acordos negociados entre empresas e sindicatos prevalecessem sobre legislação (LADOSKY, RAMALHO, RODRIGUES, 2014).

Além disso, a política de valorização real do salário mínimo, o aumento do número de empregos formais, a inclusão de segmentos antes excluídos do mercado de trabalho, tais como as empregadas domésticas, e a contenção de projetos de lei que buscavam ampliar a terceirização para as atividades fins, são apontado como medidas positivas adotadas na era do lulismo (SINGER, 2011).

Com a chegada do PT ao comando do poder executivo federal, o sindicalismo brasileiro, especialmente aquele referenciado na CUT, viu-se diante do desafio de relacionar-se, pela primeira vez na sua experiência, com um governo considerado aliado. A relação estabelecida, a partir de então, entre estes dois atores, é marcada pela ambiguidade (ARAÚJO & VERAS DE OLIVEIRA, 2011).

No episódio da aprovação da Reforma da Previdência, em 2003, a postura da maioria da direção da CUT chocou-se frontalmente com as expectativas e os interesses de parte dos sindicatos e dos trabalhadores da base da Central, especialmente aqueles ligados aos servidores do funcionalismo público federal. Em 5 de junho de 2003, o então presidente da central, Jair Meneguelli, ao confirmar o apoio da reforma de previdência proposta pelo governo Lula, deu a seguinte declaração:

(...) é difícil fugir do corporativismo que existe hoje. Mas isso terá que ser colocado em discussão dentro da CUT mesmo. Não estamos discutindo se vou ganhar mais ou

menos. Temos que decidir se no futuro nós vamos ter benefício ou não vamos ter benefício⁶⁴.

A relação orgânica da CUT com o governo federal deu início a um processo parcial de reorganização e a uma maior fragmentação da representação de cúpula do sindicalismo brasileiro⁶⁵. Alguns sindicatos e correntes sindicais, com presença histórica no interior da entidade, impulsionaram a fundação de novas centrais sindicais e, como consequência da adesão da central ao projeto de reforma da previdência proposto pelo governo do PT, a CUT perdeu alguns sindicatos históricos de sua base, com destaque para a representação dos professores universitários do país.

Dentre estas novas centrais, destacam-se, inicialmente, a Central Sindical e Popular - Coordenação Nacional de Lutas (CSP-Conlutas) e a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB). A primeira, hegemonicamente composta por sindicalistas vinculados ao Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados (PSTU), que se colocava como oposição de esquerda ao governo Lula e dirigia poucos, porém importantes sindicatos, tais como a Andes e o Sindicato de Metalúrgicos de São José dos Campos. Já a CTB, hegemonicamente composta por militantes vinculados ao Partido Comunista do Brasil (PCdoB), embora tenha se retirado da CUT, não se retirou do campo governista e, diferentemente da Conlutas, manteve uma relação fraternal com o governo Lula.

Para alguns, a partir de então, a autonomia da CUT teria sido perdida diante da política que Druck (2006) caracteriza como de “permanente cooptação” elaborada pelo governo do PT, a partir de um processo de “estatização” das organizações trabalhistas. Analisando a produção acadêmica sobre a ação sindical nesse período, Verás de Oliveira e Ladosky (2014), fazem a seguinte ponderação:

No que se refere aos estudos sindicais, novamente as análises foram contaminadas pelas posições sob disputas políticas. Especialmente, a perspectiva de análise sobre a experiência de governo inaugurada com a primeira eleição de Lula passou a exercer um peso decisivo no modo de se avaliar a atuação sindical no novo contexto (VERAS DE OLIVEIRA, LADOSKY, 2014: p.167).

⁶⁴ https://www.bbc.com/portuguese/noticias/030604_meneguellir.shtml, acessado em 25/11/2018

⁶⁵ Em 2006, no caderno de resoluções do 9º Congresso da CUT (CONCUT), a entidade reconheceu que “A Reforma da Previdência no início do Governo Lula manteve a lógica de retirada de direitos dos servidores públicos, sem resolver os problemas estruturais da Previdência” (CONCUT, 2006,p.23)

Um exemplo do que foi dito acima pode ser encontrado, entre outros, em Galvão (2006), que, ao analisar o primeiro governo Lula (2003-2006), afirma que este teria mantido a política econômica neoliberal da era FHC (1994-2002), “aprofundando, ao mesmo tempo, as reformas introduzidas pelo governo Cardoso como, por exemplo, a reforma da previdência” (GALVÃO, 2006: p.136). Diante de tal governo “antipopular”, o sindicalismo cutista, “ao invés de organizar a resistência dos trabalhadores e mobilizá-los em defesa de seus direitos, procura conter manifestações contrárias ao governo, a fim de não prejudicar sua ‘governabilidade’” (GALVÃO, 2006: p.137). Assim, de acordo com a autora, a principal tarefa que estava colocada seria superar a ação da diretoria majoritária da CUT.

A formulação de Braga (2012), ainda que mais sofisticada, aponta no mesmo sentido. Segundo esse autor, o *lulismo*, entendido como modo de regulação da relação entre capital e trabalho, teria sido parcialmente bem-sucedido ao estabilizar, ainda que temporariamente, a luta de classes e ao garantir, sem maiores transtornos, ou seja, sem necessidade de recorrer a dispositivos autoritários, a reprodução da acumulação capitalista no país. Para tanto, o *lulismo* teria contado, por um lado, com o consentimento ativo das direções sindicais, especialmente do sindicalismo CUT, e, por outro, com o consentimento passivo do precariado, que o autor entende como sendo o emergente proletariado precarizado.

Na concepção de Braga (2012), teria sido com o objetivo de obter a adesão da cúpula da burocracia sindical cutista que o governo Lula nomeou vários dirigentes sindicais para cargos importantes no aparato estatal brasileiro e, especialmente, para postos de comando nos principais fundos de pensão dos trabalhadores do funcionalismo público. Já o consentimento passivo do precariado, ainda para o autor, teria sido obtido por meio da melhoria de alguns indicadores importantes, como a política de valorização real do salário mínimo, o aumento da formalização no mercado de trabalho e, também, por meio de algumas políticas sociais, entre elas, o bolsa família, o Prouni etc.

Para Sória (2011), a chegada do PT ao posto máximo do executivo federal impulsionou a participação da “elite sindical” cutista, especialmente do setor bancário de São Paulo, nos fundos de pensão. De acordo com Oliveira (2003, p.21), houve uma aproximação e uma convergência de interesses entre “técnicos e economistas *doublés* de banqueiros” e “trabalhadores transformados em operadores de fundos de previdência”.

Entre os adeptos da ideia de que houve uma burocratização e adaptação da direção majoritária da CUT ao neoliberalismo, ou, ao ideário do capital, ou, ainda, que o sindicalismo brasileiro, especialmente o sindicalismo CUT, foi cooptado pelo governo Lula, estão, apesar

das variações nas análises, Alves (2000), Antunes (2006), Galvão (2006), Marcelino (2008), Mattos (2009), entre outros.

Para evitar análises excessivamente normativas e, muitas vezes reducionistas, é preciso levarmos em consideração a complexidade, as contradições, os interesses e as tensões presentes nessa relação. Portanto, a dinâmica da interação entre governo e sindicalismo, ou, ainda mais precisamente, entre a CUT e o governo do PT, merece ser melhor problematizada. Assim, concordamos que “pensar o sindicalismo exige que olhemos para além dos discursos, para o movimento real dos trabalhadores, distinguindo aquilo que gostaríamos que fosse (do dever ser), daquilo que é ou que tem sido” (BRIDI e FERRAZ, 2014: p.96). Nesse sentido, algumas interpretações buscam analisar as potencialidades da relação entre o governo e os sindicatos, o contexto e as possibilidades de ação do sindicalismo brasileiro na primeira década dos anos 2000. Para Ramalho (2008), a eleição à presidência da maior liderança sindical da história do Brasil possibilitou

Um diálogo inédito com os sindicatos, inclusive com a presença de vários representantes sindicais em cargos de governo. Essa proximidade pode ser problemática, na medida em que essas entidades percam o seu poder de crítica. Por outro lado, pode ser aproveitada politicamente para reagir a retrocessos na legislação trabalhista e garantir a presença permanente dos sindicatos como atores fundamentais no cenário político brasileiro (RAMALHO, 2008, s/p).

Contestando as teses da cooptação ou da passividade da CUT diante do governo petista, Ladosky, Ramalho e Rodrigues (2014) elencam as marchas a Brasília e as jornadas de mobilização, com paralisações nacionais, que foram protagonizadas pela central com o objetivo de pressionar o governo e o legislativo em defesa dos interesses dos trabalhadores.

Pode-se dizer que a ação da CUT nos anos 2003-2013 não teve a mesma visibilidade, se comparada às grandes mobilizações e greves gerais dos anos 1980, mas a sua interlocução com um governo com sensibilidade política para atender, até certo ponto, parte das reivindicações das entidades sindicais, aumentou a eficácia política da central, com conquistas que não seriam possíveis em outras conjunturas e com governos contrários, do ponto de vista político e ideológico. (LADOSKY, RAMALHO, RODRIGUES, 2014, p.81).

Um caso emblemático da complexidade imbricada na relação entre o sindicalismo brasileiro, sobretudo aquele praticado no âmbito da CUT, e o governo do PT, foi a lei 11648, de 2008, de autoria do poder executivo, que formalizou o reconhecimento das centrais sindicais. Tal fato não somente incorporou as centrais à estrutura sindical oficial, outra duramente

criticada pelo então sindicalismo combativo, como veio acompanhado do financiamento compulsório através do polêmico imposto sindical. Além de estabelecer uma série de prerrogativas que as centrais deveriam cumprir para serem reconhecidas, a lei estabeleceu que 10% do valor referente ao imposto sindical deveria ser distribuído entre as centrais sindicais em proporção direta à representatividade de cada uma.

Assim, cabe ao Estado brasileiro aferir, reconhecer e validar a representação de cada central. Em suma, se, por um lado, tinha-se o reconhecimento oficial e o aporte de recursos financeiros, por outro, aumentava-se o poder de controle pelo Estado. Na visão de Antunes (2011), a extensão do imposto sindical às centrais, somada a outras verbas estatais e a nomeação de vários quadros oriundos do sindicalismo para cargos no governo compunham o cenário do cooptação sindical.

2.4.1 O SindMetal nos anos 2000 – primeira aproximação

Tendo conquistado o SindMetal-PE em 1981, o grupo Zé Ferrugem se manteve à frente da entidade por duas décadas, pois, a despeito de algumas mudanças na diretoria, houve continuidade em relação ao grupo original. No ano 2000, porém, uma cisão interna na diretoria do sindicato deu origem a uma oposição que, representada na chapa Novos Rumos, venceu a eleição e manteve-se à frente da gestão por cinco mandatos sucessivos até 2014, todos sob a presidência de Alberto Alves, conhecido como Betão.

Nos anos 2000, como resultado direto do ensaio desenvolvimentista que ocorreu no Brasil, o parque industrial pernambucano, sobretudo no segmento da metalurgia, passou por profundas alterações, conforme apontado no capítulo 1. O Estado de Pernambuco, com o aporte de investimentos vultuosos do governo federal, atraiu várias indústrias que gravitaram, principalmente, em torno do Complexo Industrial e Portuário de Suape (CIPS) e do polo automotivo na cidade de Goiana, na zona da Mata Sul. No ramo metalúrgico, o destaque inicial, sem dúvidas, foi o surgimento da indústria naval, através do Estaleiro Atlântico Sul (EAS), sediado no CIPS, que entrou em funcionamento em 2008, e, alguns anos mais tarde, o polo automotivo, representado pela fábrica de Jeep, instalada em Goiana em 2015.

As alterações no parque industrial de Pernambuco, conforme explicitado no capítulo 1, recolocaram a categoria dos trabalhadores metalúrgicos no centro das atenções. A expressiva quantidade de postos de trabalho gerados, especialmente no polo naval e no polo automotivo, trouxe consigo grandes desafios para a atuação do SindMetal-PE.

Depois da desindustrialização ocorrida nos anos 1990 e o consequente arrefecimento das lutas e mobilizações, esse sindicato teria que lidar, entre outros, com dois desafios centrais: por um lado, representar uma categoria maior e mais diversificada e, por outro, negociar com poderosas empresas de grandes dimensões.

Como atestam as lutas dos metalúrgicos em 2008 e 2011, no polo naval, com greves espontâneas e de massas, ocorridas à revelia do sindicato, havia um flagrante descompasso entre os anseios e aspirações da base e a postura de inação da direção do SindMetal-PE. O grupo de trabalhadores entrevistados, quando questionados, afirmaram descontentamento e desconfiança em relação ao sindicato.

Umas trabalhadoras metalúrgicas entrevistadas, aqui nomeada M3, que trabalhou no EAS desde o início, em 2008, até o fechamento em 2019, nos relatou que

Tinha um na época, um presidente do sindicato chamado Betão. Pra mim, aquele, ele não fazia nada. Fazia aquele alvoroço, mas quando o estaleiro batia, ele concordava com o que o estaleiro dizia. (Entrevista concedida ao pesquisador)

A outra trabalhadora entrevistada, soldadora, que chamaremos por M4, que também trabalhou no estaleiro desde o início, tem uma visão semelhante em relação ao Sindmetal-PE. Segundo ela, o sindicato

Aparecia só na época que era pra o aumento do dissídio. E teve um lá, enrolava, enrolava, e depois descobriram que ele tava junto com a empresa. [Ele dizia] “nós vamos lutar pelos nossos direitos”, aí quando chega lá, na hora, tira o dele e deixava as pessoas. Teve gente que foi demitida por conta disso. (Entrevista concedida ao pesquisador)

Outro trabalhador entrevistado para essa pesquisa, um soldador naval, aqui chamado de M1, queixou-se do distanciamento, inclusive físico, que havia entre o Sindmetal e os trabalhadores do estaleiro, que não contavam com uma subsede estruturada para acolhe-los. Para M1, a quantidade de trabalhadores que haviam no Estaleiro Atlântico Sul era superior ao número filiados do Sindmetal e, por essa, razão, a diretoria da entidade, com Betão à frente, “cresceu o olho” nos valores que poderia arrecadar. Em suas palavras:

(...) a gente se revoltou muito, porque o sindicato cresceu muito o olho, no estaleiro em si, porque a área metalúrgica em Pernambuco era reduzida. A quantidade de funcionário que tinha no estaleiro era superior ao que eles tinham de filiado em todo o estado. Aí eles cresceram muito o olho lá dentro, né!? Aí pra não perder aquilo ali, terminaram se aliando à própria direção. Aí, assim, se aliaram à direção e [os trabalhadores se] revoltaram... (Entrevista concedida ao pesquisador)

A indústria metalmeccânica, em Pernambuco, passou por um processo de encolhimento na década de 1980. Neste ano, o setor empregava cerca de 16 mil trabalhadores, caindo para 12.972 em 1988 (LIMA, 1996). De fato, como disse M1, essa tendência só foi revertida a partir do surgimento do polo naval em 2008.

Esse período de baixo dinamismo econômico e de refluxo na quantidade de trabalhadores na base, impactou, de alguma maneira, a organização e a atuação do Sindmetal-PE. Na defensiva, sem protagonizar importantes lutas, as questões burocráticas da rotina sindical e as disputas internas ganharam proeminência na agenda da entidade.

As eleições para a diretoria da entidade, em 2008, foram marcadas por denúncias de fraudes. De acordo com a reconstituição do pleito feita por Queiroz (2014), duas chapas concorreram: de um lado, a chapa 1 – denominada Novos Rumos, de situação, com Betão à frente, buscava se reeleger; de outro, a chapa 2 – Oposição Classista, fruto de uma cisão da gestão anterior, tentava conquistar o sindicato.

O programa da chapa oposicionista fazia menção a acordos espúrios que havia sido feito para prejudicar os trabalhadores e beneficiar os membros da diretoria do Sindmetal (QUEIROZ, 2014, p.105). Em um dos boletins informativos distribuídos aos trabalhadores, a chapa Oposição Classista, afirmava:

Em nossa campanha pelo resgate da luta metalúrgica e em defesa das nossas conquistas, recebemos várias denúncias de irregularidades cometidas pelo atual presidente do sindicato com o apoio de alguns diretores. Na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) existem documentos que comprovam a existência de acordos que beneficiam essa gente e prejudicam a categoria⁶⁶.

Além disso, a chapa 2 denunciava ainda que teriam ocorrido desvios dos recursos financeiros do Sindmetal para uma ONG chamada Instituto Social do Trabalhador, presidida por Betão e que tinha outros membros do sindicato à frente⁶⁷.

A mesma dinâmica foi reproduzida na eleição de 2011, dessa vez, no entanto, com o pleito tendo sido anulado por decisão judicial que, inicialmente, reconheceu a chapa da oposição como vencedora, mas, alguns dias depois, reverteu a decisão e manteve o mesmo grupo à frente do sindicato (Queiroz, 2014).

⁶⁶ <https://vermelho.org.br/2008/06/18/classistas-denunciam-diretoria-do-sindmetal/>

⁶⁷ Ao admitir o fato, o líder sindical afirmou que os recursos seriam para ajudar a ONG a entrar em funcionamento. <https://blogs.ne10.uol.com.br/jamildo/2008/08/08/sindicalista-admite-que-criou-conta-privada-para-receber-dinheiro-de-metalurgicos/>

Já em 2014, diretores descontentes com a gestão do presidente Betão, juntamente com diretores de gestões anteriores do sindicato, decidiram formar uma chapa de oposição para disputar as eleições daquele ano. Estrategicamente, os oposicionistas resolveram batizar a chapa com um nome carregado de simbolismo e cravaram que o momento adverso exigia a volta do Zé Ferrugem. Vitorioso, ao tomar posse, este grupo anunciou que promoveria uma reestruturação no SindMetal-PE.

A nova gestão do SindMetal, portanto, assumiu o sindicato em um contexto em que, em termos econômicos, Pernambuco vivia um dos seus melhores momentos. Paralelamente, no plano nacional, a situação política já começava a mudar, em um processo de desgaste da imagem do PT que culminaria no *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff e, a partir de então, de uma série de ataques ao sindicalismo e aos direitos trabalhistas.

Considerações Parciais

Nesse novo quadro, algumas questões clamam por respostas: quais são as semelhanças e diferenças entre os novos sindicalistas da década de 1980 e os sindicalistas que propõem uma revitalização com a volta do Zé Ferrugem? De que maneira se aproximam e se distanciam as trajetórias que levam ao sindicalismo? Quais eram e quais são hoje as implicações da decisão de fazer parte da diretoria de um sindicato? O que se mantém e o que mudou quanto às habilidades e atributos (capitais) requeridos para entrar, permanecer e se destacar como liderança no campo sindical? Em outros termos, quais são as permanências e rupturas nos processos de agenciamento de lideranças sindicais?

Com o intuito de obter respostas para essas questões, no próximo capítulo, confrontamos as trajetórias e perfil dos sindicalistas nas duas gerações do Zé Ferrugem à frente da direção do SindMetal-PE, enfocando as diferentes formas de agenciamento de sindicalistas. Em seguida, buscando uma caracterização dos sindicalistas da nova geração, delineamos os perfis demográfico e profissional da atual diretoria do SindMetal, e apresentamos, as opiniões e os valores por ela defendidos relacionados a temas polêmicos e atuais.

Capítulo 3 - O Zé Ferrugem de Ontem e de Hoje: Trajetórias e Perfil dos Sindicalistas em duas Gerações do Sindmetal (PE)

Confrontar as trajetórias e perfil dos sindicalistas nas duas gerações do Zé Ferrugem à frente do SindMetal-PE implica abordar as diferentes formas de agenciamento de sindicalistas, buscando identificar as mudanças nesse processo, as motivações que levam à filiação ao sindicato, as diferenças entre as antigas e as novas lideranças e discutir as implicações das formas de agenciamento para a prática sindical.

Nesse contexto, depois de apresentarmos as formas de ingresso de cada uma das gerações do novo sindicalismo, delineamos os perfis demográfico e profissional da diretoria do SindMetal, a partir dos dados coletados em entrevistas. Na sequência, apresentamos, baseados no mesmo recurso metodológico, as opiniões e os valores dos atuais diretores em relação a temas polêmicos, de grande relevância no debate público contemporâneo na sociedade brasileira, que tiveram repercussão nas últimas eleições presidenciais, tais como a liberação da maconha, casamento homossexual, aborto, Lei Maria da Penha, cotas sociais e raciais, redução da maioridade penal, acesso a armas de fogo, além do posicionamento que assumem quanto a um tema que divide opiniões, a representatividade sindical.

3.1 Tornando-se um dirigente sindical do SindMetal-PE ou Agenciamento de sindicalistas em duas gerações

Desde a redemocratização, a imagem negativa, construída na ditadura, do dirigente sindical como um agente subversivo de quem faria sentido ter medo e manter distância, foi sendo aos poucos desconstruída. A eleição de um ex-dirigente sindical à presidência da República, em 2003, certamente contribuiu, ainda que parcialmente, para tal. Essa mudança de visão foi melhor consolidada com a chegada do Partido dos Trabalhadores (PT) não apenas ao comando do governo federal, mas com a nomeação de vários dirigentes sindicais para os postos de comando de ministérios, empresas estatais, autarquias etc. Chegou-se a propor que estaria surgindo uma nova elite, formada por ex-sindicalistas reconvertidos ao mercado financeiro e que passaram a dirigir vultuosos montantes de dinheiro nos fundos de pensão (JARDIM, 2007; SILVA, 2011).

Tema não muito comum nos estudos sobre os sindicatos, a questão do agenciamento das novas lideranças sindicais pode indicar algumas das mudanças ocorridas no sindicalismo

brasileiro desde o período que coincide com o final da ditadura militar e o início da redemocratização, quando emergiu o chamado novo sindicalismo, até os dias atuais.

Durante o trabalho de campo, ouvimos a seguinte frase de um dirigente sindical: “eu não sou militante, eu sou sindicalista” e, em seguida, nos indicou outro sindicalista, dizendo “aquele, sim, é militante”. Ser militante, na concepção do nosso entrevistado, significa ter um engajamento, prévio ou paralelo à atuação sindical, em movimentos sociais, associações de moradores, partidos políticos etc. Mais adiante, na mesma entrevista, nos foi dito que não havia militantes no SindMetal-PE e que a maioria dos dirigentes tinha uma trajetória muito parecida, tendo no sindicato a sua primeira e única forma de ação coletiva.

Tomizaki e Rombaldi (2009) apontam a necessidade de estudos na perspectiva de constituição de uma “sociologia da vocação” que ajude a compreender os processos de recrutamento e formação das lideranças no movimento operário.

Nessa direção, questionamo-nos sobre o que havia mudado nas formas de recrutamento e agenciamento das lideranças sindicais: quem era e quem é atraído pelo sindicato SindMetal-PE? Quais são as diferenças entre as antigas lideranças e as novas? Ocorreram mudanças nas motivações para o engajamento sindical? Quais as implicações das formas de agenciamento para a prática sindical? Essas questões nos servirão de norte na condução das entrevistas com os sindicalistas.

Entrevistamos dez sindicalistas ao todo, sendo nove homens e uma mulher. Os três sindicalistas mais antigos entraram no SindMetal-PE ainda nos anos 1980 e fizeram parte do processo de construção da chapa de oposição Zé Ferrugem que, em 1981, após a vitória nas urnas, retirou da diretoria o grupo que assumira a entidade a partir da intervenção do governo militar e que, ao longo do regime ditatorial, atuara em colaboração com os patrões e o governo, evitando manifestações por parte dos trabalhadores. Desses, dois já não atuam mais no movimento sindical e um continua sendo diretor do sindicato, atualmente responsável pela secretaria de assuntos dos aposentados.

3.1.1 Ingressando no SindMetal: a geração do novo sindicalismo

Como foi dito anteriormente, tornar-se um sindicalista de esquerda, durante o regime militar, tinha profundas implicações e riscos. Assim, as formas de recrutamento de novas lideranças, em não raros casos, passavam por instâncias de agenciamento que atuavam a partir do esclarecimento e da politização do cotidiano, como é o caso da Juventude Operária Católica

(JOC) e da Ação Católica Operária (ACO). Dado ao contexto de fechamento das vias institucionais de participação política e com os sindicatos sob intervenção, entidades como a JOC e ACO, parcialmente ancoradas na Igreja Católica, eram alguns dos poucos espaços que restavam para a organização e a atuação coletiva.

A JOC e a ACO eram instituições formadas por sacerdotes e leigos que buscaram se aproximar da classe trabalhadora, acolhendo as suas demandas e propondo soluções aos seus problemas. Foi, assim, em meados dos anos 1970, no âmbito da JOC e, sobretudo, da ACO, que os trabalhadores metalúrgicos, trazidos por diferentes caminhos, encontraram-se para construir o movimento de oposição metalúrgica em Pernambuco.

As trajetórias de sindicalistas daquele período, como João Paulo, Jorge César e Inaldo, apresentadas neste capítulo, são representativas de como se dava o processo de recrutamento, formação e agenciamento de lideranças sindicais e, em última instância, do próprio funcionamento do campo sindical. Podemos afirmar que esses sindicalistas, assim como outros daquela geração, tiveram na JOC e na ACO um apoio fundamental para os seus primeiros passos no ativismo.

Filho mais novo de uma mãe sertaneja, natural de Arcoverde, que migrou para o Recife nos anos 1960 e passou a trabalhar como comerciante nas feiras livres, Jorge César precisou trabalhar desde cedo para ajudar na manutenção da família. Tendo dedicado parte da infância à criação de animais para o abate, como galinhas e porcos, e da adolescência, ao trabalho informal em diversos estabelecimentos, o tempo que Jorge César teve para se dedicar aos estudos sempre foi escasso. O ingresso no setor metalúrgico ocorreu, primeiramente, sem registro na carteira de trabalho, de maneira informal, trabalhando em escalas de 24 horas em um serviço que requeria, basicamente, disposição e força física.

Era um trabalho braçal, um trabalho muito puxado porque era necessário o seu porte físico. Como eu tinha um porte físico, né, tinha muita força, tinha muita agilidade, então esse era o requisito principal.

Foi, portanto, na prática, prescindindo de uma formação prévia, que Jorge César se tornou metalúrgico. Em 1974, sofreu um acidente de trabalho que o afastou das suas funções durante um mês e, segundo relata, a direção da empresa em que trabalhava (fundição Cosinor), com receio da fiscalização trabalhista, resolveu, após o acidente, assinar a carteira de trabalho, formalizando, enfim, o vínculo laboral.

Depois de trabalhar em um regime de turnos alternados, que o impediam de estudar, o jovem metalúrgico, então com cerca de 17 anos, conseguiu ser transferido para um turno fixo e

pôde realizar, finalmente, o desejo de retomar os estudos. Jorge César estudou na escola estadual Clóvis Beviláqua, localizada no bairro do Hipódromo, na zona norte do Recife e recorda que a maioria dos seus colegas também era composta por trabalhadores, mas ele era o único metalúrgico, o que chamou a atenção de uma professora de religião que passou, então, a demonstrar grande interesse pelo seu trabalho.

Então daí ela começou uma aproximação mais comigo, entendeu? Uma aproximação mais comigo. Aproximação que eu digo de conversar, de... De ver como era as condições de trabalho, de... De, um pouco sondar aquele contexto que eu vivia. Aí eu dizia: "Professora, não tô a fim de conversar esse papo de trabalho não. Vim aqui mais pra estudar, tentar estudar." Né?

A insistência da professora despertou a curiosidade dos demais alunos da turma, gerando, inclusive, rumores de que ela estaria interessada em namorar o estudante metalúrgico. Mais adiante, ao adquirir uma maior proximidade, a professora de religião passou então a oferecer-lhe alguns livros:

Aí ela começou a passar algum... Algum material. Alguns que seria do ponto de vista da relação do trabalho e o capital, na exploração. Mas um material básico, um material do que seria, assim, a exploração, né? De mais valia, do capitalismo, essas coisas, mas muito seria o beabá do marxismo, né? E era um material que eu lia, mas, assim, não entendia bem, né, esse contexto, não queria, tinha rejeição dessa... Eu digo "porra, eu já vivo nessa, nesse negócio de trabalho, doido pra sair daquela porra ali."

Em seguida, com o estreitamento da amizade e a constituição da confiança, a professora o convidou para participar das reuniões e das atividades da JOC. Nesse ambiente, jovens trabalhadores de diversos setores se reuniam, discretamente, geralmente a cada quinze dias, para discutir e estudar temas relacionados à condição operária, como o custo de vida, a exploração do trabalho pelo capital, a alienação etc.

Então a gente tinha esse grupo que era grupo de estudos. Então era estudo da relação do seu cotidiano e aprofundando, na época, uns cadernozinho que tinha chamado de Marta Harnecker, era uns cadernos fininho que tinha vários pontos de análise, né, do sistema capitalista, sua exploração como se dava, né, entre os... A classe trabalhadora. Isso era praticamente, era os estudos clandestino, né? Não era aberto. As pessoas que ia eram pessoas que era convidada ou pincelada por essas pessoas. Esses atores que tinham ligação com a igreja, né?

Já Inaldo⁶⁸ recorda que, à época em que era um jovem metalúrgico, o primeiro contato que teve com o movimento de oposição metalúrgica foi em uma reunião que ocorreu na sede da Ação Católica Operária (ACO). Até aquele momento, afirma, não havia tido qualquer tipo de engajamento político ou sindical. Em 1973, após concluir um curso profissionalizante de ajustador mecânico no SENAI, começara a trabalhar na fábrica de pilhas Microlite, localizada no bairro do Curado, na cidade de Jaboatão dos Guararapes, situada na Região Metropolitana do Recife. No contexto de uma campanha salarial, em 1979, Inaldo foi interpelado por um colega de trabalho chamado Siqueira⁶⁹, que, mesmo sem ter muita intimidade com ele, convidou-o para participar de uma atividade da oposição sindical.

Um certo dia, Siqueira, sem ter muita intimidade comigo disse: Inaldo, é o seguinte... Ele era assim, meio grosso: “Inaldo, vai ter ação sindical e eu botei teu nome lá”. Não tinha nem falado comigo, não tinha nem dado bom dia a mim nem nada, eu olhei assim: como assim? “Não, teve um companheiro aí que mandou botar seu nome.” Mas não citou o nome do companheiro e tal. [Daí] eu digo: “Sim, e aí?” [e ele:] “Reunião terça-feira na ACO, à noite”.

Ao chegar à reunião, Inaldo soube que fora indicado pelo comunista e ativista sindical Carlúcio Castanha (1947-2008)⁷⁰, que havia sido companheiro do seu pai no PCB, e que estava, naquele momento, empenhado em reunir metalúrgicos para construir um movimento de oposição aos sindicalistas biônicos, como eram conhecidos os diretores nomeados por ordem dos militares, que estavam à frente do Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco.

Lembrando daquela reunião, Inaldo diz que “não conhecia muito Carlúcio Castanha também. Ele se apresentou pra mim e disse: eu sou militante com seu pai no Partido Comunista. A gente tá querendo você na direção do sindicato”. Jovem, recém-casado e com um filho pequeno, Inaldo ficou preocupado com o que representava aquele chamado e com as possíveis consequências, políticas e pessoais, de um engajamento sindical no contexto autoritário da ditadura militar.

⁶⁸ Embora continue atuando como dirigente do SindMetal, Inaldo será considerado um membro da geração do *novo sindicalismo*, visto que ingressou na entidade em 1979.

⁶⁹ Que viria a ser dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco

⁷⁰ Carlúcio Castanha era recifense, foi um operário e ativista que trabalhou e atuou nos setores têxtil e metalúrgico. Perseguido por sua atuação política em defesa da classe trabalhadora, Carlúcio não conseguia mais arrumar emprego em Recife. Transferiu-se para a cidade de São Paulo, nos anos 1970, empregando-se na Arno e, desde então, foi dirigente da Oposição Metalúrgica de São Paulo e, posteriormente, fundador da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CMN) da CUT. Foi preso algumas vezes e torturado pelo regime militar, em Recife e São Paulo. Nos anos 2000, retornou ao Recife para participar da gestão do então prefeito João Paulo (PT), entrevistado para esta pesquisa, que havia sido seu companheiro nos primórdios da oposição metalúrgica.

Aí ele foi claro comigo, disse: "Olha, é o seguinte, isso aqui é feito o cabra que entra às vezes nas drogas e não consegue sair. Então você depois que entra, pra sair, é difícil. Por que? Porque você entrou, vai ficar identificado, certo, e aí dificilmente você consegue um outro emprego na sua categoria."

A igreja e, especialmente a JOC, também foi o primeiro contato de João Paulo com as questões sociais e políticas. Morador da periferia do Recife, o mais velho entre os cinco filhos de uma mãe dona de casa e um pai que havia concluído o curso primário, João Paulo teve a oportunidade, antes de entrar no mercado de trabalho, de prolongar os seus estudos até a conclusão do curso de técnico em edificações.

Papai, na verdade, assegurou uma formação técnica pra todos, né, mesmo com toda dificuldade. Então eu fiz técnico em edificações e mecânica. Eu fiz o ginasial de mecânica e o curso técnico de edificações, que eu queria fazer arquitetura depois...

João Paulo chegou à JOC em meados dos anos 1970 através de alguns vizinhos que já participavam do grupo. Em suas recordações, João Paulo lembra das reflexões que se davam nas reuniões do coletivo de jovens operários

E aí, é... Entrando na JOC, no início dos anos 70, eu descobri, aí eu comecei a ter um processo de politização. Então eu comecei a refletir que os problemas que meu pai tava vivendo, os problemas que eu tava vivendo, não eram problemas só do meu pai, eram problemas de uma estrutura, de um sistema capitalista. Então, a partir dessa descoberta, foi a primeira revolução que eu fiz, eu fiz uma opção de combater o sistema capitalista, né, como a tua opção de vida.

Como desdobramento das conclusões a que chegou, João Paulo optou por trabalhar na categoria metalúrgica.

É, e aí, com essa descoberta da consciência de classe, então, como eu tinha o curso também no ginásio industrial de mecânica, eu me inscrevi numa fábrica, fiz a seleção, aí passei pra estagiário. Aí me profissionalizei e, com trinta dias que tava na fábrica, eu organizei a primeira greve.

Como podemos notar, a partir dos dados coletados, nenhum dos três entrevistados da primeira geração, que ingressou no Sindicato nos anos 1980, havia participado de associação de moradores ou do movimento estudantil, não tendo, portanto, exceto as reuniões e ações da JOC e da ACO, nenhum engajamento ou militância que precedesse o movimento sindical. Além disso, com exceção de João Paulo, que havia concluído um curso técnico, possuíam um grau

de escolarização relativamente baixo. Por outro lado, havia, em comum aos três casos, um convencimento da importância do engajamento nas lutas dos trabalhadores como parte de uma busca de transformação maior na sociedade e, ainda, uma forte disposição ao enfrentamento com o patronato. Foi de uma geração que se engajou na vida sindical em um contexto em que os riscos superavam as vantagens de ser sindicalista (TOMIKZAKI; ROMBALDI, 2009).

3.1.2 Ingressando no SindMetal: a geração atual

Para fins de análise, chamamos de geração atual o conjunto dos sindicalistas que se engajaram dos anos 1990 em diante, em um momento no qual o sindicalismo já não estava sob a perseguição de um regime ditatorial. A maneira como os sindicalistas da geração atual ingressaram no SindMetal será aqui relatada a partir das entrevistas com Henrique Gomes e Edson Araújo, respectivamente, presidente da entidade e secretário-geral da entidade⁷¹.

Eleito no triênio 2014-2017 e reeleito para o quadriênio 2018-2021, o presidente do SindMetal teve uma entrada no movimento sindical que é, de certa forma, paradigmática. Quinto entre os dez filhos de um carpinteiro e uma dona de casa, Henrique estudou até concluir o segundo grau, atual o ensino médio. Após encerrar precocemente a carreira como jogador de futebol profissional no clube Náutico, no qual jogou entre os anos de 1987 e 1992, Henrique ingressou no setor da metalurgia. Sem possuir uma qualificação específica o setor, ele atribui ao futebol a sua seleção para os empregos que teve, pois, segundo ele, conseguia chamar a atenção dos recrutadores ao informar que havia sido jogador profissional.

De acordo com o entrevistado, a política, seja sindical ou institucional, nunca esteve presente do seu universo familiar. Assim, embora já trabalhasse desde 1992 no setor metalúrgico, optou por não se filiar ao sindicato e, inclusive, via a entidade com desconfiança.

O interessante, e é bom frisar, [é] que eu nunca me associei a sindicato. Nunca fui sócio de sindicato. Mesmo naquela época, o sindicato era mais combativo, mas eu... Eu nunca fui sócio porque eu tinha uma visão que esses caras tavam ali só por seus interesses, não pelos interesses da categoria (Henrique Gomes. Entrevista concedida ao autor).

⁷¹ Os entrevistados consentiram a divulgação de seus nomes na pesquisa.

Em 2006, após sofrer um acidente de trabalho que lesionou o seu ombro e ser encaminhado para o INSS, Henrique passou a se preocupar com a possibilidade de perda do emprego, pois, segundo ele, a empresa em que trabalhava, a GERDAU, tinha a prática de demitir os trabalhadores que retornavam de afastamento por problemas de saúde. Nesse momento, apesar das desconfianças, o metalúrgico decidiu procurar o sindicato.

(...) eu procurei o sindicato naquele período e o sindicato me acolheu. Orientação de fazer uma CAT, comunicação de acidente de trabalho, que a empresa não queria reconhecer como acidente de trabalho. Mas eu não me associei naquele momento. Ainda fiquei com muita dúvida. Mas fiz o procedimento porque eu não era sócio mas nunca tirei também aquela taxa existencial, né? É, então eu pagava duas taxas, que era o imposto sindical e a taxa existencial. Só não pagava sócio (Henrique Gomes. Entrevista concedida ao autor).

Henrique se filiou ao SindMetal-PE ainda em 2006 e, em seguida, foi eleito como membro da CIPA, adquirindo, dessa forma, a estabilidade no emprego. Em 2008, foi convidado a compor uma chapa para participar das eleições para a diretoria do sindicato. De acordo com as suas memórias, a sua indicação se deu pelo fato de trabalhar numa das empresas mais importantes do ramo da metalurgia em Pernambuco.

E quando foi em 2008, que me chamaram pra, pra entrar na chapa. A chapa era 46 diretores. 46 diretores e me botaram no 45º. O suplente do suplente do suplente. "Ah, bota um cara da Gerdau. É porque é uma empresa grande, uma empresa multinacional" - e terminei entrando. E, em 2008, já tinha é... Um diretor lá, né? Que era do sindicato, que era a junção da CUT com a CTB, né? (Henrique Gomes. Entrevista concedida ao autor).

O atual secretário geral do SindMetal-PE, Edson, 44 anos, teve uma trajetória, em certo sentido, semelhante. Com o diploma de torneiro mecânico pelo SENAI e, em seguida, de técnico em mecânica pela ETEPAM, o metalúrgico Edson seguiu, ainda que inicialmente com certa resistência, a profissão do seu pai, que trabalhou como mecânico na antiga indústria de bebidas Antarctica. Edson trabalha há vinte anos em uma multinacional norte-americana que produz embalagens metálicas para refrigerantes e cervejas, a Ball Corporation, que possui uma fábrica em Suape.

Sua entrada na vida sindical foi precedida pela passagem pela CIPA. Após ter enfrentado problemas pessoais que comprometeram o seu desempenho profissional, ficou com receio de perder o emprego e, então, candidatou-se para ser membro da CIPA.

[Foi do] final de 99 pra início de 2000. Tive um problema pessoal no casamento na época. Tava separando e tava comprometendo meu emprego. [Eu] era um cara que tinha uma carreira que podia ter despontado, mas aí ficou comprometendo e eu, com receio de ser desligado, entrei na CIPA (Edson Araújo. Entrevista concedida ao autor).

Sem jamais ter participado de ações coletivas e reivindicações, a chegada de Edson ao SindMetal-PE é também representativa das atuais formas de recrutamento de dirigentes e lideranças sindicais:

Aí o sindicato indo lá, conversando com um e com outro, teve um trabalhador em comum com alguém do sindicato que me conhecia lá de dentro e tinha uma relação com alguém do sindicato, mas não queria assumir a militância porque tava numa grande multinacional e preferia apostar ainda profissionalmente (Edson Araújo. Entrevista concedida ao autor).

Analisando o depoimento acima, percebemos que a opção de “assumir a militância” e entrar para o sindicato se contrapõe à busca pelo desenvolvimento profissional. Como já dito anteriormente, ao optar pelo engajamento sindical, uma vez terminado o mandato e o período da estabilidade no emprego garantida por lei, o sindicalista ou ex-sindicalista passa a ter, salvo raras exceções, grande dificuldade para se reinserir no mercado de trabalho, tendo que mudar de profissão em muitos casos. Assim, a decisão de se tornar sindicalista termina por ser a última opção para o trabalhador que se vê diante da possibilidade real de perda do emprego. Refletindo a partir da sua trajetória pessoal e da experiência acumulada após quase duas décadas no movimento sindical, Edson diz que:

Realmente foi uma trajetória que eu acredito que vem sendo a trajetória da... dos novos sindicalistas. Infelizmente não são todos que são dos movimentos. Os novos sindicalistas hoje dos metalúrgicos, a gente tira [a exceção são] os que se envolvem com o movimento... São poucos que se envolvem, atualmente. [Em] boa parte da atual gestão do sindicato, você não enxerga tendo essa militância ativa. Vem normalmente por algum desentendimento que tem na empresa e observa que: “não, já que não tem jeito, eu vou entrar no movimento pra defender o direito do trabalhador e garantir meu emprego”. Esse tem sido o princípio que a gente enxerga. Inclusive, na época, eu pensei assim (Edson Araújo. Entrevista concedida ao autor).

Com participação ativa em quatro mandatos à frente da direção do SindMetal-PE, tendo sido o primeiro em 2002, Edson já ajudou a recrutar várias lideranças para o sindicato. Esse processo, normalmente, segue um padrão que, nos termos desse sindicalista, ocorre da seguinte

maneira:

A gente chega numa fábrica [e conversa]: “mas, rapaz, a gente precisa de uma pessoa que se aproxime do movimento pra gente conseguir eleger numa CIPA”. Se tiver uma oportunidade de trazer pra ser delegado sindical ou até se tiver a oportunidade de entrar na direção. Então a gente começa vendo alguém que a gente já tem uma certa afinidade nas fábricas que a gente anda e começamos a perguntar... E aí, quando chega, normalmente são pessoas que tiveram problemas pessoais, entraram logo numa CIPA pra garantir a estabilidade e estão se vendo precisando de apoio pra dar continuidade à sua renovação de um mandato no CIPA, onde pede apoio ao sindicato: “vem aqui defender meu nome pra eu ser o novo eleito cipeiro”. Então a gente faz isso hoje. Eu, que acompanhei muitos processos de pessoas vindo pro movimento sindical, eu posso dizer que foi dessa forma, nesses períodos que eu tive no sindicato (Edson Araújo. Entrevista concedida ao autor).

3.2 Quem são os sindicalistas da nova geração?

Diante do que foi discutido a partir dos depoimentos coletados e da reconstrução parcial das trajetórias paradigmáticas dos sindicalistas, observamos a existência de dois padrões distintos de recrutamento e agenciamento de lideranças. Na primeira geração de sindicalistas metalúrgicos, ou seja, aqueles que entraram no sindicato ainda nos anos 1980, o engajamento na esfera sindical foi precedido pela construção de uma visão de mundo que buscava, grosso modo, combater a desigualdade social e a exploração do trabalho pelo capital. No contexto autoritário da ditadura militar, participar do movimento sindical envolvia elevados riscos, inclusive, o de ser preso e torturado.

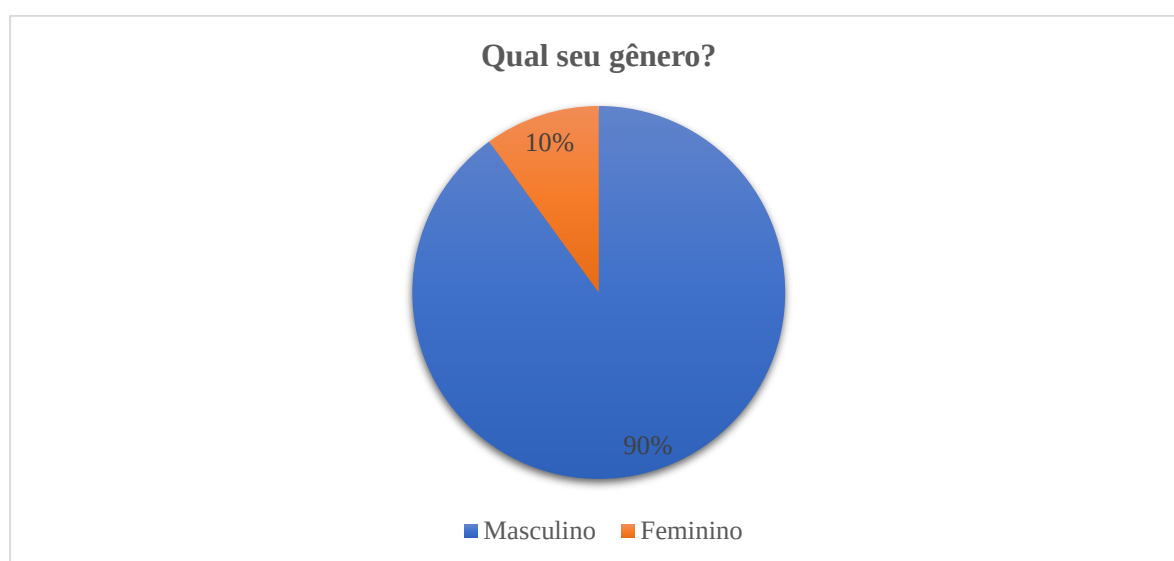
Por outro lado, como demonstram os depoimentos dos sindicalistas que entraram no SindMetal-PE nos anos 1990 e 2000, a entrada no movimento sindical tinha outra motivação e representava, na verdade, uma alternativa, de certa forma vantajosa, face ao risco do desemprego. Com isso, não queremos afirmar que a vida dessa geração de sindicalistas é fácil, mas apenas que, comparando com a geração dos anos 1980, tornar-se um sindicalista, hoje, possui mais vantagens que riscos, o que nos conduz ao levantamento de algumas questões.

As mudanças nos padrões de recrutamento implicam, necessariamente, na seleção de um novo perfil de sindicalista? Afinal, com a mudança nas formas de agenciamento, há diferenças importantes no perfil dos diretores do sindicato atual em relação à geração original do Zé Ferrugem?

3.2.1 Perfil demográfico da diretoria do SindMetal

Em relação ao sexo, os homens são a maioria absoluta da diretoria. No total dos 53 diretores, são apenas seis mulheres; na nossa amostra, foram 27 homens e três mulheres. As três diretoras que compuseram a amostra estão em seu primeiro mandato e duas estão filiadas há mais de cinco anos. Entre os 27 homens, 70,4% (19) já participaram de algum mandato anteriormente. Entre esses, seis já são diretores do sindicato há mais de dez anos.

Gráfico 16 - Gênero dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020.



Fonte: Elaboração própria

Longe de ser um problema circunscrito apenas ao SindMetal, essa baixa presença das mulheres na direção é um aspecto estrutural do mercado de trabalho no setor metalúrgico e do sindicalismo brasileiro⁷². Sabe-se que, com as profundas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a composição da classe trabalhadora passou a incorporar cada vez mais contingentes de mulheres. No entanto, a inserção feminina no mercado de trabalho ocorreu de forma subordinada e com menores salários, reproduzindo, assim, as desigualdades em relação aos homens (LEONI, TEIXEIRA, 2010; ANTUNES, 2013). A inserção subordinada das mulheres no mercado de trabalho coincide com a exclusão ou a invisibilidade nos espaços de decisão do movimento sindical. De acordo com Leoni e Teixeira (2010), “as mulheres estão na base dos

⁷² A presença predominante dos homens e a baixa participação das mulheres na política institucional, nos movimentos sociais e na vida sindical tem sido objeto de uma série de investigações, como em Souza-Lobo (1991), Castro (1995), Bertolini e Kamada (2012), Leoni e Teixeira (2010).

sindicatos, estão na construção do sindicalismo e de suas lutas e, no entanto, estão fora de suas direções, sub-representadas nas instâncias de decisões” (ibidem, p.5).

No intuito de combater a desigualdade de gênero no universo sindical, as principais centrais sindicais brasileiras instituíram, ainda nos anos 1990, políticas de cotas para as mulheres nos cargos de direção e na rede de sindicatos de base afiliados. A maior central sindical brasileira, a CUT, aprovou uma resolução, em 1993, que estabelecia que 30% dos cargos de direção da central deveriam ser preenchidos por mulheres (CUT, 2009)⁷³. A Força Sindical aprovou resolução semelhante em 1997 (SANTOS, 2011)⁷⁴.

Em 2012, no 11º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), foi aprovada uma resolução que instituía a obrigatoriedade da paridade entre homens (50%) e mulheres (50%) nos cargos de direções e executivas estaduais e nos cargos da direção nacional e executiva da CUT, prevendo, inclusive, que as direções que não respeitassem a resolução não fossem empossadas (CONCUT 2012, p.29). Sobre essa questão, Carvalho (2014) avalia que:

(...) a CUT deu um passo importante, avançou de um discurso *político* que tem a pretensão de incluir as mulheres na direção política da *instituição*, para uma *ordem* que visa normatizar essa *ação*, caso contrário as direções serão penalizadas. (CARVALHO, 2014, p.152)

O Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM), elaborado em 2015 pela Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres, órgão então vinculado à Presidência da República, apresenta, com base em informações fornecidas pelas principais centrais sindicais, dados sobre a participação das mulheres nos cargos de direção dessas entidades (BRASIL, 2015). Em 2014, como podemos observar no quadro abaixo, apenas 28,9% dos cargos de direção nas centrais sindicais eram ocupados por mulheres.

⁷³ Em 2016, segundo os dados do extinto Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), atualmente Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, a CUT representava 30,4%, isto é, quase um terço do total de trabalhadores sindicalizados no Brasil. Em segundo lugar, estava a UGT, com 11,29%. Em seguida, CTB e a Força Sindical com 10,08%, a CSB com 8,15% e a NCST, com 7,45% (MTPS, 2016).

⁷⁴ Acrescentar nas referências bibliográficas: <https://fsindical.org.br/artigos/a-participacao-das-mulheres-na-estrutura-sindical>.

Tabela 11 – Pessoas em cargos de direção das centrais sindicais, total e distribuição percentual por sexo.

Centrais sindicais	total	Total		Distribuição (%)	
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Total	745	215	530	28,9	71,1
Central dos Trabalhadores do Brasil – CTB	101	30	71	29,7	70,3
Central Única dos Trabalhadores – CUT	38	13	25	34,2	65,8
Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST	32	2	30	6,3	93,8
União Geral dos Trabalhadores – UGT	399	121	278	30,3	69,7
Força Sindical	175	49	126	28,0	72,0

Fonte: Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres (BRASIL, 2015). Elaboração própria.

Quando se considera apenas os cargos de presidência e vice-presidência, a participação feminina diminui consideravelmente, indo para 7,1 %, contra 92,9% de presença masculina. Em centrais como a NCST e a UGT as mulheres não ocupavam nenhum cargo de presidência e vice-presidência até a data da referida publicação (BRASIL, 2015).

Tabela 12 – Presidentes e vice-presidentes* das centrais sindicais, total e distribuição percentual por sexo.²⁴

Centrais sindicais	Total	Total		Distribuição (%)	
		Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Total	56	4	52	7,1	92,9
Central dos Trabalhadores do Brasil – CTB	6	1	5	16,7	83,3
Central Única dos Trabalhadores – CUT	2	1	1	50,0	50,0
Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST	11	0	1	0,0	100,0
União Geral dos Trabalhadores – UGT	13	0	3	0,0	100,0
Força Sindical	24	2	22	8,3	91,7

*Uma mesma central sindical pode ter mais de uma vice-presidente. Fonte: Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres (BRASIL, 2015). Elaboração própria.

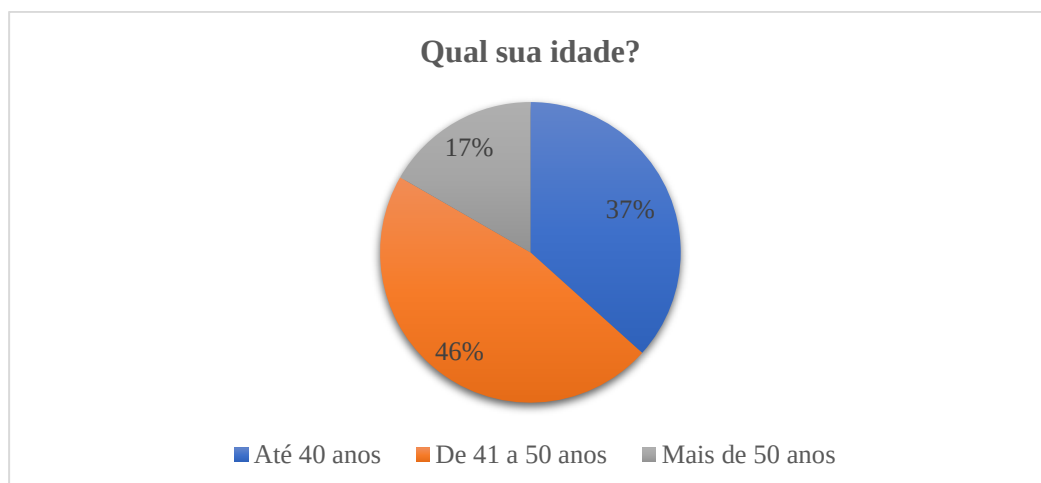
No SindMetal-PE, as seis mulheres componentes da chapa eleita para a gestão do período 2017-2021, estão distribuídas nos seguintes cargos: duas na secretaria da mulher (titular e suplente); uma na 2ª suplência da vice-presidência; uma na suplência da secretaria jurídica e duas na diretoria de base. Entre os 13 membros da diretoria executiva, 7 possuem liberação do trabalho para se dedicarem integralmente à militância sindical. Nenhum dos 7 é mulher. De acordo com Bertolin e Kamada (2012):

Mesmo quando as mulheres conseguem fazer parte das lideranças, elas dificilmente têm voz, o que muitas vezes se dá pela monopolização das “tecnologias de poder” pelos homens. Assim, constata-se que as mulheres vivem nos sindicatos um processo de “inserção excluída”, semelhante ao que norteou a sua integração ao mercado de trabalho (ibidem, p.28).

Percebe-se, portanto, que, mesmo com a instituição da política de cotas de gênero e apesar dos avanços que essas medidas representaram, as assimetrias ainda persistem. Assim, a incorporação das mulheres nos cargos de direção e das demandas específicas de gênero continuam sendo um obstáculo fundamental para que haja, efetivamente, um processo de renovação dos sindicatos. E, no entanto, a tendência geral de redução no número de trabalhadores filiados pode ser contrabalanceada com a filiação das mulheres (YATES, 2010)

Outra informação demográfica relevante é a idade dos diretores que participaram da pesquisa. Entre os 30 participantes, 47% (14) têm entre 41 e 50 anos de idade. Já os que têm até 40 anos formam 37% (11) dos entrevistados. Em menor número estão os 17% (5) que têm mais de 50 anos.

Gráfico 17 - Idade dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020



Fonte: Elaboração própria

A despeito do fato de que 11 dos entrevistados têm até 40 anos de idade, identificamos que apenas dois desses têm idade inferior a 30 anos – um com 28 e outro com 29. Esse perfil indica que há, no SindMetal-PE, uma sub-representação da juventude na diretoria.

Santos (2001), ao analisar a relação entre a juventude e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) paulista, constatou que estava em curso um processo de envelhecimento da direção daquela entidade, com o número de diretores com até 29 anos caindo de 34%, em 1978, para 9,4% na gestão do triênio 1999-2002 (SANTOS, 2001, p.32). Uma das explicações ventiladas por esse autor passa pelos anseios dos jovens metalúrgicos e da diferença como se relacionam com a profissão. Para ele,

Os jovens metalúrgicos de hoje, mais educados, usufruindo as conquistas trabalhistas do passado, não se sentem mais como os seus pais ou avós, vencedores por terem aprendido uma profissão, orgulhosos por serem trabalhadores qualificados: a atual geração “ponto com” deseja abandonar a condição de metalúrgico, percebe seu trabalho como passageiro, transitório, o que acaba gerando uma incongruência entre as estratégias universalistas do movimento sindical e os anseios desses metalúrgicos outsiders (SANTOS, 2001, p.4).

Esse descompasso entre os sindicatos e os segmentos jovens da classe trabalhadora, no entanto, não seria intransponível. Para ir ao encontro da juventude, os sindicatos passam por um reordenamento de suas formas de atuação, seus repertórios e suas agendas políticas (BRAGA, SANTANA, 2015). Em São Paulo, os principais sindicatos que representam os trabalhadores do telemarketing, cuja maioria é composta por jovens, têm promovido uma inovação em suas pautas e atuação, tendo participado ativamente, por exemplo, da Parada do Orgulho LGBT (BRAGA et al, 2011).

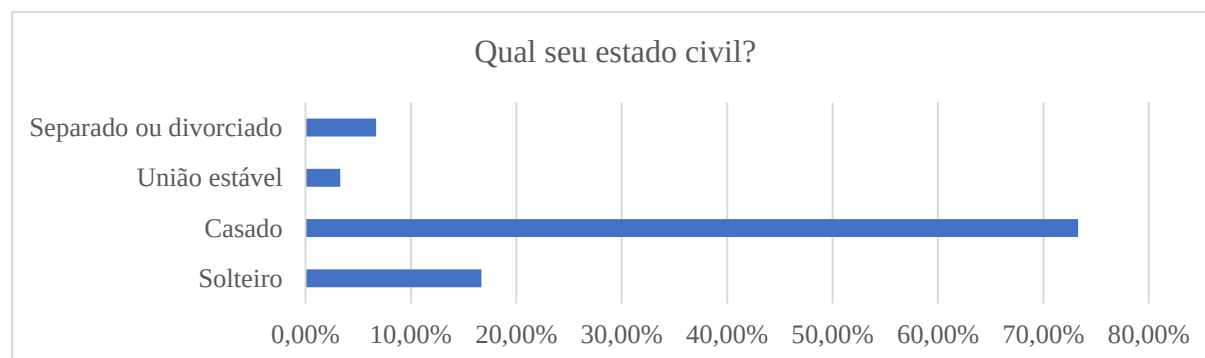
Nesse sentido, faz-se necessário levar em consideração quais são as estratégias que os sindicatos têm desenvolvido para atrair e filiar os jovens trabalhadores, mas também para incorporá-los aos cargos de direção. Em seu terceiro congresso, realizado em 1999, o SMABC já apresentava uma série de resoluções direcionadas para dialogar com as especificidades dos jovens metalúrgicos (SANTOS, 2001).

Já no SindMetal, apenas em 2017 foi criada a Secretaria da Juventude. Na convenção coletiva dessa entidade, a única cláusula que está relacionada, de alguma forma, com o público jovem é aquela que garante ao trabalhador estudante o direito de se ausentar do trabalho para a realização de provas e exames, desde que tenha informado à empresa com 72 horas de antecedência e que faça, posteriormente, a compensação das horas não trabalhadas (CCT, 2019, p.16).

Em 2018, ocorreu o primeiro encontro da juventude metalúrgica de Pernambuco, cujo tema foi “Jovens Fortes em Tempos Difíceis”. Avaliando as 47 fotos desse evento, divulgadas pelo sindicato nas redes sociais digitais, percebemos que os diretores não jovens eram a maioria em relação ao total de participantes (SINDMETAL-PE, 2018). No entanto, a iniciativa de realização do encontro não deixa de ser um passo significativo ao menos no sentido de colocar a questão da juventude no horizonte de ação do SindMetal. Vale destacar que um sindicato que não conseguir atrair os trabalhadores terá dificuldades não apenas de se renovar, mas, inclusive, de garantir a sua reprodução enquanto entidade.

Quando questionados sobre o estado civil, obtivemos as seguintes respostas: 73% (22) dos sindicalistas são casados e 17% (5) são solteiros. Apenas um declarou viver em regime de união estável e dois (7%) são divorciados ou separados.

Gráfico 18 - Estado civil dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020



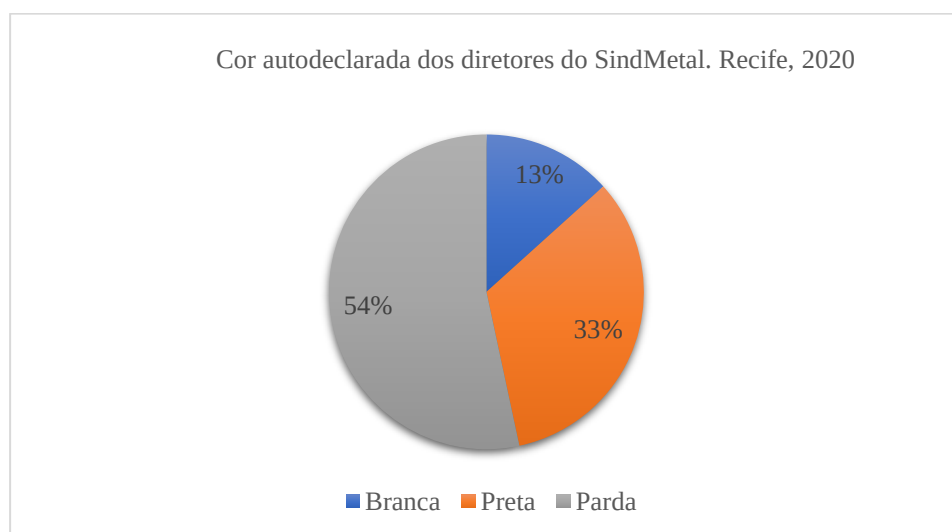
Fonte: Elaboração própria

Para além da caracterização geral, a informação sobre o estado civil ganha relevância quando é cruzada com a variável sexo. Entre as cinco pessoas que afirmaram ser solteiras, duas são mulheres, ou seja, entre as mulheres que compuseram a amostra, apenas uma é casada. Analisando os dados do 9º CONCURTO, ocorrido em 2006, Leoni e Teixeira (2010) afirmam que, entre os delegados (as), os homens casados correspondiam a 73,4 % e, entre as mulheres, as solteiras, separadas ou viúvas eram 61,1%. No 6º Congresso da Força Sindical, os homens casados eram 78% e as mulheres solteiras, separadas ou viúvas eram 61% (LEONI, TEIXEIRA, 2010, p.16). Nesse sentido, estas autoras concluem que

Ao que parece, ser casado e ter filhos não dificulta a participação masculina, entretanto, para as mulheres são condições quase incompatíveis. Esse filtro que vai se formando desde a participação no sindicato até a presença em congressos reforça ainda mais a exclusão das mulheres dos postos de direção (LEONI, TEIXEIRA, 2010, p.17)

Em relação à cor, 16 (53%) dos entrevistados se autodeclararam pardos e 10 (33%) dos diretores afirmaram ser pretos. Aqueles que afirmaram ser brancos foram quatro (13%).

Gráfico 19 - Cor autodeclarada dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020

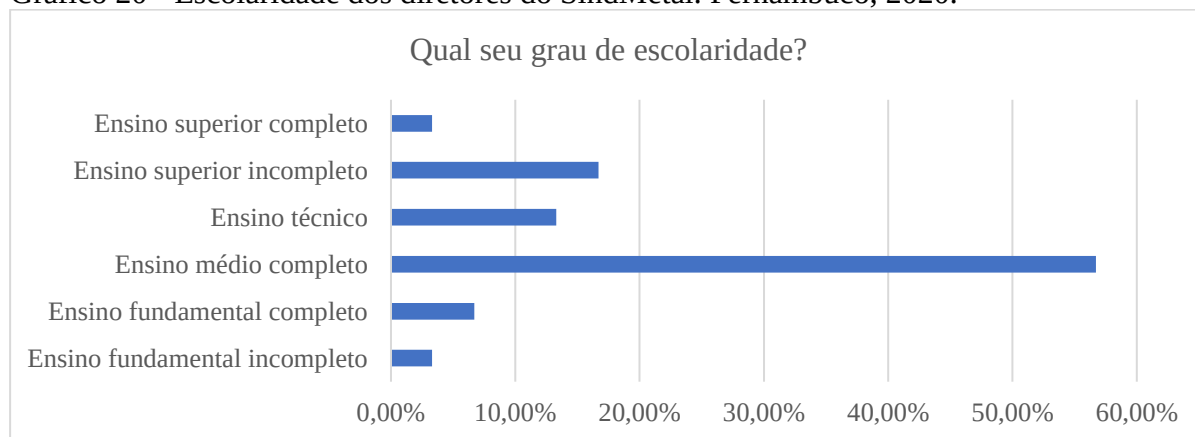


Fonte: Elaboração própria

Como podemos observar no gráfico acima, somados, negros e pardos correspondem a mais de 80% da diretoria. Apesar disso, apenas em 2017 foi criada a Secretaria de Assuntos Sobre Igualdade Racial, a partir de orientação da CNM aos sindicatos da sua base. No ano seguinte, em 2018, o SindMetal realizou, em parceria com a CNM e a CUT, um curso de igualdade racial voltado aos membros da diretoria. Retornaremos ao assunto, mais adiante, ao tratarmos das opiniões dos dirigentes do SindMetal-PE em relação às cotas raciais nas universidades públicas.

Em relação à escolaridade, 70% (21) dos diretores participantes da amostra estudaram até o ensino médio completo. Desses, quatro (13,3%) fizeram um curso técnico. Apenas um (3,3%) dos entrevistados tem o ensino fundamental incompleto e dois (7%) estudaram até esse nível. No outro extremo, apenas um concluiu o ensino superior. Observa-se, ainda, que cinco (17%) não concluíram o curso universitário.

Gráfico 20 - Escolaridade dos diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020.



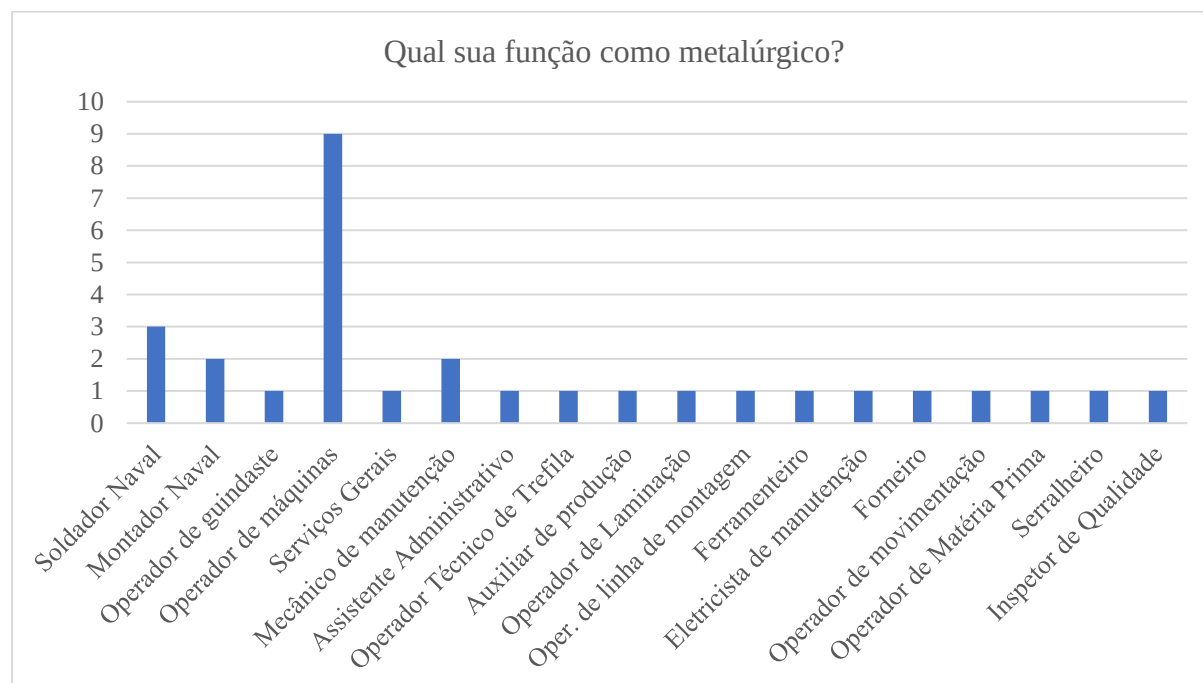
Fonte: elaboração própria

Segundo os dados da Pesquisa Nacional Por Amostragem de Domicílios Contínua (PNAD), o percentual de pessoas, no Brasil, de 25 anos ou mais de idade, que concluiu a educação básica obrigatória, ou seja, que finalizou, no mínimo o ensino médio, era, em 2018, de 47,4% (IBGE, 2018). Na direção do SindMetal-PE, de acordo com a amostra coletada, como pode-se observar no gráfico acima, esse número corresponde a 90% dos dirigentes.

3.2.2 Perfil profissional da diretoria do SindMetal

Quando questionados sobre a função que exercem, nove (30%) dos diretores entrevistados responderam ser operadores de máquinas, ocupação que, normalmente, tem como requisito apenas o ensino médio incompleto⁷⁵. As outras funções foram representadas de maneira equilibrada, com pequeno destaque para soldador naval (3), montador naval (2) e mecânico de manutenção (2).

Gráfico 21 - Função dos diretores do SindMetal na profissão metalúrgica. Pernambuco, 2020



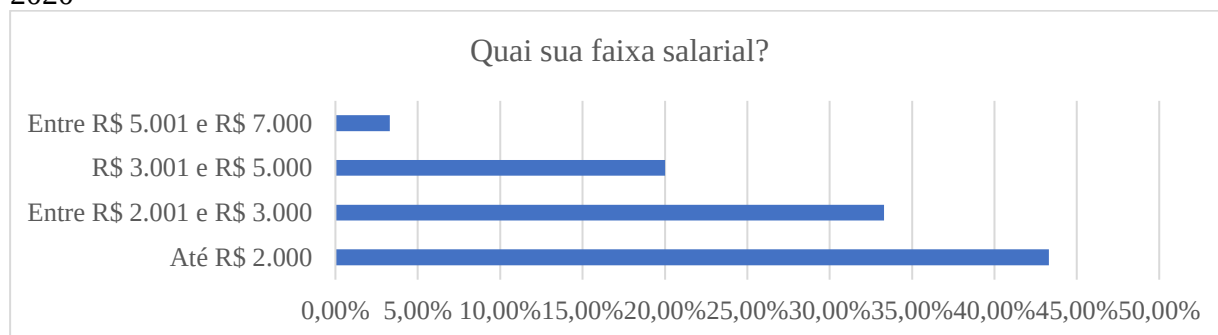
Fonte: elaboração própria

⁷⁵ Fonte: mtecbo.gov.br

Como podemos observar, no gráfico acima, há grande diversidade de ocupações que variam desde a função de serviços gerais à de inspetor de qualidade, ou, ainda, de assistente administrativo.

Levando em consideração que o valor do salário mínimo, atualmente, é R\$ 998,00 reais, temos que, de acordo com o gráfico abaixo, 43 % (16) dos entrevistados recebem até dois salários-mínimos, ou seja, estão concentrados na faixa de remuneração de até R\$ 2.000. Em seguida, 33% (10) recebem entre R\$ 2.100 e R\$ 3.000. A faixa seguinte, que corresponde aos que recebem entre R\$ 3.100 e R\$ 5.000 contém 20 % (6) dos entrevistados. Apenas um (3%) recebe entre R\$ 5.100 e R\$ 7.000.

Gráfico 22 - Faixa salarial dos diretores do SindMetal na profissão metalúrgica. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

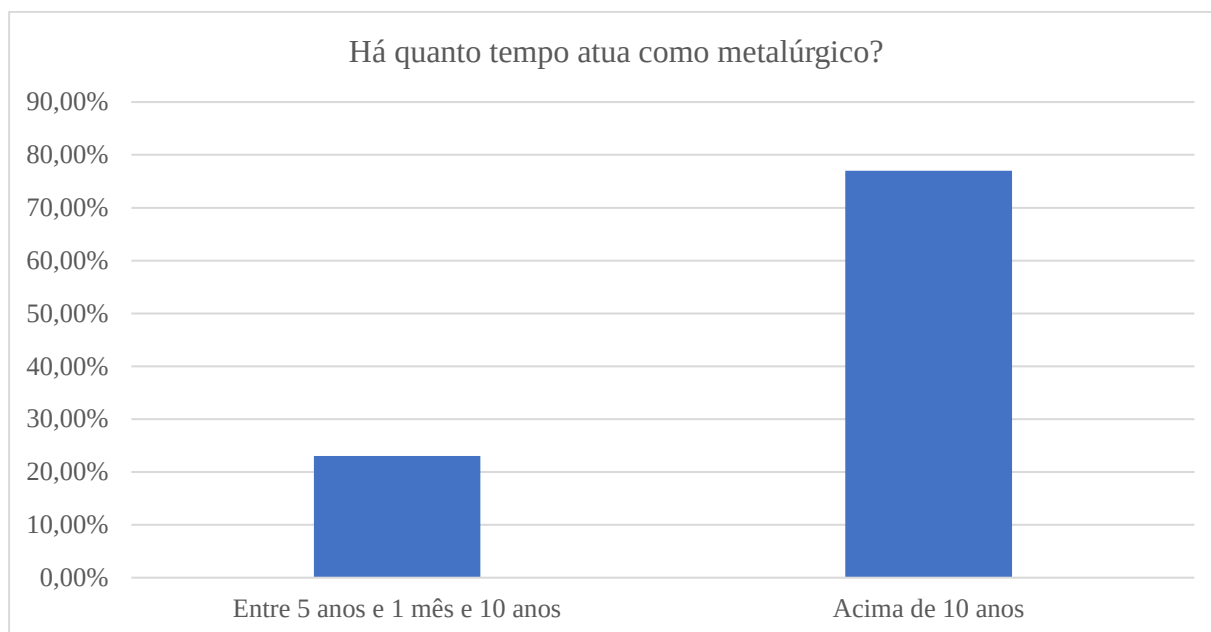
Agrupando as duas faixas salariais com maior concentração de respostas, podemos afirmar que a remuneração de 77% dos diretores oscila entre R\$ 2.000 e R\$ 3.000 reais. Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 50% dos trabalhadores inseridos no mercado de trabalho formal nacional recebem até 2 salários mínimos. Dessa parcela, no entanto, 30% recebe de 1,01 a 1,5 salários (RAIS, 2018).

3.2.3 Tempo de trabalho no setor metalúrgico

Perguntados sobre há quanto tempo eram trabalhadores metalúrgicos, 77% (23) dos entrevistados responderam que estão na categoria há mais de 10 anos. Desses, conforme nos foi relatado durante a aplicação do questionário, alguns estão há cerca de 20 anos e um, inclusive, já é aposentado⁷⁶. Os demais 23% (7) são metalúrgicos há um período entre 5 e 10 anos.

Gráfico 23 - Tempo dos diretores do SindMetal na profissão metalúrgica. Pernambuco, 2020

⁷⁶ No total, três dos diretores são aposentados. Mas apenas um deles compôs a amostra.



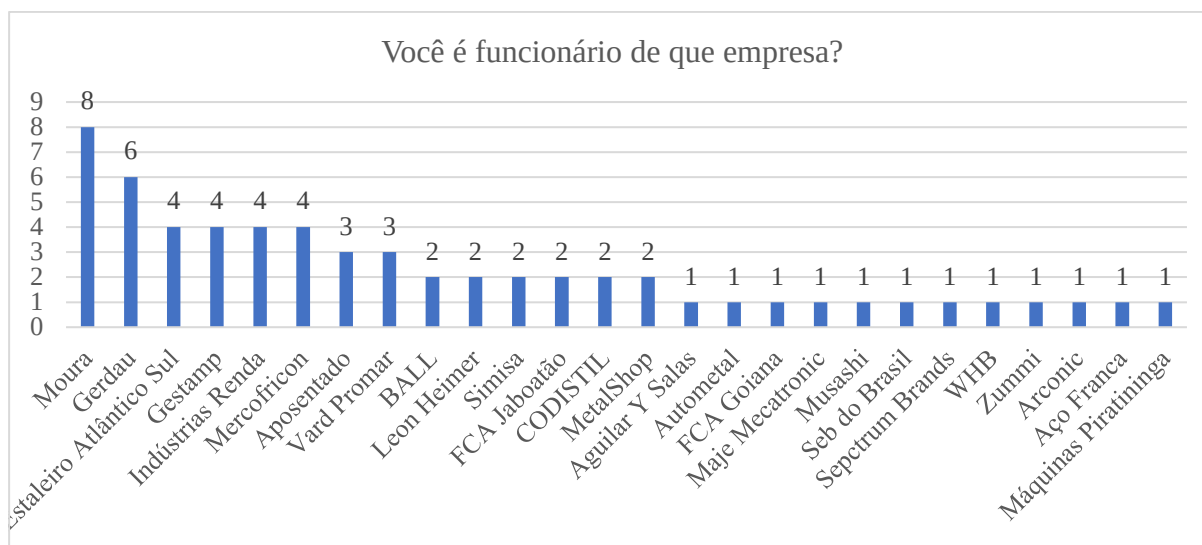
Fonte: Elaboração própria

Aplicando um recorte de gênero nos dados acima, observamos que cinco homens e duas mulheres são metalúrgicos há um tempo entre cinco e dez anos, enquanto 22 homens e uma mulher já exercem a função há mais de dez anos.

3.2.4 Empresas em que os diretores trabalham

O gráfico abaixo apresenta a distribuição dos diretores de acordo as empresas em que trabalham. Oito diretores são oriundos da empresa Acumuladores Moura, cujo nome fantasia é Baterias Moura. A segunda empresa com mais representantes na diretoria do SindMetal-PE é a Gerdau com seis membros. Como podemos observar, três dos diretores são aposentados.

Gráfico 24 - Empresas em que trabalham os diretores do SindMetal. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

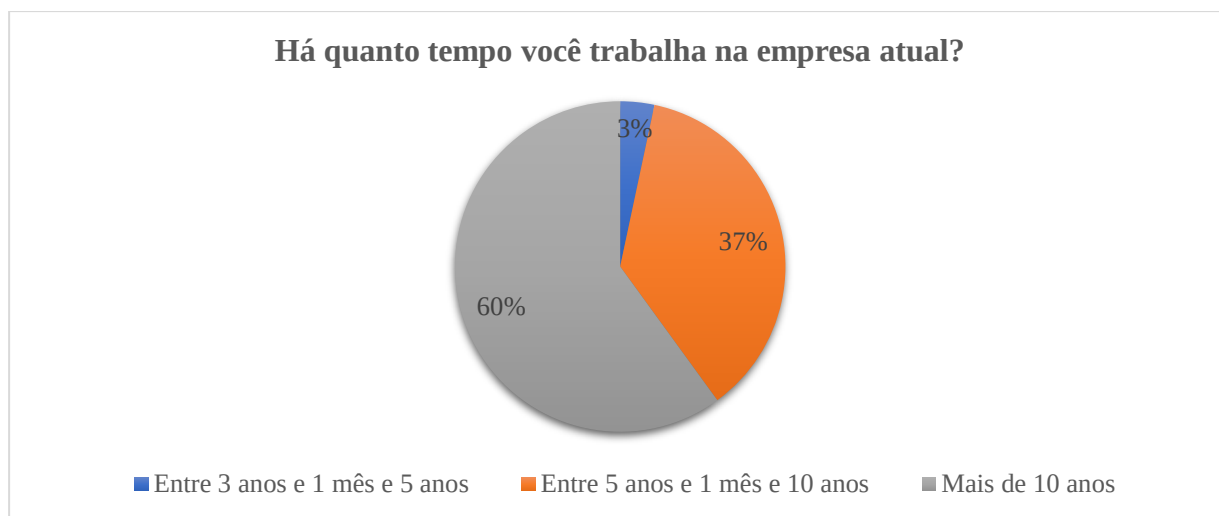
O grupo Gerdaul, fundado em 1901 em Porto Alegre, chegou em Pernambuco na década de 1960. A Baterias Moura é uma empresa pernambucana fundada em 1957 na cidade de Belo Jardim, interior de Pernambuco. Há, portanto, entre os trabalhadores dessas empresas, certa tradição histórica de relacionamento com o sindicato. Por sua vez, o Polo Naval, através do EAS, começou a funcionar em 2008. Se agruparmos os diretores que trabalham no Estaleiro Atlântico Sul e no Vard Promar, percebemos que o setor naval possui significativa representação na diretoria do SindMetal-PE com 7 membros. Seguimento que inexistia em Pernambuco, chama a atenção o fato de os trabalhadores do setor naval terem, em um período relativamente curto de apenas 10 anos, obtido expressiva presença na direção do SindMetal-PE.

3.2.5 Tempo de Trabalho na Empresa Atual

Quando indagados sobre há quanto tempo trabalham na empresa atual, 60% (18) dos entrevistados respondeu que estão há mais de 10 anos na mesma empresa. Já 37% (11) deles responderam que estão entre 5 e 10 anos no mesmo emprego e apenas um (3%) afirmou que trabalha entre 3 anos e 1 mês e 5 anos na mesma empresa.

Gráfico 25 - Tempo de serviço dos diretores do SindMetal na empresa em que atuam.

Pernambuco, 2020.



Fonte: elaboração própria

Este dado destoa, aparentemente, da alta rotatividade que é característica do mercado de trabalho formal no Brasil. A nossa hipótese, portanto, é de que o engajamento na vida sindical e a estabilidade decorrente desta atuação, apesar dos não raros constrangimentos e perseguições por parte da classe patronal, funcionam como um contrapeso à rotatividade. Conforme demonstrado anteriormente, nas análises das trajetórias dos sindicalistas, a busca pela estabilidade e pela manutenção do emprego se destaca, atualmente, como um catalizador no processo de agenciamento de novas lideranças sindicais. Assim, retomamos o questionamento feito inicialmente: as mudanças nas formas de agenciamento implicam em diferenças importantes no perfil dos diretores do sindicato atual em relação à geração original do Zé Ferrugem?

Não nos referimos aqui ao perfil sócio econômico dos dirigentes sindicais, pois, em termos gerais, se consideramos a origem social e o capital escolar, percebemos que há, entre as duas gerações analisadas, uma relação de continuidade. Nesse aspecto, as credenciais requeridas pelo mercado de trabalho no setor metalúrgico em Pernambuco continuam sendo, grosso modo, o diploma do ensino médio seguido ou não de um curso técnico e profissionalizante.

A diferença que destacamos reside justamente nas motivações dos agentes para ingressarem no campo sindical, que variam, a princípio, de acordo com a participação prévia desses atores em ações coletivas antes de chegarem ao sindicato. Sem ter atuado em coletivos ou associações previamente, ou seja, sem um histórico de militância política e social, a atuação da atual geração de dirigentes do SindMetal-PE ingressou na vida sindical a partir de

motivações relacionadas com interesses pessoais e tende a focar seus esforços, de maneira quase exclusiva, em questões corporativas.

Com isso, tem-se o engessamento do repertório de ação e o isolamento em torno de pautas estritamente sindicais, não dando atenção, assim, ao diálogo com outros atores sociais e à construção de redes de solidariedade que teriam o potencial de fazer o sindicato avançar na construção de uma agenda propositiva e de renovar-se, ao invés de apenas defender-se do que é imposto pela direção das empresas.

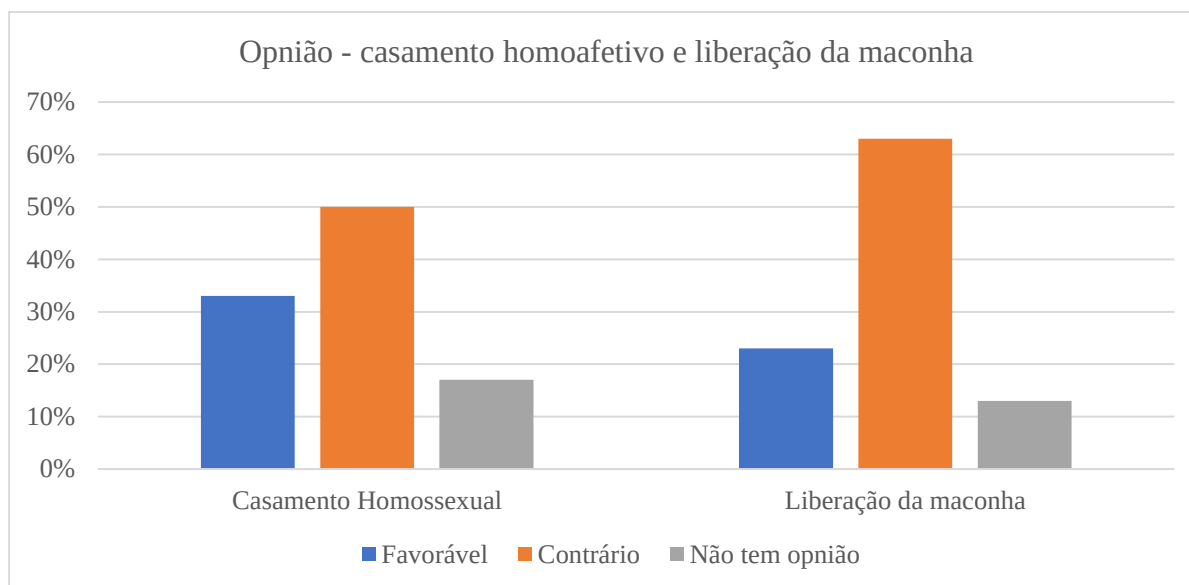
Isso se reflete nas opiniões expressas pelos 30 diretores participantes da pesquisa a respeito de questões relativas aos debates políticos contemporâneos.

3.2.6 Valores e opiniões

O bloco de questões a seguir foi formulado com o objetivo de apreender as opiniões e os valores dos sindicalistas em relação a temas polêmicos de grande relevância no debate público atual na sociedade brasileira, que tiveram repercussão nas últimas eleições presidenciais. No gráfico abaixo, abordamos temas como a liberação da maconha e o casamento homossexual.

Apenas 33% afirmou ser favorável ao casamento entre pessoas do mesmo sexo e 50% afirmou ser contra. Apenas sete dos entrevistados (24%) se pronunciaram favoráveis à liberação da maconha e quatro (14%) disseram não ter uma opinião formada sobre o assunto.

Gráfico 24 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre casamento homoafetivo e liberação da maconha. Pernambuco, 2020

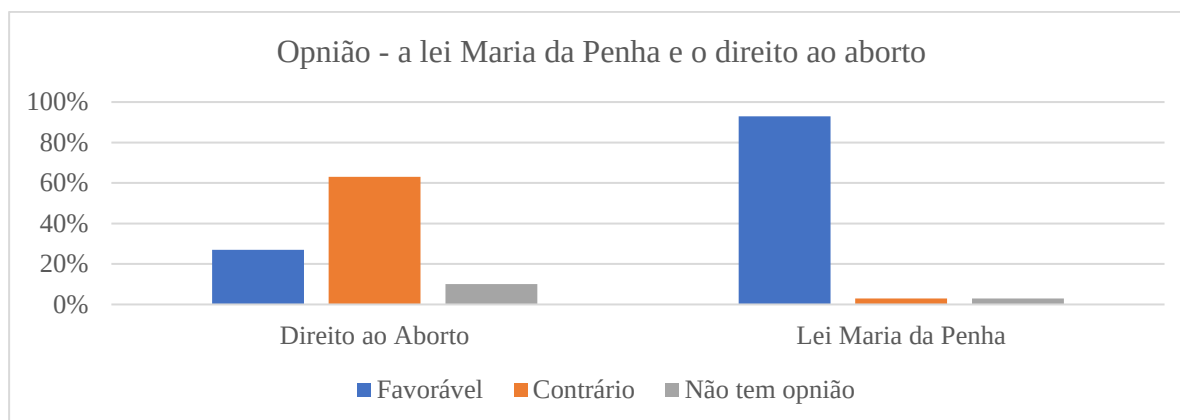


Fonte: elaboração própria

Em relação ao casamento entre pessoas do mesmo sexo, cabe registrar que, durante a aplicação do questionário, observamos que alguns dos sindicalistas hesitavam em externar a sua opinião sobre o assunto. Possivelmente querendo dizer ser contra, mas com algum incomodo diante da presença do pesquisador e de outros diretores, afirmavam, constrangidamente, que não tinham opinião. Assim, apesar do resultado apresentado no gráfico acima, parece-nos possível supor que mais da metade dos sindicalistas entrevistados é contrário ao casamento homossexual.

Quanto ao direito ao aborto, oito (27%) pessoas afirmaram ser favoráveis e três (10%) disseram não ter ainda opinião. A maioria, 63% (19), no entanto, disseram ser contrárias ao direito ao aborto. Sobre a Lei Maria da Penha, 28 (94%) dos entrevistados afirmaram ser favoráveis. Destes, no entanto, alguns externalizaram, durante a aplicação dos questionários, que possuíam ressalvas, como, por exemplo, “o fato de a lei não proteger o homem que é violentado” (sic) e a lei não distinguir quando a mulher “finge ter sido agredida” (sic). Um (3%) dos sindicalistas afirmou ser contra a Lei Maria da Penha e outro disse que ainda não possuía uma opinião formada.

Gráfico 27 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre Lei Maria da Penha e direito ao aborto. Pernambuco, 2020

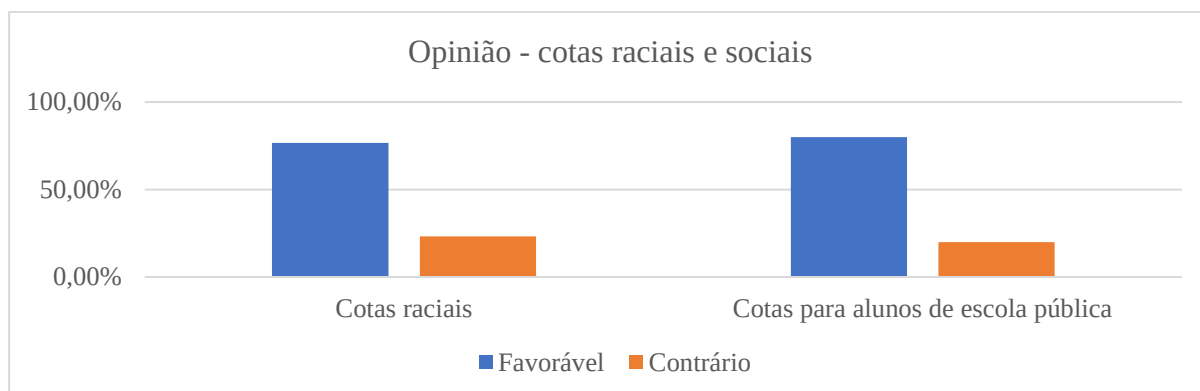


Fonte: elaboração própria

Segundo o Índice de Confiança da Justiça (ICJ Brasil) produzido pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) 80% da população brasileira considera que a Lei Maria da Penha é pouco eficaz. A pesquisa foi realizada em oito estados da federação, entrevistou 1.650 pessoas e revelou que 53% dos entrevistados consideram que a Lei Maria da Penha protege pouco as mulheres e 27% que não protege nada. Na referida pesquisa, em Pernambuco, a distribuição das respostas foi a seguinte: 39% afirmaram que protege pouco, 29% afirmaram que não protege nada, 29% responderam que protege muito e 3% não souberam responder (IJC Brasil – FGV, 2018).

3.2.7 Cotas

Sobre a política de cotas raciais, 77% (23) dos entrevistados afirmaram ser favoráveis e 23% (7) contrários. A frequência das respostas foi similar em relação às cotas para alunos oriundos de escola pública, com 80% (24) dos sindicalistas afirmando que são favoráveis e 20% (6) dizendo ser contrário.



Fonte: elaboração própria

É importante destacar que os mesmos entrevistados que se posicionaram contra as cotas sociais - seis ao todo - se posicionaram igualmente contra as cotas raciais. Enquanto isso, da maioria dos 24 que apoiam as cotas sociais, apenas um se posicionou contrariamente em relação às cotas raciais. Trata-se, portanto, de um pequeno grupo, dentro da diretoria, que se posiciona contra cotas de maneira geral. Esse grupo é formado por quatro pessoas que se descreveram como negras e três que se descreveram como pardas, o que sugere que seu posicionamento pode estar relacionado à interpretação corrente de que as cotas seriam uma forma de reconhecimento da baixa capacidade competitiva do negro e do pardo ou, ainda, de que as cotas seriam uma forma de discriminação.

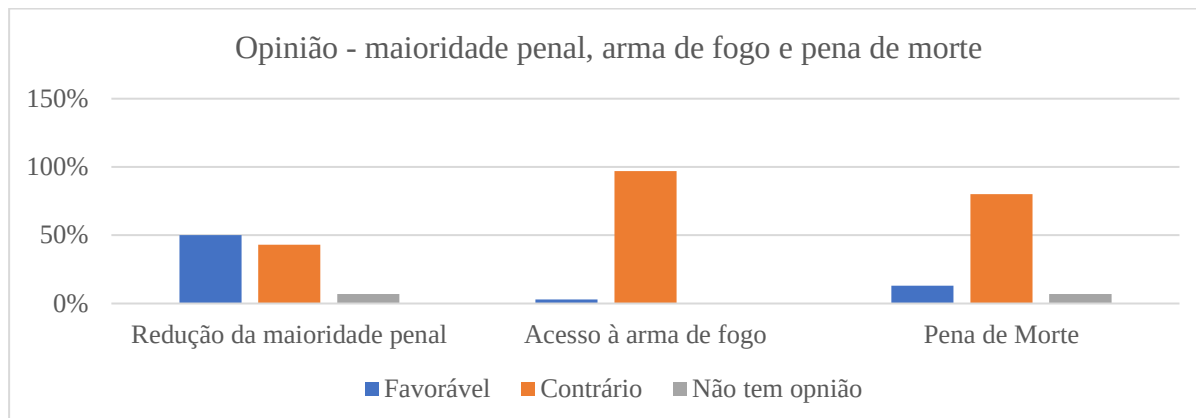
3.2.8 Violência e segurança

Por fim, apresentamos o bloco de perguntas que trata questões relativas à violência e à segurança pública. A redução da maioridade penal foi um item que dividiu os que se pronunciaram favoráveis e os contrários de uma forma mais ou menos equilibrada, com predominância dos favoráveis à redução da maioridade penal com 50% das respostas, contra 43% contrários e 7% que declararam não ter opinião formada sobre a questão.

Em relação à facilitação ao acesso à arma de fogo, 97% dos entrevistados afirmou ser contra e apenas 1 (3%) se disse favorável. Por outro lado, quando questionados sobre a pena de morte, 4 (13%) disseram ser favoráveis e 2 (7%) afirmaram não ter opinião. A ampla maioria (80%), contudo, disse ser contra a pena de morte⁷⁷.

⁷⁷ Tanto a redução da maioridade penal quanto a facilitação do acesso à arma de fogo foram temas que tiveram destaque nas últimas eleições presidenciais brasileiras em 2018 e constavam entre as propostas do candidato eleito. Segundo o Datafolha, em pesquisa realizada no segundo turno, 17% dos eleitores de Bolsonaro declararam terem votados motivados pelas propostas do então candidato para a área da segurança pública (DATAFOLHA, 2018).

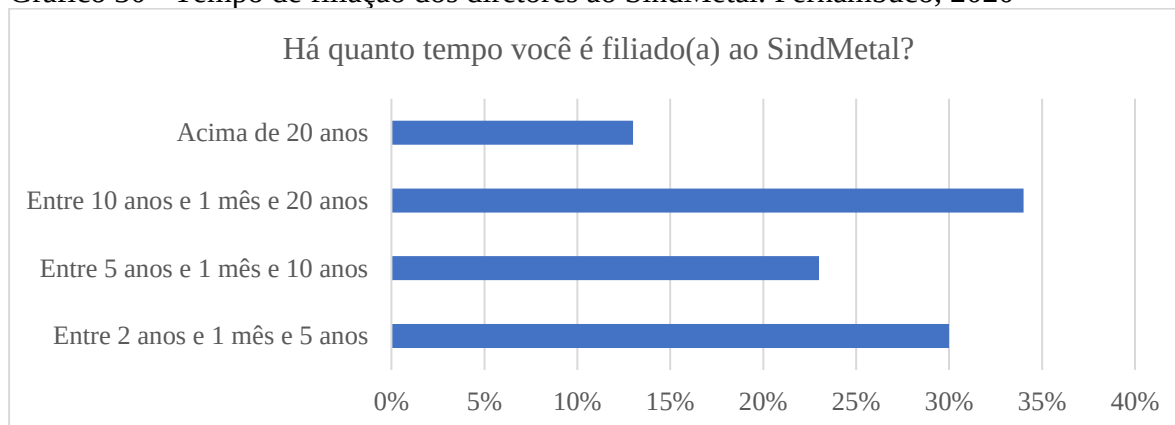
Gráfico 29 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre maioria penal, facilitação do acesso a armas de fogo e pena de morte. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

Observa-se um certo equilíbrio entre as faixas de tempo de filiação dos diretores consultados, principalmente quando agrupamos em apenas duas faixas: mais de 10 anos (47%) e até 10 anos (53%).

Gráfico 30 - Tempo de filiação dos diretores ao SindMetal. Pernambuco, 2020



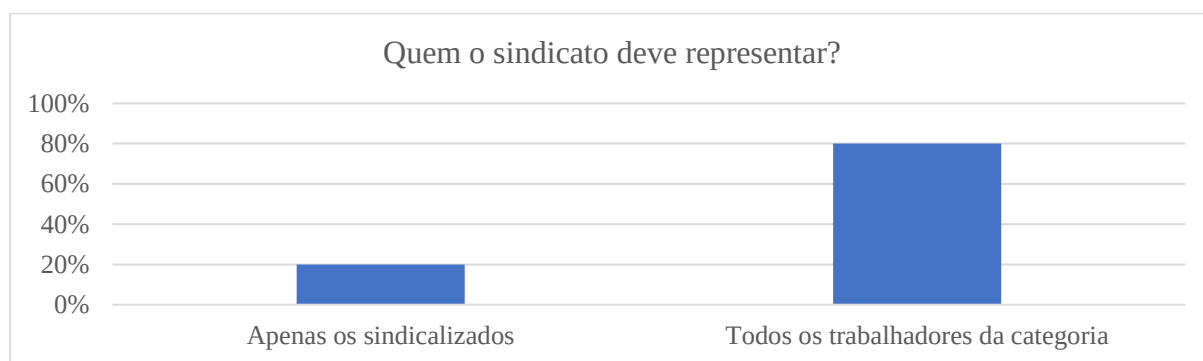
Fonte: elaboração própria

Contrastando o tempo de filiação e o tempo como diretor, observamos que nem todos os filiados passaram a ocupar cargos de diretor imediatamente após a filiação. Por exemplo, há quatro entrevistados que responderam serem filiados há mais de 20 anos. No entanto, apenas um respondeu ser diretor por período equivalente. Nem sempre a assunção a cargos de direção acontece logo após a filiação. Dos 4 entrevistados que responderam serem filiados há mais de 20 anos, apenas um respondeu ser diretor por período equivalente.

3.2.9 Quem o sindicato deve representar?

Um tema polêmico da vida sindical diz respeito à representatividade do sindicato. Perguntamos, então, se o sindicato deveria representar todos os trabalhadores ou apenas aqueles que são sindicalizados. A maioria dos sindicalistas, 80% (24) dos entrevistados do SindMetal-PE, respondeu que a representação sindical deveria abranger todos os trabalhadores da categoria. Entretanto, 20% (6) restantes, uma quantidade expressiva, ainda que minoritária, respondeu que o sindicato deveria representar apenas os que são sócios da entidade.

Gráfico 31 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre quem o sindicato deve representar. Pernambuco, 2020.



Fonte: elaboração própria

Cabe mencionar que esse tema gerou uma divergência na assembleia de abertura da campanha salarial de 2020 (realizada no final de 2019). Nessa ocasião, o presidente do SindMetal, Henrique Gomes, defendeu que, em caso de desligamento do trabalho daqueles que não são filiados ao sindicato, caberia à empresa decidir se aplicaria o que foi acordado na convenção coletiva ou se optaria por aplicar o que determina a CLT. Gerou-se, então, um pequeno ruído na assembleia e alguns diretores pediram para defender uma proposta contrária. Enoque, o tesoureiro da entidade, ao divergir de Henrique, afirmou que o trabalhador já era penalizado pelas empresas e que a proposta apresentada pelo presidente deveria ser rejeitada. Outros diretores tentaram externar suas opiniões, mas não tiveram acesso ao microfone. É o caso, por exemplo, de André:

Tem que, que abranger pra todo mundo, né, porque tá na Constituição Federal, né, abrange todos, então eu fazendo isso, eu tô infringindo a Carta Magna. Eu, eu não concordo, tem que ser pra todo mundo, porque o imposto sindical, quando a gente abre pra oposição, abre uma oposição pra tudo, pra todos, quem é sócio e não sócio. Então por que a... E por que a convenção coletiva seria só pra sócio? Se o não sócio,

ele pode fazer a oposição? Era isso, não sei se você percebeu, né? Eu quis falar e não me permitiram. Era isso que eu queria apresentar. Se a convenção coletiva for só pra sócio, como é que vai a oposição de não sócio? Se a convenção coletiva é pra todo mundo, todo mundo não faz oposição? Então... Quer dizer que muitos trabalhadores que não são sócios não vão fazer a oposição. E vai estar contribuindo da mesma forma pro sindicato e não vai ter direito à convenção? (Entrevista concedida ao pesquisador).

Desconsiderando os tímidos protestos dos que gostariam de se expressar, mas que tiveram o pedido negado, as duas propostas foram postas em votação. Em uma assembleia que se encaminhava para o final, com um plenário aparentemente cansado e impaciente devido ao horário que já passava um pouco das 22h de uma sexta-feira, aprovou-se, por ampla maioria aferida por contraste visual, a proposta apresentada e defendida pelo presidente do SindMetal: os trabalhadores não filiados ficariam, assim, expostos aos caprichos dos patrões. Embora o motivo não tenha ficado claro, não encontramos essa cláusula na convenção coletiva.

Considerações Parciais

Em síntese, como vimos ao longo deste capítulo, ocorreram mudanças significativas na forma de recrutamento das lideranças sindicais. Os atuais sindicalistas do Sindmetal-PE, diferentemente daqueles que se constituíram como liderança anos 1980, chegaram às direções dos sindicatos sem terem passado antes por outras formas de organização ou instâncias de agenciamento.

O papel antes desempenhando pelas comunidades eclesiais de base, sobretudo a JOC e ACO (atual MTC) que, através de um trabalho de base enraizado nas fábricas e nos bairros, preparavam e formavam os futuros militantes e líderes para o movimento operário, não foi substituído por outras agências, deixando, assim, um vácuo.

O resultado disso, conforme demonstrado, foi uma mudança no perfil dos atuais dirigentes sindicais, que, sem ter uma formação política prévia, são atraídos para os sindicatos, sobretudo, para garantirem alguma estabilidade no emprego ou outras vantagens. Como consequência para a ação sindical, esse novo perfil se revela como conservador em alguns temas e tende a desenvolver um padrão de atuação mais corporativista e menos em sintonia com outros movimentos sociais.

Essas mudanças identificadas entre as duas gerações do Zé Ferrugem, culminando com a caracterização dos atuais diretores da nova geração, com perfis homogêneos em relação

a alguns aspectos e destoantes em relação a outros talvez de maior importância, instiga-nos a discutir as potencialidades e limites do sindicato diante dos desafios atuais. Nessa perspectiva, no próximo capítulo, analisar o SindMetal a partir dos aspectos internos que compõem os recursos de poder do poder sindical, tencionando detectar a capacidade de intervenção dos atores e as possibilidades de renovação frente aos desafios contemporâneos.

Capítulo 4 – A análise do poder sindical em escala local: o caso do SindMetal (PE)

Este capítulo se debruça a sobre a crise no sindicalismo e sobre as possibilidades de renovação dessa entidade, para, então, analisarmos o caso específico do SindMetal como exemplo da maneira como condicionantes externos, ações institucionais e agência se combinam na criação de alternativas de ação.

Para tanto, partiremos do debate sobre crise, renovação e revitalização sindical, em que destacamos a proposta de Levesque & Murray (2003:2010), aqui apresentada em mais detalhes. Com as ferramentas fornecidas por esses autores, faremos uma análise dos recursos de poder e habilidades estratégicas mobilizados pelo SindMetal desde o primeiro mandato da gestão atual, em 2014. Partindo do conceito de habilidades estratégicas, pretendemos não tanto identificar habilidades, e sim a maneira como os indivíduos são atraídos para o sindicato e como, ao longo da trajetória na entidade, são construídas, reforçadas ou mesmo transformadas certas características dos sujeitos que fazem o sindicato. Utilizamos, inicialmente, fontes documentais e dados das entrevistas realizadas com o presidente e o secretário geral da entidade, além de questionários aplicados com 30 dos 53 diretores que compunham a gestão no momento da pesquisa.

Em 2018 completaram-se quarenta anos das históricas greves ocorridas na região do ABCD paulista. Em cinco de abril daquele mesmo ano, por ironia do destino, após condenação em segunda instância em um processo jurídico controverso, o ex-presidente Lula teve a sua prisão decretada e deveria se apresentar em Curitiba até as 18h do dia seguinte. Ao receber a notícia, Lula foi para a sede do sindicato que o projetou na vida pública e, contrariando a determinação judicial, decidiu ficar na sede do SMABC e não se apresentar na data determinada. No dia 7 de Abril, após muitas especulações sobre o que faria, e diante da comoção de milhares de pessoas que ocuparam todo o entorno do sindicato, algumas, inclusive, dispostas a resistir e não permitir a prisão do ex-presidente, Lula resolveu acatar a decisão judicial e se apresentar à Polícia Federal. Antes de partir para o cárcere, ao discursar para a multidão e para a história, afirmou:

(...)Na minha consciência, parte das conquistas da democracia brasileira a gente deve a este Sindicato dos Metalúrgicos a partir de 1978. Aqui foi a minha escola. Aqui aprendi sociologia, aprendi economia, aprendi física, química... E aprendi a fazer muita política. Porque no tempo em que fui presidente deste sindicato, as fábricas tinham 140 mil professores que me ensinavam a fazer as coisas. Sempre que eu tinha

dúvida, ia para a porta da fábrica perguntar como fazer as coisas (Luís Inácio Lula da Silva, São Bernardo, 2018)

O *novo sindicalismo*, orientação de ação sindical inaugurado no ABC paulista, tendo Lula como a principal liderança à frente de grandes greves e manifestações, foi, de fato, um ator político importante no processo de reestabelecimento da democracia no Brasil. Além disso, a atuação dos *novos sindicalistas*, ao reivindicar direitos e conseguir inseri-los na Constituição de 1988, contribuiu para o alargamento da cidadania no país (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011). Ensaiou-se, portanto, a exemplo dos países da social democracia europeia, a constituição de uma cidadania vinculada ao mundo do trabalho, ou, em outros termos, a formação de uma sociedade salarial (CASTEL, 1998).

Passados quarenta anos dos acontecimentos do ABC e trinta anos da promulgação da Constituição de 1988, os direitos dos trabalhadores e o sistema de seguridade social dos brasileiros estão sob ataque. A reforma trabalhista, aprovada em 2017, durante o governo de Michel Temer (2016-2018), consagrou formas atípicas de contratação, como a terceirização irrestrita e o trabalho intermitente, além de buscar enfraquecer a organização sindical (KREIN, VÉRAS DE OLIVERA, FILGUEIRAS, 2019).

Os direitos previdenciários, com a reforma realizada em 2019, no atual governo, também entraram na mira dos ataques e foram subtraídos, fazendo com que o acesso à aposentadoria ficasse cada vez mais distante da maioria da classe trabalhadora. Os sindicatos, especialmente aqueles que se articulam no âmbito da Central Única dos Trabalhadores (CUT), a despeito das inúmeras iniciativas e de algumas conquistas pontuais, não conseguiram estabelecer, até o momento, uma barreira de contenção da perda de direitos em curso.

O simbolismo em torno da prisão de Lula e o conjunto de ataques aos direitos trabalhistas indicariam o encerramento de um ciclo de conquistas e consolidação de direitos? Seria o movimento sindical, através das suas instituições, capaz de desenvolver ações que vão além dos interesses corporativos mais imediatos e que envolvam o conjunto da sociedade, seja em escala nacional ou local? Qual é a capacidade de renovação que os sindicatos possuem? No caso do Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco, após sucessivas gestões com baixo dinamismo, houve uma mudança na direção, em 2014, assumida por um grupo que se apresentou como o retorno do Zé Ferrugem. O que de fato se alterou com a chegada desse grupo, que se apresenta como retomada de um passado glorioso e como renovação? Quais são as respostas do SindMetal à crise de representatividade? Como o sindicato tem atuado diante

da ascensão e crise do polo naval? Que iniciativas tem tomado para conseguir se implantar no polo automotivo?

Para além dos discursos, no que consiste essa reestruturação? Trata-se de um processo de renovação da ação sindical? Trata-se, de acordo com a concepção de Lévesque e Muray (2003; 2010), de um processo de renovação do *poder sindical* em escala local? Tomando esses autores como ponto de partida, mas sem ficarmos presos ao debate sobre se há ou não renovação (ou revitalização), pensamos que o mais importante é compreendermos as transformações ocorridas no sindicato e na prática dos sindicalistas. Dito de outra forma, a nossa análise recairá, por um lado, sobre as mudanças que ocorreram no sindicato como instituição e, por outro, na análise das transformações pelas quais passaram os agentes que dão vida aos sindicatos.

Uma compreensão global do poder sindical exigiria levar em consideração tanto elementos de ordem macrossocial: os arranjos institucionais nos quais os atores intervêm e que são reflexos de disputas de poder no passado; as estruturas de oportunidades que caracterizam uma situação dada, sejam elas políticas, econômicas, organizacionais, ecológicas etc) quanto aspectos mais específicos; a capacidade dos sindicatos em termos de recursos de poder e habilidade dos atores; a capacidade dos outros atores de intervirem nesse conjunto relacional (LÉVESQUE E MURRAY, 2003; 2010).

Assim, o capítulo 1 foi redigido com o objetivo de compreender melhor o contexto político e econômico de atuação do SindMetal, enquanto o capítulo 2 procurou, a partir de um panorama histórico, identificar como se construíram paralelamente as estruturas de oportunidades e arranjos institucionais em que ocorre a atuação dos sindicatos, tanto do ponto de vista nacional quanto do local, levando em consideração as particularidades das lutas metalúrgicas e da trajetória de sua entidade de representação no estado. A partir de agora, passaremos a analisar o SindMetal do ponto de vista dos recursos de poder e habilidades estratégicas, procurando analisar a capacidade de intervenção dos atores. Para tanto, partiremos do debate sobre crise, renovação e revitalização sindical, no qual destacamos a proposta de Lévesque e Murray (2003; 2010), aqui apresentada em mais detalhes.

Com as ferramentas fornecidas por esses autores, faremos uma análise dos recursos de poder e habilidades estratégicas mobilizados pelo SindMetal desde o primeiro mandato da gestão atual, em 2014. Para tanto, utilizamos inicialmente fontes documentais e dados das entrevistas realizadas com o presidente e o secretário geral da entidade, além de questionários aplicados com 30 dos 53 diretores que compunham a gestão no momento da pesquisa.

4.1 O pêndulo do sindicalismo: da crise à renovação?

Surgidos no século XIX, sob as demandas de uma classe operária mais homogênea e coesa, os sindicatos passaram a se relacionar, sobretudo a partir do último quartel do século XX, com uma classe trabalhadora marcada pela heterogeneidade, pela fragmentação identitária e, consequentemente, por uma maior pulverização das demandas.

A intensificação da competitividade internacional entre empresas multinacionais, impulsionada pelo fenômeno da globalização, assim como as transformações na forma de gestão da produção e da força-de-trabalho afetaram a instituição tradicional clássica de representação dos trabalhadores, que se viu diante de ambiente hostil às ações coletivas e de uma nova morfologia da classe trabalhadora (ANTUNES, 2013).

Nesse contexto, os grandes sindicatos, que haviam acumulado, especialmente no caso europeu, inquestionável representatividade e poder durante o período do Estado de bem-estar social, foram atingidos pela diminuição do número de filiados e, com isso, perderam muito da capacidade de mobilização das suas bases.

Paralelamente ao dismantelamento do fordismo e com o advento de regimes de acumulação mais flexíveis, ocorreram, também, ao menos desde a década de 1970, questionamentos sobre os alcances e limites da ação sindical. Com o aumento da instabilidade dos contratos e com a precariedade dos laços sociais, o mundo do trabalho continuaria sendo uma arena capaz de gerar identidades coletivas, solidariedade e, sobretudo, mobilização e engajamento dos trabalhadores em defesa de interesses em comum?

Sem dúvidas, a sociedade que emergiu a partir da crise do fordismo afunilou consideravelmente as margens de atuação dos sindicatos. Segundo Rodrigues (1999, p.301), “as características gerais da sociedade pós-industrial abrem pouco espaço para a organização sindical”. Uma vez diagnosticadas as dificuldades iniciais dos sindicatos em atuar no novo contexto, marcado pela incerteza, pela instabilidade e pela insegurança, as discussões oscilaram entre o conteúdo da crise do sindicalismo e os prognósticos sobre o fim dos sindicatos.

Rodrigues (1999), ao analisar o futuro do sindicalismo, estabelece uma diferenciação entre crise e declínio. A crise é entendida como um refluxo da ação sindical em um momento atípico, não descartando, assim, a possibilidade de recuperação numa conjuntura favorável. No entanto, a partir da constatação da tendência à redução da taxa de sindicalização em importantes países do centro do capitalismo ocidental, o autor conclui que o sindicalismo havia entrado em

declínio e decadência, ou seja, o estrangulamento das suas possibilidades de ação levaria ao colapso irreversível de tais entidades (ibidem).

Já para outros autores, o que entrou em crise foi um certo tipo de sindicalismo característico do período da regulação social fordista. Para Boito (2003, p.324), por exemplo, “o correto é caracterizar o recuo atual como uma fase de crise e de refluxo temporário”. Em sua análise, o autor destaca dois equívocos frequentes nas análises que apontam o fim do sindicalismo. O primeiro deles é achar que a crise do sindicalismo é idêntica à crise do movimento operário ou do socialismo. Assim, de forma mecânica, confunde-se o declínio histórico do chamado socialismo real, especialmente as experiências soviéticas, com o declínio do sindicalismo. O segundo equívoco é decorrente do excesso de economicismo presente nas análises. Nesse caso, a ênfase nas alterações das dinâmicas internas ao capitalismo seria o ponto de partida e de chegada das explicações, desconsiderando a capacidade de ação e reação que os sindicatos podem desenvolver (BOITO, 2003). Ainda que as teses fatalistas sobre o poder de agenciamento das instituições sindicais tenham perdido vigor, parte substancial dos debates continuam centrados na noção de crise.

Na opinião de Lévesque e Murray (2010), ao manter o foco nas crises, os pesquisadores deixam de observar as renovações que estão em curso na ação sindical. Embora diferentes sentidos e ênfases possam ser atribuídos à noção de renovação sindical, é possível, ainda assim, apreender certos traços comuns presentes nas diferentes perspectivas. De acordo com Colombi (2018, p.36)

Os debates sobre renovação e revitalização sindical são marcados por uma pluralidade de visões que sugerem o alargamento dos repertórios de ação e dos campos de intervenção sindical e indicam que essa discussão não conforma um corpo teórico fechado.

A definição de renovação sindical adotada aqui compreende o conjunto de tentativas elaboradas pelos sindicatos para fazer frente aos desafios que estão postos (FREGE e KELLY, 2004) como, por exemplo, a sua perda de influência e de representatividade, a redução do número de filiados e, ainda, as perseguições coordenadas pelos poderes públicos contra os sindicatos (NIZZOLI, 2017). Essa definição, ao mesmo tempo que é limitada por ser muito vaga, serve para ajudar a desfocar o olhar da abstrata noção de crise e fazer com que passemos a observar, com mais atenção, as ações e iniciativas que os sindicatos têm tentando desenvolver na sua prática cotidiana.

4.2 Ferramentas para a análise do poder sindical em escala local

O que Lévesque e Murray (2003; 2010) chamam de *poder sindical* é a capacidade de os sindicatos imporem sua agenda e defenderem seus interesses, sendo composto de recursos de poder e das *habilidades estratégicas* dos atores. Começemos pelos quatro aspectos inter-relacionados que constituem os recursos de poder, representados no diagrama abaixo:

Figura 3 - Os recursos do *poder sindical*



Fonte: Adaptação de Lévesque e Murray (2010)

A *solidariedade interna* é composta de duas dimensões: a coesão do grupo (que se traduz em identidade coletiva) e a vitalidade deliberativa (existência de canais institucionais que permitam uma efetiva participação dos trabalhadores na vida sindical). Isto se traduz, entre outras formas, na presença da representação sindical nos locais de trabalho e, inclusive, na existência de grupos ou correntes de oposição que possam participar das eleições e se expressar democraticamente sobre as políticas do sindicato.

A *solidariedade externa* está relacionada à inserção dos sindicatos em redes com grupos comunitários, movimentos sociais e outros atores. Essas redes podem ser mais ou menos homogêneas, como as federações sindicais, as confederações, as centrais e organismos compostos por sindicatos, ou, ainda, podem ser mais heterogêneas, como os fóruns que reúnem sindicatos e associações de moradores ou coletivos ambientalistas.

Os *recursos narrativos* são os quadros narrativos interpretativos e narrativos mobilizados para explicar e justificar as ações do sindicato. Esse recurso está associado com a

capacidade do sindicato de produzir um enquadramento da realidade em que atua e, a partir disso, buscar tornar a sua narrativa hegemônica.

Os *recursos organizacionais* são os meios que o sindicato dispõe para produzir os recursos materiais e humanos que ele necessita. Nesse caso, leva-se em conta quais são as fontes de receita do sindicato, a quantidade de recursos financeiros que dispõe para contratar os serviços e profissionais especializados que necessita e, também, para ter dirigentes profissionais dedicados exclusivamente à política sindical (LESVESQUE, MURRAY, 2010).

Ainda que seja fundamental, a identificação desses recursos não é suficiente para explicar o *poder sindical*. Sobretudo em contextos de mudança, é imprescindível compreender as habilidades dos atores:

Nós cremos que é essencial não se concentrar simplesmente sobre o desenvolvimento dos recursos dos sindicatos, mas considerar igualmente as habilidades estratégicas, que justamente permitem desenvolver, utilizar e transformar esses recursos segundo as exigências do contexto⁷⁸ (LÉVESQUE e MURRAY, 2010, p.52).

As habilidades são as disposições, o saber-fazer e as competências sociais que podem ser desenvolvidas, transmitidas e aprendidas. Mais uma vez, a representação gráfica oferecida pelos autores facilita a percepção das relações entre os recursos de poder e as habilidades estratégicas.

Figura 4 - Recursos do *poder sindical* x habilidades estratégicas



Fonte: Adaptação de Levesque e Murray (2010)

⁷⁸ Traduzido livremente do francês pelo autor desta tese.

Ao introduzir as *habilidades estratégicas* como componentes do *poder sindical*, a abordagem de Lévesque e Murray (2010) nos permite ir além das abordagens convencionais da sociologia do trabalho, que se concentram nos sindicatos como estruturas e aparatos, possibilitando que a análise recaia, também, sobre os agentes que dirigem e direcionam a atuação desses aparelhos. Assim, os sindicatos podem ser entendidos como mais que instituições pelas quais se realizam convenções coletivas, greves, homologação de demissões, recolhimento de contribuições financeiras, etc. O conceito de habilidades estratégicas nos possibilita observar as práticas e as trajetórias dos atores sociais que dão vida e põem as engrenagens sindicais em funcionamento.

As categorias de recursos de poder e habilidades estratégicas mobilizadas por Lévesque e Murray (2010) podem ser enriquecidas com o conceito de *capital militante*, que é o saber fazer apreendido na prática da militância cotidiana (MATONI e POUPEAU, 2004). A partir dessa perspectiva, podemos investigar quais são os tipos de capital militante requeridos para a entrada, permanência e ascensão na esfera sindical (ROMBALDI e TOMIZAKI, 2017; BOURDIEU, 2005).

Em um contexto de mudanças, cremos que a compreensão da renovação do *poder sindical* implica não somente um olhar sobre a renovação dos recursos de poder e das habilidades estratégicas, mas também sobre os tipos de capital militante e político necessários para que os atores se mantenham ou se retirem de cena na esfera ou no campo sindical⁷⁹ (BÉROUD, 2014; BOURDIEU, 2005).

Nessa dimensão microsociológica, é possível compreender as mudanças em curso na ação sindical, por exemplo, a partir da análise da atuação do delegado sindical. Esse personagem joga um papel crucial nas relações entre trabalhadores, sindicatos e patrões. As práticas das equipes de delegados são descritas, por Hege et al (2001,p.4), como “laboratórios de transformação do sindicalismo, permitindo mensurar os déficits de representação”. Conforme esses autores, “o trabalho dos delegados e sua intermediação não se reduz nem aos preceitos institucionais e nem à ortodoxia sindical” (ibidem). É então necessário estudar, por um lado, situações específicas para determinar o grau de autonomia – ou de subordinação – dos delegados em relação aos empregadores e, por outro, analisar qual tipo de relação é estabelecida com os sindicatos. Sendo os delegados atores estratégicos da renovação sindical, a análise deve

⁷⁹ Bérout (2014) advoga pelas vantagens heurísticas da utilização da noção de campo mais nos termos de Lahire que de Bourdieu, para a análise do sindicalismo francês. No caso brasileiro, no entanto, devido às particularidades da estrutura sindical e sua vinculação com o Estado, hesitamos em falar da existência de um campo sindical propriamente dito, preferindo, assim, utilizar, ainda que maneira provisória, a noção de esfera sindical.

levar em consideração a diversidade de situações que favorecem ou dificultam a sua performance (HEGE et al., 2011; LE CAPITAINE et al., 2011). Diante disso, podemos estender o que foi dito acima sobre o delegado sindical, como importante na análise da atuação dos trabalhadores na Cipa. Como veremos no próximo capítulo, dadas as particularidades do caso brasileiro, a Cipa serviu, em muitas ocasiões, para uma atuação sindical.

4.3 Os recursos do *poder sindical* no SindMetal (PE)

Como já mencionado anteriormente, o surgimento dos grandes empreendimentos em Pernambuco, em especial o polo naval e, posteriormente, o polo automotivo, trouxeram consigo o aumento massivo da base de trabalhadores representados pelo SindMetal-PE. Em 2008, a primeira greve dos trabalhadores do Estaleiro Atlântico Sul mostrou que havia um hiato entre os sindicatos e os seus representados. Processo similar ocorreu em 2011, novamente com uma greve dos trabalhadores do EAS. Em ambos os casos, o sindicato, embora seja o representante legal, não conseguiu se colocar como o representante, de fato, dos trabalhadores. As reivindicações e as greves foram processadas às margens da esfera sindical e, em certa medida, contra a política do sindicato.

Na ocasião, o Sindmetal-PE era presidido há 4 gestões pelo mesmo presidente. A falta de renovação dos quadros se somou com a dificuldade de diálogo com a categoria metalúrgica, em especial com os do setor naval, que eram então o segmento mais numeroso. Evidenciou-se, assim, uma crise de representação.

Nas eleições seguintes, em 2014, um grupo de oposição saiu vencedor. Fruto de uma cisão interna da anterior direção, esse grupo anunciou que promoveria uma reestruturação do sindicato. Mobilizando as ferramentas teóricas explicitadas abaixo, vejamos, a seguir, no que consistiu essa reestruturação.

A proposta de análise de Levesque e Murray (2010) tem a vantagem de decompor o *poder sindical* em categorias que, uma vez identificadas e trabalhadas, podem ser modificadas, melhorando, assim, em potencial, a performance dos sindicatos. Por outro lado, embora os autores busquem definir precisamente cada categoria mencionada, as fronteiras entre elas nem sempre são claras. No nosso entendimento, existem atributos que podem ser classificados em mais de uma categoria, podendo ser, por exemplo, um aspecto de recursos humanos e, ao mesmo tempo, um traço da solidariedade interna.

Além disso, durante o trabalho de campo, coletamos dados que não se encaixam nas categorias propostas por Levesque e Murray (2010). Dessa forma, sempre que julgamos pertinente, inserimos novos aspectos que ampliam e complementam a análise, e que podem aprofundar a compreensão do *poder sindical*, tais como as mudanças ocorridas nas formas de agenciamento das lideranças sindicais e as motivações dos agentes para se tornarem sindicalistas (que serão trabalhadas no capítulo 4). Em suma, a partir da introdução de novas categorias, buscamos aportar uma ampliação ou complementação da proposta desses autores.

4.3.1 Os recursos organizacionais

Segundo Levesque e Murray (2010), os sindicatos se diferenciam uns dos outros pela amplitude e sofisticação de seus recursos organizacionais. Esses são definidos de forma ampla como sendo “os recursos materiais e humanos, as práticas, as políticas e os programas implementados pelos sindicatos” (*ibidem*, p.50). Neste sentido, em primeiro lugar, os autores destacam os meios que um sindicato possui para produzir os recursos materiais de que necessita, incluindo-se as fontes de financiamento, as estruturas físicas para reuniões, a liberação de dirigentes para participarem das atividades, etc. O segundo aspecto dos recursos organizacionais está relacionado aos recursos humanos e o terceiro diz respeito aos procedimentos e práticas desenvolvidos e implementados (*ibidem*).

A questão do financiamento dos sindicatos brasileiros só pode ser compreendida se levarmos em consideração a Reforma Trabalhista (lei nº 13.167), aprovada em 2017, que extinguiu o imposto sindical, incidindo diretamente sobre o financiamento das entidades sindicais. De caráter compulsório, o valor do imposto sindical era o equivalente a um dia de trabalho descontado na folha de pagamento de cada trabalhador e revertido às entidades de representação sindical na seguinte proporção: sindicatos de base, 60%; federações sindicais, 15%; centrais sindicais, 10%; confederações sindicais, 5%; e, por fim, os demais 10% eram revertidos para a Conta Especial de Emprego e Salário⁸⁰.

Segundo Vêras de Oliveira, Ladosky e Rombaldi (2019), com base em dados coletados em 2018, em pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), essa mudança impactou negativamente os sindicatos, forçando-os, em um primeiro momento, a adotarem medidas para se adequarem à nova realidade

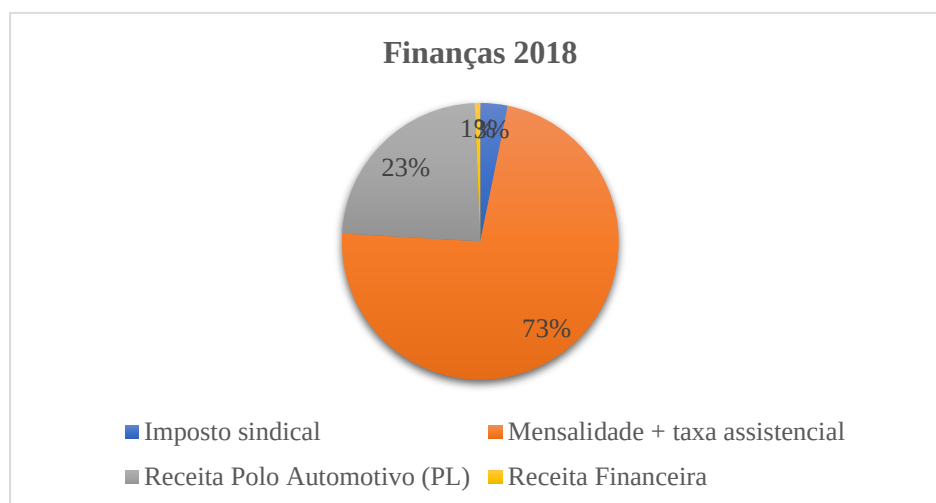
⁸⁰ Conta administrada pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego, cujos recursos eram utilizados para financiar o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), o seguro-desemprego, o abono salarial, programas de geração de renda etc.

financeira, entre as quais as mais citadas foram: demissão de funcionários, (44%), redução do patrimônio, como imóveis, frotas de veículos (24%), fechamento de subsedes (21%), redução de visitas aos locais de trabalho (18%), redução de serviços aos associados (15%) e redução da diretoria/ retorno ao local de trabalho (10%) (VÉRAS DE OLIVEIRA, LADOSKY, ROMBALDI, 2019, p.284).

O SindMetal-PE, cuja principal fonte de financiamento era o imposto sindical, seguida da taxa negocial e da mensalidade dos associados, teria demitido funcionários e reduzido o tamanho da diretoria, fazendo com que alguns dirigentes retornassem ao local de trabalho (*ibidem*).

No entanto, se observarmos a prestação de contas de 2018, divulgada pelo SindMetal-PE, constatamos que a entidade foi hábil ao introduzir a cobrança da taxa negocial (ou assistencial) após a celebração da convenção coletiva e acordos coletivos, mitigando, dessa forma, a perda de arrecadação oriunda do imposto sindical. Assim, atualmente, as principais fontes de receita do sindicato são o somatório da mensalidade dos associados à taxa assistencial (73%), a receita do polo automotivo (23%), o imposto sindical (3%) e, com menor participação, a receita financeira (1%) (SINDMETAL-PE, 2018).

Gráfico 32 - Finanças do SindMetal. Pernambuco, 2018.

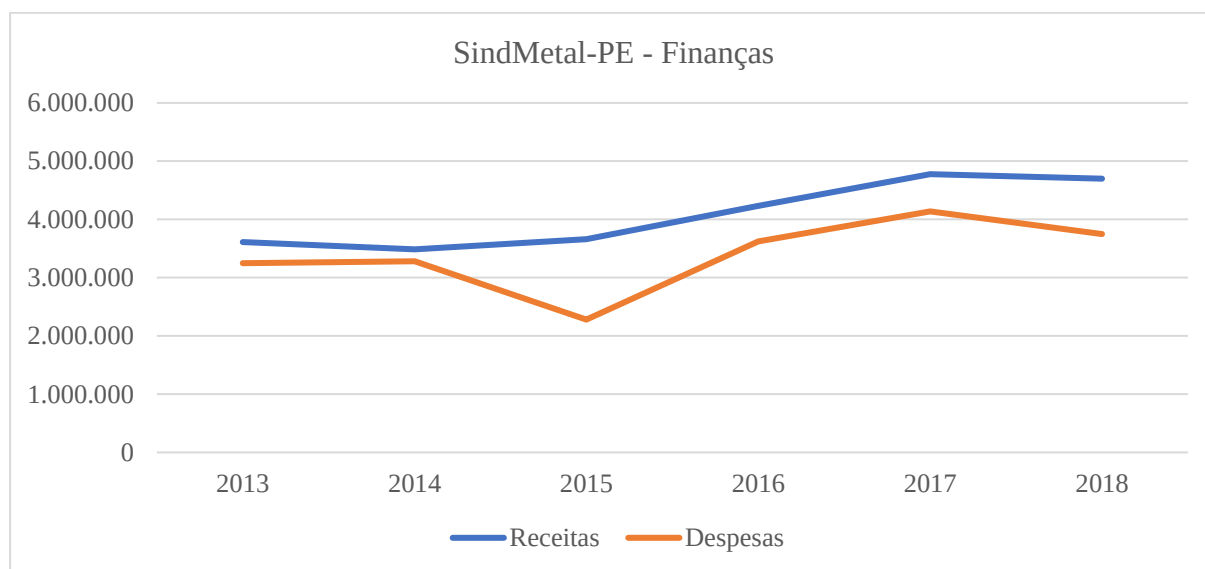


Fonte: SindMetal-PE. Elaboração própria

Apresentamos, no gráfico abaixo, uma série com os valores de arrecadação e de despesas do SindMetal-PE. Em 2013, a receita foi de R\$ 3. 610.363 (três milhões, seiscentos e dez mil e trezentos e sessenta e três) e as despesas somaram R\$ 3.248.058 (três milhões, duzentos e quarenta e oito mil e cinquenta e oito). Já em 2018, a receita passou para 4. 698.000

(quatro milhões e seiscentos e noventa e oito) e as despesas foram no valor de R\$ 3.748.000 (três milhões e setecentos e quarenta e oito mil).

Gráfico 33 - Finanças do SindMetal. Pernambuco, 2013-2018



Fonte: SindMetal-PE. Elaboração própria

Portanto, como se pode notar, houve, em 2018, um saldo positivo de R\$ 950.000, colocando em relevo certa contradição com as medidas de austeridade, como a demissão de funcionários, que o sindicato teria adotado perante os efeitos da Reforma Trabalhista. Além disso, conforme as informações obtidas durante o nosso trabalho de campo, apenas sete diretores estão afastados do local de trabalho para se dedicarem integralmente às atividades sindicais e todos esses têm o salário pago pela empresa, e não pelo sindicato, não fazendo sentido, portanto, que a diretoria tenha sido reduzida por conta do fim do imposto sindical⁸¹. Por fim, concordando com Levesque e Murray (2010), os recursos de poder, dos quais os recursos materiais e financeiros são parte fundamental, não são suficientes, por si só, para impulsionar a ação sindical. Em outros termos, os sindicatos podem ter os recursos necessários, mas serem inábeis ao empregá-los. Por essa razão, faz-se necessário analisar os demais recursos organizacionais.

Parte dos recursos organizacionais, os recursos humanos dizem respeito aos atributos da rede de dirigentes, funcionários, assessores e técnicos que estão em torno do sindicato. Dessa

⁸¹ Esse desencontro de informações é reforçado pelo fato de que, enquanto revisamos a redação deste capítulo, o SindMetal-PE reformou a subsele localizada em Belo Jardim e construiu, no mesmo espaço, uma clínica para prestar serviços médicos de clínica geral e de odontologia aos associados (SINDMETAL-PE, 2019). O presidente Henrique Gomes comemorou este feito, inédito nos 84 anos de história da entidade, “formalizando que o nome dessa gestão é trabalho” (GOMES, 2019).

forma, estão relacionados com os conhecimentos produzidos ou acessados pelo sindicato, sobre, por exemplo, determinados setores industriais, ou ainda, sobre o contexto social no qual está inserido (idem, p.50).

Embora seja comum em muitos sindicatos, o SindMetal-PE não possui a figura do assessor político sindical em seu quadro de funcionários. Em períodos que antecedem à convenção coletiva dos metalúrgicos e durante o processo de negociação com os representantes do setor empresarial, o sindicato conta com a presença da assessoria especializada do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) para assuntos econômicos. Além disso, o sindicato possui contrato com uma equipe de advogados, especializada em direito trabalhista e previdenciário, que também participa das negociações salariais e presta atendimento aos associados. Há, ainda, entre o serviço técnico especializado contratado, uma equipe de médicos que presta serviço aos associados e fornece subsídios para processos judiciais por motivos de saúde do trabalhador.

Quanto ao quadro de diretores, um elemento importante para que possam se dedicar ao sindicato é o direito de serem liberados do trabalho para participar de atividades da entidade de representação profissional. Entre os diretores entrevistados do SindMetal-PE, 23 (77%) possuem liberação parcial do trabalho para participar das atividades do sindicato. Entre os 13 membros da diretoria executiva, 7 (23%) possuem liberação integral do trabalho, ou seja, estão dispensados de cumprirem a jornada semanal de trabalho e ficam livres, assim, para se dedicarem de forma profissional às atividades sindicais.

Gráfico 34 - Acesso dos diretores do SindMetal à liberação para as atividades sindicais. Pernambuco, 2020.



Fonte: elaboração própria

Segundo nos foi relatado nas entrevistas, o procedimento de liberação varia de acordo com cada empresa. Algumas poucas liberam o trabalhador sindicalista todas as vezes que for requisitado pelo sindicato, sem descontar a diária no salário. Outras abonam apenas um determinado número de faltas e, uma vez extrapolado, descontam a diária do salário do sindicalista. Há, ainda, aquelas empresas que concedem a liberação ao trabalhador, mas executam o desconto salarial de qualquer falta ocorrida. No entanto, em todos os casos em que a empresa debita a falta no salário do sindicalista, o SindMetal-PE repõe a diária. No caso dos sete diretores da executiva que possuem liberação integral, a dispensa da jornada de trabalho é fruto de um acordo com a empresa que, comumente, prefere manter o sindicalista distante de suas dependências e do contato com os demais trabalhadores.

Outro aspecto importante para a atuação dos sindicalistas é a segurança trazida pelo direito à estabilidade no emprego⁸². Embora, por lei, essa seja uma prerrogativa apenas dos membros da diretoria executiva, dos delegados sindicais e dos membros da CIPA, 26 (90%) dos entrevistados afirmaram possuí-la.

Gráfico 35 - Acesso dos diretores do SindMetal à estabilidade no emprego. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

Deve-se considerar, portanto, que há, por parte das empresas, ainda que juridicamente acobertadas, um desgaste e um ônus político em demitir um dirigente sindical. De acordo com o depoimento de um dos entrevistados:

A luta faz a estabilidade. Aí você é a luta. Se você, você às vezes tem, tem estabilidade, mas, se não tiver luta, o patrão te demite, tu vai brigar na justiça e ele paga o quanto

⁸² Introduzida no ordenamento jurídico brasileiro através do artigo 543 da CLT, decreto de lei 5.542 de 01 de maio de 1943, confere estabilidade ao dirigente sindical durante o mandato e um ano após o encerramento de gestão.

quiser. Mas se você tiver muita luta, se for uma pessoa que os trabalhador se identifica, eles defende você. (...) Parou uma fábrica lá porque o cara foi demitido, tá entendendo? O cara não tinha estabilidade nenhuma e os trabalhadores só voltaram a trabalhar quando ele foi [re]admitido.

Por conta disso, talvez, a maioria dos sindicalistas tenha respondido que possui, atualmente, estabilidade no emprego. Essa hipótese é reforçada pela fala acima.

4.3.2 Solidariedade Interna

O segundo elemento que compõe o poder sindical, de acordo com Levesque e Murray (2010), é a solidariedade interna, que diz respeito, fundamentalmente, ao sentimento de pertencimento dos membros de um grupo em relação a esse grupo. No caso dos sindicatos, os autores afirmam que essa solidariedade é impulsionada pela coesão entre os membros e pela vitalidade deliberativa. Embora estejam interligados e se complementem, esses elementos podem também se manifestar separadamente. É o que ocorre, por exemplo, no caso dos sindicatos que conseguem agenciar as identidades coletivas, aumentando o grau de coesão da categoria, produzindo e dirigindo mobilizações eficazes, sem que haja, contudo, um processo democrático nas deliberações e decisões. Há, por outro lado, casos em que há liberdade e estímulo à participação, com dinamismo e concorrência entre grupos internos, mas não há coesão entre esses diferentes grupos, levando à fragmentação e à dispersão das identidades e das mobilizações (*idem*).

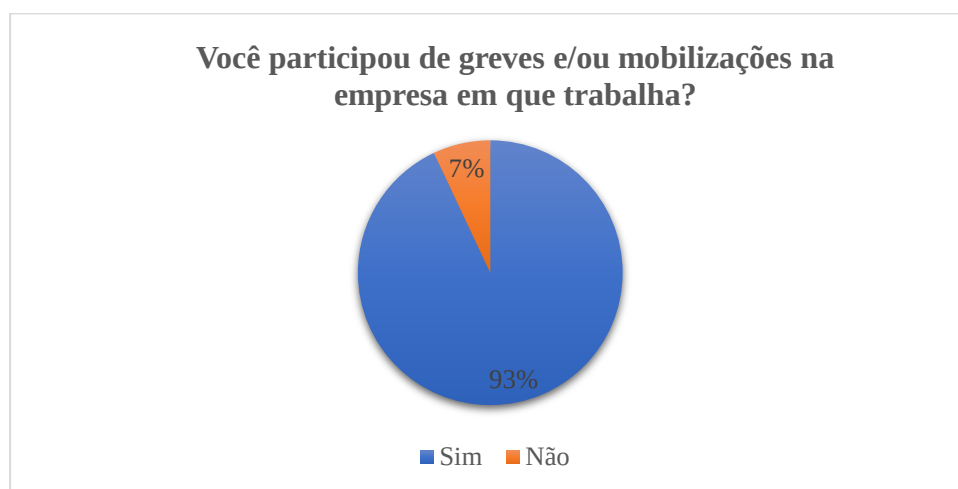
Levesque e Murray (2010) não mencionam o vínculo identitário entre os trabalhadores e a categoria profissional da qual eles fazem parte, porém, no nosso entendimento, a identidade profissional precede a identidade político-sindical. Há, na história das greves e mobilizações sociais, inúmeros exemplos de categorias com uma forte coesão identitária, capaz de produzir engajamento em greves e mobilizações arrojadas que se processam à parte e até mesmo contra a deliberação do sindicato, como ocorreu nas greves dos trabalhadores das obras do PAC⁸³.

⁸³ Sobre o tema, ver Rodrigues (2012), que analisou as lutas dos trabalhadores da construção civil em Suape, e Vêras de Oliveira (2014), que produziu uma análise focada nos conflitos ocorridos na construção das hidroelétricas de Jirau e Santo Antônio, localizadas na região norte do Brasil.

Em um contexto marcado por rápidas transformações, fragmentações e descentramentos dos sujeitos, o jogo das identidades se torna um espaço de grande importância para o agenciamento político (HALL, 2005). No mundo do trabalho, especialmente no setor industrial e metalúrgico, o perfil do homem branco semiqualeficado, outrora dominante, passou a conviver, cada vez mais, com expressivos contingentes de mulheres e jovens, tornando a questão identitária um desafio para a ação sindical (YATES, 2010).

Um tipo de ação que reforça a identidade coletiva e a coesão entre os sindicalistas e também entre eles e os trabalhadores é a participação em ações reivindicatórias e encontros de formação. No questionário com os diretores do SindMetal, todos afirmaram já ter colaborado solidariamente em greves ou paralisações da categoria metalúrgica. Quanto a mobilizações na empresa em que trabalham, apenas dois dirigentes (7% da amostra) ainda não haviam participado, pelo fato de não ter havido nenhuma desde que foram admitidos, conforme explicaram.

Gráfico 36 – Participação dos diretores do SindMetal em greves e/ou mobilizações nas empresas em que trabalham. Pernambuco, 2020



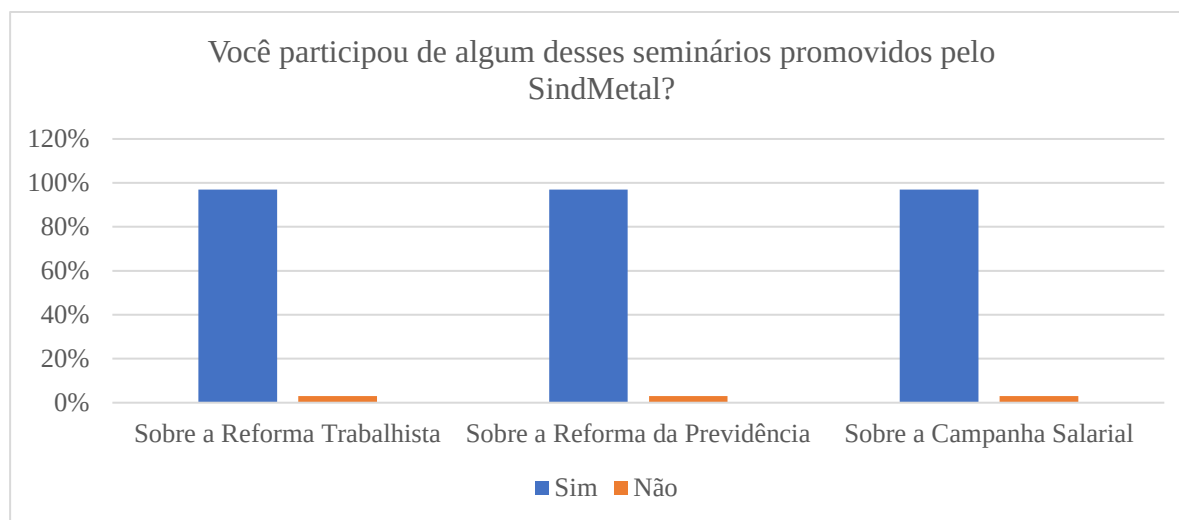
Fonte: elaboração própria

Percebe-se que, apesar das duas exceções, trata-se de uma diretoria que se faz presente nas manifestações, entrando em contato direto com os trabalhadores da categoria. Além disso, o dado revela que os membros da direção do SindMetal têm algum grau de experiência em ações reivindicatórias perante o patronato.

Quando questionados sobre já terem participado de seminários ou cursos de formação política promovidos pelo SindMetal, todos afirmaram que sim. Em seguida, perguntamos especificamente sobre a participação em uma série de atividades promovidas pelo sindicato.

Com apenas uma exceção, todos já participaram de seminários sobre a reforma trabalhista, a reforma da previdência e seminário de organização da campanha salarial.

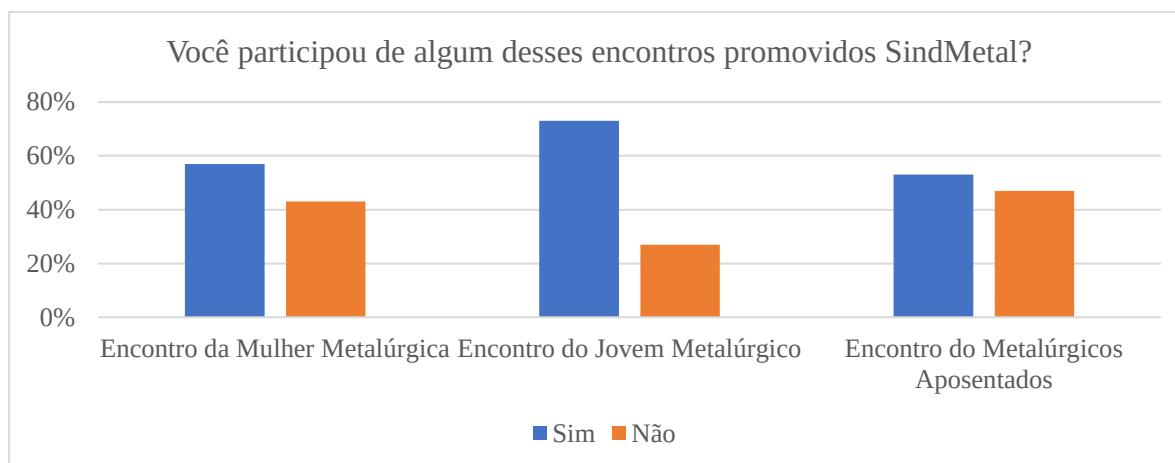
Gráfico 37 – Participação dos diretores do SindMetal em seminários temáticos. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

Embora a amostra seja composta majoritariamente por homens, a maioria, 17 (57%) disseram já ter participado do Encontro da Mulher Metalúrgica, promovido pelo SindMetal. Sobre a participação nos encontros dos metalúrgicos aposentados, 16 (53%) responderam positivamente. Já o Encontro dos Jovens Metalúrgicos teve índice maior de participação, com 22 (73%) dos 30 diretores que participaram da pesquisa.

Gráfico 38 – Participação dos diretores do SindMetal em encontros sindicais temáticos. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

Nas conversas informais com alguns sindicalistas, foi relatado que a quantidade da participação e orçamento gasto na realização do evento tem relação direta com o prestígio dos diretores que estão à frente da organização dos eventos e da respectiva secretaria. Assim, é possível que, embora as mulheres, os jovens e os aposentados sejam a minoria na composição da diretoria, a elevada participação dos diretores nos encontros referentes a esses segmentos minoritários revela certa forma de valorização e prestígio das temáticas específicas.

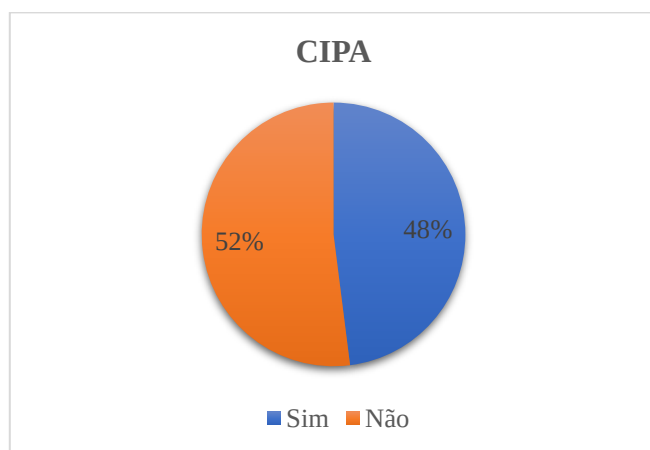
A participação também foi expressiva no primeiro Cine-Metal, uma iniciativa da secretaria de juventude, no segundo semestre de 2019, da qual participaram 28 dos 30 diretores participantes da pesquisa. Nessa ocasião, foi exibido o filme documentário “Democracia em Vertigem”, que trata do período que abrange desde o primeiro governo Lula até o impeachment da presidenta Dilma Rousseff (2016). Após a exibição, houve uma conversa informal entre os sindicalistas. A escolha do filme indica uma preocupação em compreender a atual conjuntura política que o país atravessa.

Por fim, um elemento relativo à geração de solidariedade interna que pode ser citado é a relação do sindicato com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que pode funcionar como um elemento da democracia sindical e também como propulsor da coesão com os trabalhadores⁸⁴. A CIPA tem atribuições relacionadas com questões de condições de trabalho e prevenção de acidentes e, por lei, é formada por representantes dos empregadores, por eles indicados, e dos trabalhadores, eleitos por todos os funcionários da empresa a cada ano, com votação secreta. Embora qualquer empregado possa se candidatar à CIPA, sem necessidade de

⁸⁴ As CIPAs foram inseridas na legislação brasileira no governo Vargas, em 1944, através da lei nº7.036, cujo artigo 82 as tornava obrigatórias em todas as empresas com mais de 100 funcionários. As normas foram atualizadas em 2011, pela Portaria SIT n.º 247, pela qual a norma reguladora passou a estabelecer sua obrigatoriedade para empresas a partir de 20 funcionários.

vinculação sindical, é comum que os sindicatos procurem participar dos processos eleitorais, indicando candidatos, pois a aproximação com os cipeiros ajuda a entidade a se fazer presente no interior das empresas, no cotidiano do trabalho. Entre os sindicalistas entrevistados, 14 (48%) afirmaram ser ou já ter sido membro da CIPA e 15 (52%) responderam negativamente.

Gráfico 39 – Participação dos diretores do SindMetal em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Pernambuco, 2020.



Fonte: elaboração própria

No período da ditadura civil-militar brasileira, em que as manifestações públicas dos trabalhadores eram duramente reprimidas, a atuação de militantes e sindicalistas nas CIPAS serviu para acumular forças e permitir que, posteriormente, em meados dos anos 1970, surgisse um *novo sindicalismo* fortemente enraizado nas fábricas (RODRIGUES, Iram 1990). Segundo Mangabeira (1993):

Criada pela CLT para funcionar de modo burocrático, a CIPA foi transformada em instrumento de mobilização política do chão-de-fábrica. Em outras palavras, de um canal aberto pela legislação governamental para permitir certa discussão e melhoramento dos índices de acidentes e riscos no trabalho, a CIPA foi utilizada pelos “novos sindicalistas” como um canal adicional de mobilização e organização dos trabalhadores (MANGABEIRA, 1993, p.132).

Na mesma direção, um dos sindicalistas que entrevistamos para esta pesquisa, Inaldo Francisco da Silva, que, com idas e vindas, atua no SindMetal-PE desde o início dos anos 1980, detalha como se dava a atuação e inserção dos militantes sindicais na CIPA e, posteriormente, como o sindicato atuava perante os trabalhadores eleitos para a comissão:

Começamos a interferir nas CIPA, né? Porque nas CIPAs, quem era eleito era os encarregado, era os puxa saco dos encarregado e tal; não tinha cipeiro atuante. Aí o

que foi que a gente fez? Aí começamos a eleger CIPA e começamos a fazer uma coisa que se fazia antes. O cipeiro eleito (...) participa de um curso na empresa, né? Pra dizer quais os seus deveres, quais as suas obrigações, não sei o que, aquele negócio todo. [Mas] Seus direito... Eles nunca fala em direito, mas fala sempre dos dever dos cara: tem que fazer isso, fazer aquilo... E o curso da empresa geralmente é aí que acaba: tem que observar se o cara [trabalhador] tá com capacete, se o cara tá usando óculos, se o cara tá não sei o que. Era sempre nessa linha, quer dizer, o companheiro passava a ser um perseguidor do outro companheiro dele. Não é que eu seja contra usar o óculos, a proteção. Tem que usar. Agora é a forma que o curso que ele [o patronato] dava, era a forma pro cara aprender também a ser um cara repressor, chegar lá [e dizer]: “ei, rapaz, tá sem o óculos”. Aquele negócio. Aí a gente fazia o seguinte: a gente dava um curso também pra aqueles companheiros, fora da fábrica. Então, nos cursos do sindicato, a gente falava de tudo, a gente dizia: “olha, um bom cipeiro é aquele que se preocupa em tentar prevenir o acidente na fábrica e pede pra o companheiro usar os equipamentos, mas que também verifique se os equipamentos são equipamentos de boa qualidade, né? Que os caras compravam a pior qualidade, né? Aí verificar isso, se for o caso, traz um pra gente levar pra os cara que conhece pra analisar e tal. Mas também o cipeiro que participa da campanha salarial, né?” Aí [a gente] fazia o discurso lá.

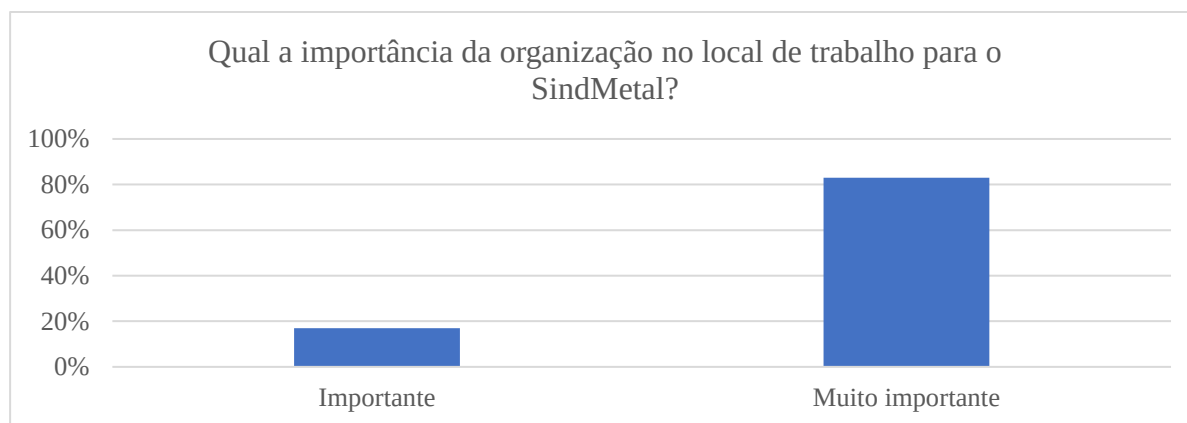
Atualmente, conforme as entrevistas com os diretores do SindMetal-PE, a CIPA continua sendo uma das principais portas de entrada para a atuação na direção dos sindicatos, sendo, assim, uma poderosa forma de agenciamento de novas lideranças.

Em alguns casos, no entanto, a CIPA se constitui como um espaço de disputa, ainda que velada, entre as direções das empresas e os sindicatos, ou, ainda, entre esses e segmentos dos trabalhadores que lhes fazem oposição. Assim, ao ocorrer às vésperas da eleição da diretoria do sindicato, a eleição para a CIPA pode servir como um indicador da correlação de forças, da influência e do peso eleitoral de cada grupo na disputa da entidade. É comum, portanto, que a eleição dos membros da CIPA sirva para ajudar a reforçar a organização sindical nos locais de trabalho, ou, ao contrário, ajude a consolidar o poder das chefias empresariais, contribuindo para manter os sindicatos distantes.

De acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho do SindMetal-PE, é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com até mil funcionários e de dois representantes nas empresas com mais de mil. Esses representantes, no dia a dia chamados de delegado sindical, têm mandato de três anos e iguais aos de um membro da direção sindical (Convenção Coletiva de Trabalho, 2019). Em suma, o representante dos trabalhadores (ou delegado sindical) é o elo entre a direção do sindicato e os trabalhadores de cada empresa. Do

total de 30 entrevistados, 25 (83%) disseram que a organização sindical no local de trabalho é muito importante e 5 (17%) responderam que é importante.

Gráfico 40 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de organização no local de trabalho. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

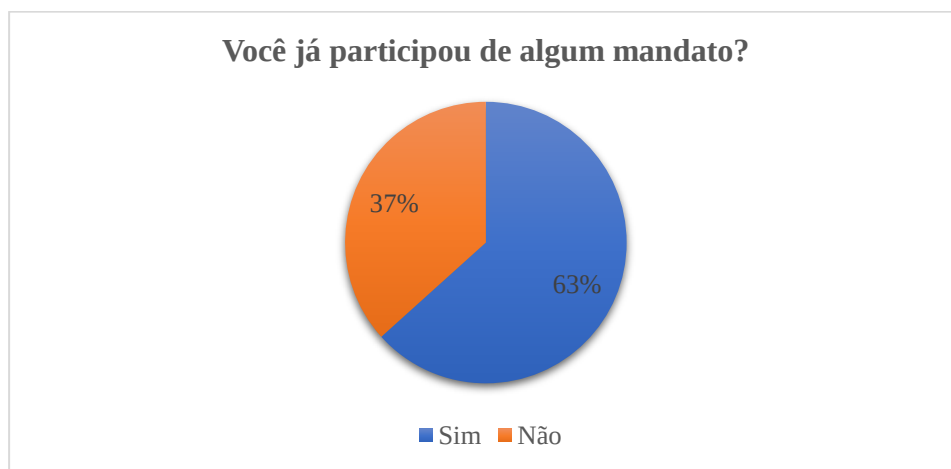
A questão da organização sindical no local de trabalho, isto é, a organização pela base, foi uma das principais bandeiras no surgimento do chamado *novo sindicalismo*. As lideranças sindicais que despontavam em meados dos anos 1970 acusavam os velhos dirigentes, forjados no período entre 1945 e 1964, especialmente os que militavam no PCB, de praticarem um tipo de ação burocrática, de cúpula, deslocada do chão da fábrica, dos locais de trabalho e, portanto, das necessidades reais da classe trabalhadora (WEFFORT, 1973). Ao contrário disso, autores como Santana (1999; 2001) apontam que havia considerável trabalho de base e elevado grau de organização por parte dos velhos sindicalistas.

No caso do SindMetal, o que se pode perceber é que há um esforço para ajudar a eleger membros da Cipa que sejam sintonizados com a política da entidade. No entanto, salvo algumas exceções, os candidatos à CIPA, que pedem apoio ao sindicato, terminam sendo aqueles que estão, por algum motivo, na iminência de demissão.

Embora possamos identificar elementos que podem impulsioná-las, o fato é que a coesão e as identidades não são facilmente apreensíveis. Por outro lado, a vitalidade

deliberativa, outro aspecto da solidariedade interna, pode ser apreendida com mais facilidade, a partir da identificação da existência e funcionamento ou não de meios para que os trabalhadores possam participar das decisões do sindicato. Trata-se, fundamentalmente, da democracia sindical, sobre a qual um dos indícios é a capacidade de renovação da diretoria. Quando questionados se já haviam participado de mandato anterior, a maioria dos entrevistados, 19 (63%) responderam que sim e 11 (37%) afirmaram estar no primeiro mandato.

Gráfico 41 – Participação dos diretores do SindMetal em gestões anteriores. Pernambuco, 2020.

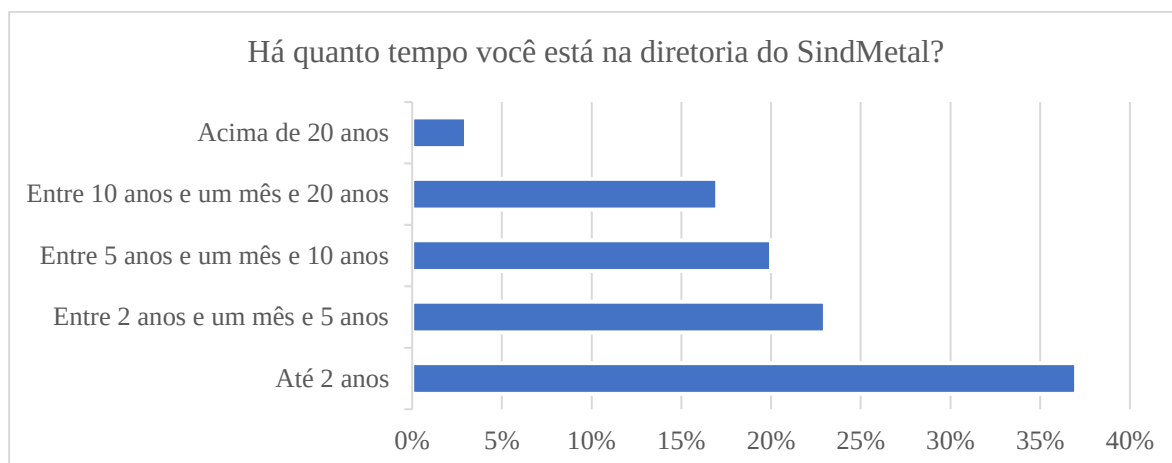


Fonte: elaboração própria

Em um desdobramento dessa questão, perguntamos há quanto tempo cada um estava no quadro de diretores do SindMetal. Enquanto 11 (37%) dos entrevistados que estão no primeiro mandato, temos que 7 (24%) estão na segunda gestão e 6 (20%) estão na diretoria entre cinco anos e um mês a dez anos. Além disso, 5 (17%) responderam serem diretores há mais de 10 a menos de 20 anos. Chama a atenção, ainda, o caso de uma pessoa que está há mais de 20 anos na diretoria⁸⁵.

Gráfico 42 – Tempo de participação na direção do SindMetal. Pernambuco, 2020

⁸⁵ Há, também, o caso de um diretor que está à frente da entidade desde 1981. Desde então, com exceção de um breve período, esse ativista ocupa cargos na diretoria. Esse diretor, no entanto, não fez parte da amostra da pesquisa.



Fonte: elaboração própria

O fato de que 37% dos diretores estejam no primeiro mandato indica que, aparentemente, há uma considerável renovação dos quadros dirigentes do sindicato. No entanto, é preciso ponderarmos que há uma diferença na renovação dos membros da diretoria executiva e do chamado conselho deliberativo (diretoria ampliada). Dos 18 diretores que estão na diretoria por até 5 anos, 12 fazem parte da diretoria ampliada e apenas seis estão na executiva. Entre os 16 membros consultados da diretoria executiva, seis estão na direção há até cinco anos, quatro estão há mais de cinco e máximo de 10 anos e seis compõem a direção há mais de dez anos, conforme se pode perceber no quadro abaixo⁸⁶:

Tabela 12 - Posição no sindicato x tempo na diretoria do SindMetal

	Até 5 anos	Entre 5 anos e 1 mês a 10 anos	Mais de 10 anos	Total
Diretoria executiva	6	4	6	16
Diretoria ampliada	12	2	0	14
Total	18	6	6	30

Fonte: elaboração própria

Esse dado é relevante porque é na diretoria executiva que estão os cargos com poder de decisão política e financeira do sindicato, ou seja, é nela que são aprovados as deliberações políticas e o ordenamento de despesas.

⁸⁶ A relação entre essas duas variáveis mostrou-se estatisticamente significativa pelo teste V de Cramer, com $p = 0,014$ e valor 0,535. A significância se manteve mesmo quando a categoria original tempo na diretoria, com as cinco faixas de tempo, mas, nesse caso, o valor de p foi de 0,037 e o V de Cramer foi 0,584.

Há, ainda, conforme as entrevistas e observações que realizamos, uma forte concentração de poder na figura do presidente e, em menor grau, do secretário de finanças – que atua, na prática, como tesoureiro. Não se trata de uma característica de um ou outro mandatário ou dirigente sindical (ainda que o perfil desses possa reforçar ou não a concentração e o personalismo), mas há uma tendência da estrutura sindical, de perpetuar o presidente no comando da direção. Nesse sentido, um velho dirigente sindical nos concedeu um depoimento revelador do que afirmamos acima:

Essa cadeira de presidente é uma desgraça. Se você não determinar, não tem validade: dois mandatos, três... Os caras não quer sair, mete, assume essa porra. [risos]. Aí os cara sempre ficaram o tempo todo ali e tal. Mas a gente não, a gente tá tranquilo, tá sabendo que ele [o atual presidente] não tem interesse de ficar no terceiro mandato. Logicamente também não poderia. Mas ele pensa em sair a candidato a vereador, não sei e tal... (Entrevista concedida ao autor).

O impedimento mencionado na fala acima se refere ao fato de ter ocorrido, em 2016, uma reformulação do estatuto do SindMetal-PE que, entre outros aspectos, estabeleceu que cada diretor só poderá permanecer por, no máximo, dois mandatos consecutivos no mesmo posto na diretoria executiva. Ainda que isso não tenha sido explicitado, essa medida busca evitar a perpetuação nos cargos de secretário de finanças e, especialmente, de presidente. Isso não impede, contudo, que haja um rodízio entre os membros da executiva, recolocando, assim, o problema da renovação dos dirigentes sindicais.

Este não é um problema isolado. Pesquisa realizada em 1998 e 1999 na Bahia, com quarenta sindicatos e 305 dirigentes dos segmentos da indústria, comércio e serviços constatou que 50% dos dirigentes sindicais estavam entre mais de 20 e 30 anos nessa posição (DRUCK et al, 200, p.158). A renovação dos quadros é, portanto, um problema estrutural do sindicalismo brasileiro, pois a estrutura dessas organizações está assentada em moldes que levam, quase que de forma inexorável, à concentração de poder nas mãos de poucos que passam a buscar, assim, a sua reprodução. Portanto, ainda que possa haver uma renovação considerável entre os membros do conselho deliberativo, se os membros da diretoria executiva não forem renovados, não se pode falar, efetivamente, em renovação dos dirigentes.

Há que se considerar, no entanto, um outro aspecto da questão da renovação. Nas entrevistas e conversas com os sindicalistas, eles falaram, de forma recorrente, sobre a perseguição que sofrem por parte das chefias e das empresas. Uma vez tendo estado à frente do sindicato, com uma atuação mais ou menos destacada, um sindicalista, após o fim do mandato,

difícilmente consegue retornar às suas atividades profissionais na mesma empresa em que trabalhava e, às vezes, tem dificuldades, inclusive, de se reinserir na mesma categoria profissional. Vejamos, por exemplo, o depoimento a seguir, que nos foi dado por André Campos, atual secretário de assuntos jurídicos do SindMetal-PE.

Eu sempre digo a alguns trabalhadores que eu tô há 17 anos na Moura e, a partir do momento que eu entrei no sindicato, eu nunca recebi um aumento. A minha vida profissional acabou. A vida de sindicalista, a vida profissional sindicalista acaba. Ou você vai ser, se manter, vai no seu trabalho, faz uma conquista e tá no movimento sindical, ou você sai [da empresa e da categoria]. Eu digo porque eu já vi alguns exemplos de sindicalista passar fome, de vir mendigar a uma chapa que foi oposição, certo? [Mendigar] pra ter uma feira. Porque nenhuma empresa vai querer um... Eu não digo ex-sindicalista, porque um sindicalista, o cara pode ficar lá escondido, mas o sangue dele já tá... Eu não digo contaminado... Já tá... Entrou já até no DNA mesmo (André Campos, secretário de assuntos jurídicos do SindMetal-PE. Entrevista concedida ao autor).

O relato de André, sobre um sindicalista da chapa que perdeu a eleição ter comparecido ao sindicato pedindo ajuda em cesta básica por ter sido demitido após deixar a direção da entidade, ilustra a dificuldade de reinserção profissional após o engajamento em atividades sindicais. O problema já era abordado, em 1978, por Lula, líder dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, quando declarou, em entrevista, que dirigentes sindicais derrotados em eleições acabam mudando de setor:

(...) vai ser vendedor. A empresa permite quando muito que continue trabalhando por um ano, porque existe aquela lei, mas, acabou a estabilidade, mete o pé na bunda do cara, pô, não vai ficar com um ex-dirigente sindical. São raríssimas as empresas que me aceitariam pra trabalhar como torneiro mecânico (LULA DA SILVA, xxxxx)⁸⁷.

Na mesma direção, reproduzimos abaixo o depoimento de Inaldo, que começou a sua atividade sindical no início dos anos 1980 e, atualmente, está à frente da diretoria de aposentados do SindMetal-PE.

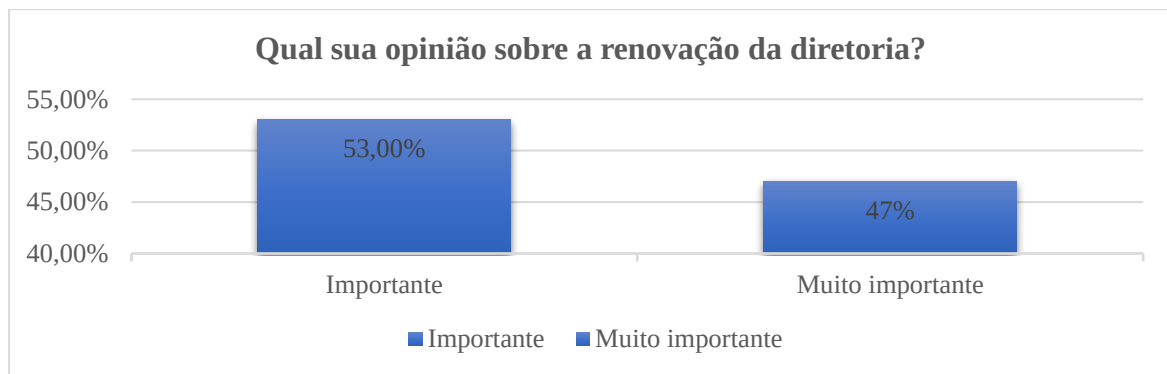
Os cara só não botava a gente pra fora porque tinha problema, mas a vontade era essa, entendeu? Então, naquela época, ser dirigente não era fácil, não era fácil. Primeiro, porque você ter... Você já sabia de antemão, como eu disse no começo, [que] entrou, não tem mais saída, não tem mais retorno, né? Não consegue emprego em canto nenhum mais. Imagine você com filho, como é o caso do meu filho (ele tinha meses),

⁸⁷ A referência é o livro discursos e entrevistas

se eu fosse demitido naquela época, né? Que conflito da porra eu ia ter em casa. Minha mulher ia aceitar isso? Saber que eu fui demitido por causa dessa merda aí?

Como podemos constatar nas falas acima, o comportamento despótico das chefias das empresas ergue um obstáculo à renovação dos quadros dirigentes de um sindicato. Apesar do significativo tempo em que parte considerável dos membros está na diretoria do sindicato, quando questionados sobre a importância da renovação sindical, nenhum deles afirmou que se tratava de algo sem importância e houve um equilíbrio entre os que responderam ser um tema importante (53%) ou muito importante (47%)⁸⁸.

Gráfico 43 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância da renovação da diretoria para o sindicato. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

Apesar da aparente contradição, é possível, neste caso, que a noção de renovação dos membros, na concepção dos sindicalistas, signifique, por um lado, o remanejamento dos indivíduos entre os cargos da diretoria executiva, impedindo, por exemplo que permaneçam por mais de dois mandatos consecutivos e, por outro, a incorporação, paulatina, de membros à diretoria ampliada (conselho deliberativo).

Embora apenas 16 dos participantes fazerem parte da diretoria executiva, 19 deles (63%) afirmaram já ter participado ao menos uma vez da reunião da diretoria executiva, contra 11 (37%) que nunca participaram.

⁸⁸ No questionário, todas as perguntas sobre o grau de importância que os diretores atribuem a determinados temas da vida interna do sindicato possuíam três opções de respostas: 1) não é importante; 2) importante; 3) muito importante.

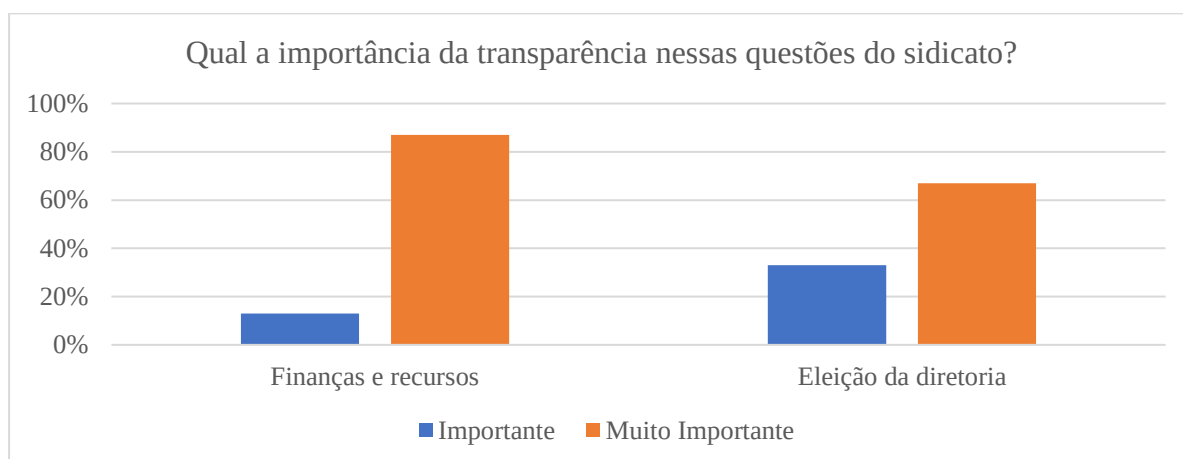
Gráfico 44 – Participação dos diretores do SindMetal em reuniões da diretoria executiva. Pernambuco, 2020.



Fonte: elaboração própria

Nestas reuniões, ainda que não seja membro permanente, o diretor pode ser convidado para participar daquelas que tratem de temas mais diretamente ligados à sua área de atuação. Ainda em relação à vitalidade deliberativa, a importância da transparência no uso de recursos e finanças do sindicato foi apontada como muito importante para 26 (87%) dos diretores e como importante para quatro (13%) deles. Em relação à transparência na eleição da diretoria, 20 (67%) afirmaram ser muito importante e dez (33%) afirmaram ser importante.

Gráfico 45 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância da transparência nas finanças e na eleição da diretoria do sindicato. Pernambuco, 2020



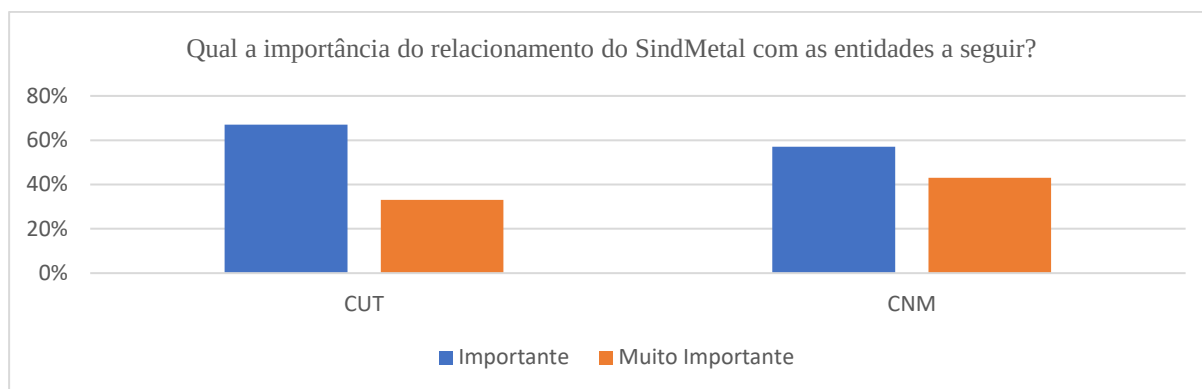
Os dados revelam que ambas as questões são importantes para os entrevistados, com maior ênfase no que diz respeito à transparência nas finanças (87%) que em relação às eleições (67%). É possível que isso ocorra pelo fato de os participantes da pesquisa já estarem satisfeitos com o nível atual de transparência nas eleições, mas não em relação às finanças, visto que costumamos enfatizar como mais importante aquilo que consideramos em grau insatisfatório.

4.3.3 Solidariedade Externa

Finalmente, o terceiro elemento constitutivo do poder sindical, a solidariedade externa, indica a participação dos sindicatos em redes, ou seja, o relacionamento que estabelecem com outros atores, como sindicatos de outras categorias, centrais sindicais, associações comunitárias, movimentos sociais, etc. As redes possuem, ainda, um aspecto importante que diz respeito à diversidade dos atores que a formam. Uma rede formada apenas por sindicatos, centrais sindicais e similares é considerada homogênea e vertical, enquanto uma rede composta por sindicatos, associações comunitárias e ONGs (Organizações Não Governamentais) é heterogênea e horizontal. A densidade da rede diz respeito ao tipo de vínculo e à força dos laços que os agentes estabelecem entre si (LÉVESQUE e MURRAY, 2010).

O SindMetal-PE está inserido em redes de relacionamento com outros agentes políticos, tanto no âmbito do sindical, como a CUT e a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM), como no âmbito dos movimentos sociais, como o Movimento dos Trabalhadores sem Terra (MST). Apresentamos, em seguida, a opinião dos sindicalistas entrevistados sobre a importância do relacionamento do SindMetal-PE com os agentes citados. Vinte (67%) dos entrevistados consideraram que é importante que o SindMetal-PE mantenha relações com a CUT e dez (33%) responderam que é muito importante. Em relação à CNM, 17 (57%) afirmaram ser importante e 13 (43%) disseram ser muito importante.

Gráfico 46 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de relacionamento com a CUT e a CNM. Pernambuco, 2020



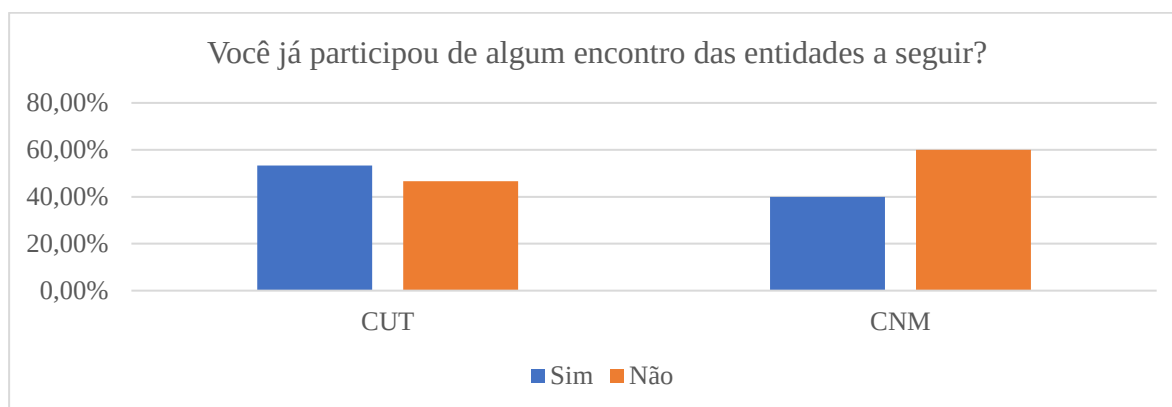
Fonte: elaboração própria

A relação entre o SindMetal-PE e a CUT, em Pernambuco, foi, desde o início, muito próxima. Como relatamos no capítulo 2, o grupo de sindicalistas metalúrgicos da chapa Zé Ferrugem, que assumiu o sindicato no início dos anos 1980, teve uma participação ativa na fundação da central e, não por acaso, o primeiro presidente da CUT no estado foi um metalúrgico e a primeira sede da central era uma sala no prédio do sindicato.

Como um dos sindicatos mais tradicionais e influentes na base da CUT, o SindMetal-PE continua tendo um peso importante na composição da central. Estranha-se, portanto, que apenas um terço dos entrevistados tenha respondido se tratar de uma relação muito importante e não apenas importante. Isso também se repete quanto à importância do relacionamento com a CNM quando o percentual de 57% dos que o consideram apenas importante ultrapassa os 47% dos que avaliam como muito importante.

No gráfico abaixo, observamos que 53% dos entrevistados participaram, em algum momento, de um encontro da CUT, contra 47% que não participaram. Em relação à CNM, 40% afirmaram já ter participado e 60% não participaram.

Gráfico 47 – Participação dos diretores do SindMetal em encontros da CUT e da CNM. Pernambuco, 2020.



Fonte: elaboração própria

Ao cruzar as variáveis sobre participação nesses encontros e o tempo na diretoria do SindMetal foi possível perceber que a inserção nessas redes não está condicionada à condição de novatos ou veteranos no sindicato⁸⁹:

Tabela 13 – Participação em encontro da CNM x tempo na diretoria do SindMetal. Recife, 2020

		Tempo na diretoria do SindMetal			
		Até 5 anos	Entre 5 anos e 1 mês e 10 anos	Mais de 10 anos	Total
Participação CNM	Sim	7	1	4	12
	Não	11	5	2	18
Total		18	6	6	30

Fonte: elaboração própria

Tabela 14 – Participação em encontro da CNM x tempo na diretoria do SindMetal. Recife, 2020

		Tempo na diretoria do SindMetal			
		Até 5 anos	Entre 5 anos e 1 mês e 10 anos	Mais de 10 anos	Total
Participação CUT	Sim	8	4	4	16
	Não	10	2	2	14
Total		18	6	6	30

Fonte: elaboração própria

Testamos, também, a possível associação entre a participação nesses encontros e variáveis como o tipo de diretoria ocupada (executiva ou deliberativa), a liberação ou não do trabalho e a filiação ou não em partidos políticos. Em todos os cruzamentos, nenhum resultado apontou para a significância da relação, tendo havido distribuição equilibrada entre os que participaram e que não participaram de encontros da CUT e da CNM.

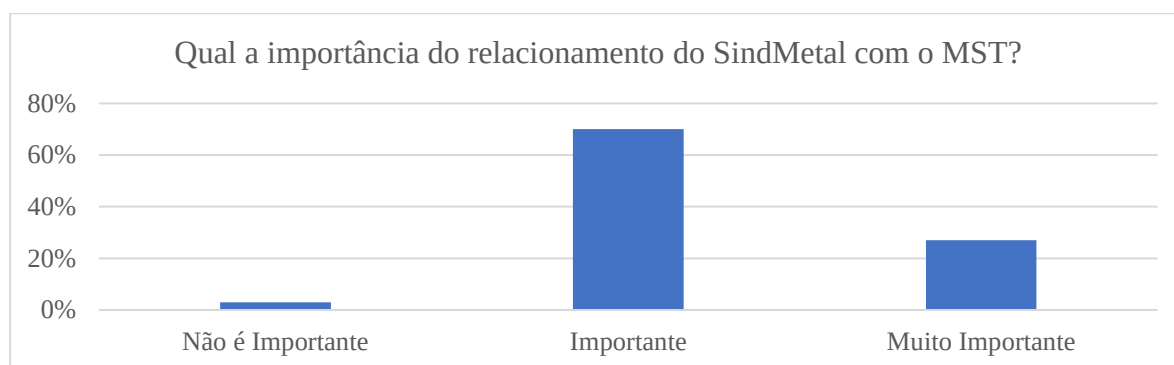
Os diretores responderam também questões sobre a importância do relacionamento do SindMetal-PE com movimentos sociais e grupos de fora da esfera sindical.

Como demonstram as inúmeras manifestações públicas e atos políticos realizados em parceria, a CUT e o MST mantêm vínculos históricos. Esse relacionamento se estende também, com intensidade variável, aos sindicatos que formam a base da central. O SindMetal-PE, por exemplo, compartilhou as ruas e os carros de som com o MST em atos e mobilizações em

⁸⁹ Nenhuma das relações foi estatisticamente significativa. No caso da participação em encontros da CNM x tempo na diretoria, $p = 0,207$ e, no caso dos encontros da CUT x tempo na diretoria, $p = 0,409$

defesa da democracia, contra a reforma trabalhista, a reforma da previdência etc. Perguntamos aos sindicalistas qual era a importância do relacionamento entre o SindMetal-PE e o MST e apenas um (3%) dos entrevistados considerou que esse relacionamento não é importante, enquanto vinte e um (70%) responderam que é um relacionamento importante e oito (27%) afirmaram que é muito importante.

Gráfico 48 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de relacionamento com o MST. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

Apenas dois (7%) dos diretores entrevistados responderam que não é importante que o SindMetal-PE se relacione com partidos políticos. Por outro lado, quatro (13%) afirmaram ser muito importante e a maioria, 24 (80%), afirmou que é uma relação importante, percentuais esses que, somados, alcançam 93%.

Gráfico 49 – Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de relacionamento com partidos políticos. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

Dos 30 entrevistados, 16 afirmaram sua filiação ao Partido dos Trabalhadores (PT). Os demais (14) responderam não serem filiados a nenhum partido político. Alguns desses, no entanto, afirmaram que estão em processo de filiação ao PT, aguardando apenas o encaminhamento de questões burocráticas, ou, ainda, esperando por um evento de filiação coletiva.

Todos os diretores do SindMetal-PE, sejam ou não filiados ao PT, atuam em correntes sindicais vinculadas ao partido. A maior parte atua na corrente denominada Articulação Sindical, que é o maior braço do PT no movimento sindical brasileiro. Uma parcela menor faz parte da Articulação de Esquerda, corrente interna do PT e que também mantém uma atuação nos sindicatos e nos movimentos sociais⁹⁰.

Embora, formalmente, a direção do SindMetal seja composta pelas duas correntes sindicais – ArtSind e AE – o poder real, ou seja, as decisões importantes da entidade passam pelas mãos de alguns indivíduos. Foi-nos relatado, em algumas entrevistas e, sobretudo, em conversas informais, que há dois grupos reais de poder no sindicato: o grupo de Henrique (presidente), que é majoritário e o grupo de Enoque (tesoureiro), que é minoritário.

Apesar do grupo do presidente possuir uma maior quantidade de votos, algumas decisões, como a liberação de recursos e a emissão de cheques, requerem a assinatura do tesoureiro. Institui-se, assim, algum equilíbrio nas decisões. Caso algum impasse não seja resolvido através do diálogo, as divergências são levadas à votação e, nesse caso, o grupo do presidente possui a maioria dos votos tanto na diretoria executiva como na diretoria ampliada.

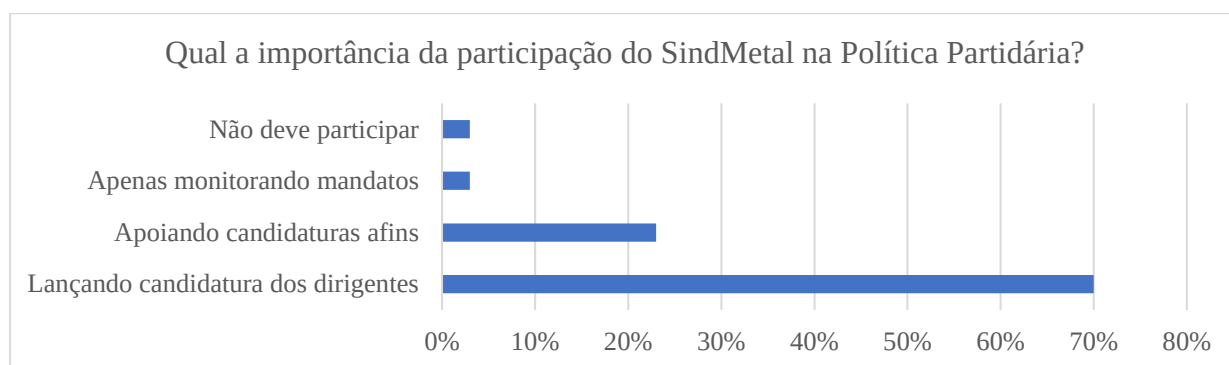
O personalismo presente no SindMetal não é uma particularidade desse sindicato. A presença de lideranças carismáticas é uma realidade no sindicalismo brasileiro, nos movimentos sociais e, ainda, podemos afirmar, na institucionalidade política brasileira. A personificação das relações sociais é, sobretudo, um traço constituinte da nossa cultura política (HOLANDA, 1995).

Quando questionados como deve ser a participação do SindMetal-PE na política partidária, a ampla maioria, 70% (21) dos entrevistados respondeu que o sindicato deve participar lançando candidaturas de dirigentes da entidade. Uma parcela menor, 23% (7) afirmou que a participação deveria ser apoiando as candidaturas que dialoguem com os interesses do sindicato. Um dirigente (3%) afirmou que o SindMetal deveria se restringir a

⁹⁰ Sobre a história do PT e suas tendências, ver Secco (2011).

monitorar os mandatos de uma maneira geral e outro afirmou que o sindicato não deveria se relacionar com a política partidária.

Gráfico 50 - Opinião dos diretores do SindMetal sobre a importância, para o sindicato, de participação na política partidária. Pernambuco, 2020



Fonte: elaboração própria

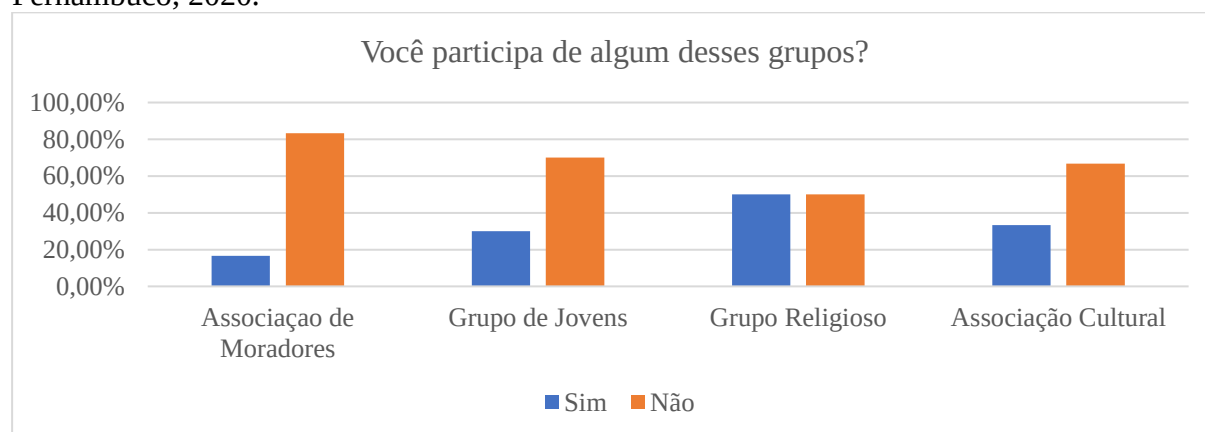
Como se sabe, os sindicatos são, ao mesmo tempo, atores políticos e econômicos e “a relação entre estes dois papéis é complexa e contraditória, com a prioridade entre eles variando de acordo com o país e a época” (HYMAN, GRUMBELL-McCORMICK, 2010, p.19). Assim, para esses autores, em contextos neoliberais, a desregulamentação do mercado de trabalho e dos direitos trabalhistas é, em parte, consequência da perda de influência política dos sindicatos e do enfraquecimento da relação com os partidos políticos. Logo, um dos caminhos possíveis para a recomposição do *poder sindical* passaria pela recuperação dos laços com os partidos políticos (HYMAN, GRUMBELL-McCORMICK, 2010).

No caso brasileiro, como discutimos no capítulo 2, no entanto, tomando a relação entre CUT e o PT, não há indícios aparentes de perdas de vínculos entre esses dois agentes. Porém, diante da primeira experiência histórica de um governo federal encabeçado pelo PT, a CUT teve, de certa forma, alguma perda de protagonismo em nome da governabilidade (VÉRAS DE OLIVEIRA e ARAÚJO, 2014). Isso faz ainda mais sentido se considerarmos que

“o projeto político alimentado pela CUT, ou pelas facções majoritárias da central, chegou ao poder federal em 2003 com o PT” (CARDOSO, 2015, p.503). Não queremos dizer, evidentemente, que a agenda histórica dos sindicatos e da CUT foi implementada pelos governos petistas e disso decorrem as tensões entre o sindicalismo e o governo⁹¹.

De certa forma, isso pode ser explicado pela baixa participação dos sindicalistas em outras formas de ação coletiva. Apenas cinco (17%) dos entrevistados responderam participar de associação de moradores. A maioria, cerca de 70%, também não participa de grupo de jovens e não atua em nenhuma associação ou grupo cultural (67%). Curiosamente, o espaço de maior engajamento ou participação, fora da vida sindical, é ocupado pelos grupos vinculados às questões religiosas, dos quais, 50% dos entrevistados afirmaram participar.

Gráfico 51 - Participação dos diretores do SindMetal em grupos de base comunitária. Pernambuco, 2020.



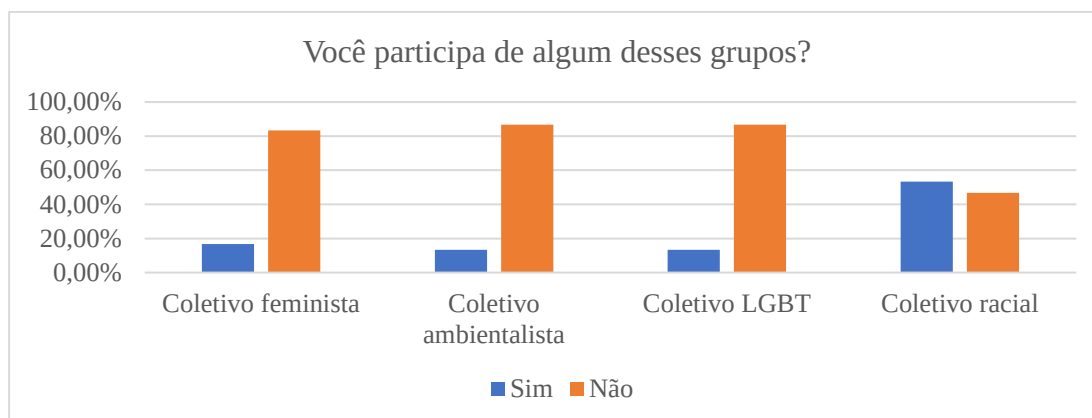
Fonte: elaboração própria

No próximo gráfico, agrupamos as perguntas referentes à participação dos sindicalistas em redes, coletivos ou grupos vinculados aos temas dos chamados novos movimentos sociais⁹². Como se pode observar, a maioria dos sindicalistas afirmou não fazer parte ou não ter participado de coletivos ou grupos que tivessem como mote a questão ambientalista (87%) e o feminismo (84%). Por outro lado, 54% dos entrevistados afirmou fazer ou já ter feito parte de coletivos que tratem da questão racial.

Gráfico 52 - Participação dos diretores do SindMetal em novos movimentos sociais. Pernambuco, 2020.

⁹¹ Na atual conjuntura, no entanto, o governo federal, eleito em 2018, promove uma radical desregulamentação das relações de trabalho no país. Em que pese o PT ter eleito a maior bancada na câmara federal, a oposição não tem reunido forças o suficiente para garantir a preservação dos direitos históricos da classe trabalhadora.

⁹² Sobre os novos movimentos sociais, ver Touraine (1978) e Gohn (1998).



Fonte: elaboração própria

Apesar da baixa participação dos entrevistados nos coletivos mencionados acima, há diretrizes no âmbito da CUT e da CNM orientando os sindicatos de suas bases a darem uma maior atenção às questões raciais e de gênero. Seguindo essa orientação, o SindMetal-PE criou, ainda que tardiamente, a secretaria da igualdade racial e a secretaria da mulher. Há, também, ainda que não formalmente instituída, mas já com uma diretora à frente, a secretaria LGBT.

A importância desses relacionamentos reside no fato de que, os sindicatos integrados em amplas redes, heterogêneas, estão melhor posicionados para construir e desenvolverem a sua própria agenda e, assim, influenciarem processos de mudança social em defesa dos interesses dos seus representados (LÉVESQUE e MURRAY, 2010, p.48).

Por outro lado, a participação dos sindicatos em redes, por si só, não é capaz de fortalecer o *poder sindical*, ou seja, as redes precisam ser acessadas e ativadas para que gerem impacto real na ação sindical. Redes heterogêneas são compostas por atores que, muitas vezes, de acordo com Levesque e Murray, “não somente mobilizam diferentes tipos de repertórios de ação, assim como as suas ações podem se opor” (LÉVESQUE e MURRAY, 2010, p.54)⁹³. Assim, é preciso que os sindicalistas disponham de habilidade de intermediação de interesses diversos que, especialmente em redes heterogêneas com a participação de ONGS e outros movimentos sociais, podem ser conflitantes.

Considerações Parciais

Sabemos, como ponderou Marx (2002), no *Dezoito de Brumário*, que a história se repete, a primeira vez como tragédia e a segunda como farsa. No entanto, importa pouco que a

⁹³ Traduzido livremente do francês pelo autor desta tese.

retomada do nome “Zé Ferrugem” não indique uma reedição automática dos anos de ouro do *novo sindicalismo* pernambucano, vividos da década de 1980. O fato é que ela nos provoca a problematizar e analisar algumas questões que podem ser, apesar de focadas em um estudo de caso, elucidativas das mudanças pelas quais passou e tem passado o sindicalismo brasileiro.

Em suma, para além das dimensões tradicionais e consolidadas de análise, como greves, pautas de reivindicações, convenções e acordos coletivos, que têm a sua devida e inquestionável importância analítica, o eixo central desta investigação passa, fundamentalmente, pelas permanências e mudanças nos perfis e nas trajetórias dos sindicalistas como base para discutir as potencialidades e limites do sindicato para o enfrentamento dos desafios postos na atualidade.

Considerações Finais

Conforme demonstrado ao longo do percurso investigativo feito nesta tese, a ação sindical não se desenvolve no vácuo social, devendo, assim, ser compreendida a partir do contexto no qual se insere, levando-se em consideração, por exemplo, a estrutura sindical, as relações entre o movimento sindical e o poder público, a postura patronal diante do sindicalismo, as formas de gerenciamento da produção e da força de trabalho, entre outros fatores. No entanto, embora os aspectos externos – conjunturais ou estruturais – sejam indispensáveis para a compreensão da ação sindical, eles não são suficientes.

Em outros termos, a ação sindical não pode ser compreendida apenas como reflexo das transformações na esfera econômica, mas, também, como resultado das escolhas e estratégias que os atores sindicais, com seus repertórios, com seus recursos simbólicos e materiais são capazes de elaborar e desenvolver. Diante disso, fez-se imprescindível a análise dos componentes internos e dos atributos do poder sindical, que, de certa maneira, independem dos aspectos conjunturais, isto é, estão ao alcance dos sindicatos, podendo, portanto, ser manejados.

No âmbito dos aspectos externos que condicionam a atuação dos sindicatos, ou seja, os arranjos institucionais e conjunturais, é preciso considerar que a eleição de um ex-líder sindical para a presidência da república, em 2003, reconfigurou o cenário econômico, político e social. Além disso, os vínculos orgânicos existentes entre o conjunto do movimento sindical, especialmente o sindicalismo CUT, e o governo encabeçado pelo PT, permitiram a existência de canais de interlocução entre esses atores em um grau até então não experimentado no Brasil.

A relação entre os sindicatos e os governos do PT, especialmente no período Lula (2003-2010), resultou em interpretações acadêmicas destoantes entre si. Opomo-nos àquelas

avaliações reducionistas que apontaram ter ocorrido uma cooptação da CUT pelo governo petista, pois, a rigor, cooptar significa “fazer de alguém seu companheiro ou cúmplice; atrair, seduzir” (MICHAELIS, 2020)⁹⁴. E o aliciamento não parece ter sido o tom do padrão de relacionamento estabelecido. Os atores sociais em questão, a CUT e o PT, são, desde o surgimento de ambos na década de 1980, entidades irmãs, cujos militantes e, sobretudo, os dirigentes, muitas vezes se confundem entre si. Além disso, o PT, representado através das suas diversas tendências internas, foi sempre a força política majoritária, ainda que não a única, entre os dirigentes e militantes da central.

Em termos analíticos, é frutífero trabalhar com a noção da existência de um campo de forças, o campo democrático popular, composto pelos atores sindicais, movimentos sociais e partidários e, assim, compreender a chegada do PT ao governo federal como um momento em que a expressão partidária do campo ganhou proeminência sobre as demais, gerando tensionamentos (ARAÚJO, VÉRAS DE OLIVEIRA, 2014). Dito isso, é factível concluir que a CUT tenha perdido protagonismo diante do governo petista, ainda que sua performance tenha ganhado em eficácia (LADOSKY, RAMALHO, RODRIGUES, 2014).

A dinâmica da atuação das entidades de cúpula do movimento sindical, como as centrais, não é idêntica ao ritmo e ao padrão de atuação dos sindicatos de base. A ação desses sindicatos varia de acordo com as características particulares do parque industrial e do mercado de trabalho local. Além disso, em um país de dimensão continental como o Brasil, algumas regiões têm uma tradição de luta mais forte no movimento sindical.

Conforme demonstrado, o SindMetal-PE, a partir de 1981, foi um dos principais representantes do novo sindicalismo urbano em Pernambuco, fornecendo, por exemplo, o quadro que viria a ser o primeiro presidente estadual da CUT, o primeiro parlamentar eleito pelo PT no estado e, posteriormente, já nos anos 2000, o primeiro prefeito petista de Recife. No entanto, o segmento metal mecânico do parque industrial pernambucano vinha em um processo de encolhimento desde o final da década de 1980, afetando, diretamente, a base de sustentação do sindicato.

Com a chegada da indústria naval e da indústria automotiva, configurou-se um novo ciclo de dinamismo e um aumento expressivo no contingente de trabalhadores empregados, requerendo, consequentemente, a atuação do SindMetal. Nesse sentido, o fio condutor da análise desenvolvida nesta tese foram os limites e as possibilidades de atuação do SindMetal-

⁹⁴ <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=ODQL>

PE diante do surgimento do polo naval, em 2008, e do polo automotivo, em 2015. Realçamos, de acordo com a análise dos perfis dos trabalhadores de ambos os polos, que não houve, até o momento, o surgimento de um novo perfil de trabalhadores metalúrgicos, não sendo, portanto, esse o obstáculo central na relação entre o sindicato e a categoria.

No primeiro caso, a chegada da indústria naval, e dos seus milhares de operários, deparou-se com um sindicato, em certo sentido, com sinais claros de dificuldades de renovação, ainda que mínima, dos seus quadros. Os dois episódios de greve ocorridos em 2008 e 2011, conforme já discutido, evidenciaram a baixa representatividade do sindicato e a dificuldade que a entidade teve para legitimar-se perante a categoria. Ainda que, naquele momento, o sindicato conseguisse estabelecer canais de interlocução com a direção do Estaleiro Atlântico Sul, chegando a definir propostas consensuais, os trabalhadores rechaçavam não só as proposições levadas às assembleias, como não reconheciam a legitimidade da representação sindical.

Às greves dos operários navais, decretadas à revelia do SindMetal, somaram-se as duas eleições tumultuadas e controversas para a direção da entidade em 2008 e em 2011. As notícias referentes ao sindicato, nesse período, foram negativas, tanto pela rejeição por parte dos operários navais, quanto pelas denúncias de fraude eleitoral e desvio de recursos feitas pelas chapas de oposição. Em suma, mergulhado em disputas internas, o SindMetal apresentou sérias limitações em relação a sua atuação no polo naval, ficando na defensiva e sendo incapaz de apresentar uma agenda própria.

Já no polo automotivo, inaugurado em 2015, os desafios que se apresentam são ainda maiores. Trata-se, em primeiro lugar, de ter como interlocutor uma empresa internacional, cujas principais decisões são tomadas na matriz, na Itália, e implementadas localmente, em Pernambuco. Para que se possa ter dimensão das assimetrias em jogo, relembremos, por exemplo, que o PIB do estado de Pernambuco, em 2017, foi de R\$ 181.551 milhões, já o valor investido, inicialmente, para a implantação da fábrica da Jeep foi de R\$ 10 bilhões.

Por outro lado, embora as decisões mais importantes da FCA sejam tomadas fora das fronteiras nacionais, a localidade não pode ser compreendida apenas como território passivo e receptor. Como destaca Cooke (1989), os agentes locais participam ativamente da sua própria transformação, embora não necessariamente como senhores do seu próprio destino. Em outros termos, queremos ressaltar que, apesar de ser um jogo – ou uma luta – cuja distribuição do poder é assimétrica, há, sim, margem para a atuação dos atores locais e, entre eles, o sindicato ocupa um lugar institucional privilegiado.

Como dito anteriormente, o contexto externo e as adversidades conjunturais não são suficientes para a compreensão da atuação dos sindicatos, cabendo, portanto, considerar os aspectos internos. Nesse sentido, analisamos as mudanças ocorridas nas formas de recrutamento e agenciamento das lideranças sindicais. Conforme ficou evidenciado, em meados da década de 1970 e durante os anos 1980, havia a forte presença dos grupos eclesiais de base, organizados no âmbito da JOC e da ACO, politizando as questões do cotidiano e do mundo do trabalho.

Essas instituições contribuíram com o processo de reflexão crítica, fomentando o surgimento de novas lideranças populares, seja para atuar nos sindicatos, seja para atuar nos demais movimentos sociais. Em suma, a JOC e a ACO serviam como uma antessala de preparação para o movimento sindical. Com o declínio dessas entidades, o papel social que desempenhavam não foi preenchido, restando, assim, um vácuo.

Com a alteração no padrão de agenciamento e recrutamento de novas lideranças, agora sem a mesma preparação de antes, houve uma mudança considerável no perfil dos sindicalistas da geração atual. Chegando ao sindicato sem ter tido um engajamento militante prévio e uma formação política adequada, os atuais dirigentes sindicais, grosso modo, enxergaram no sindicato a última forma de salvaguardar os seus próprios empregos e, em alguns casos, obter outros tipos de vantagens.

Constatamos, através do questionário aplicado junto aos dirigentes do SindMetal-PE, que, embora haja um consenso em rechaçar pautas como a reforma trabalhista e da previdência, há, também, um grau não desprezível de conservadorismo, que é revelado em temas como o casamento entre pessoas do mesmo sexo, a liberação da maconha, a redução da maioria penal etc. Sem considerar a crescente heterogeneidade da classe trabalhadora e a emergência das chamadas pautas identitárias, o sindicato dificilmente será capaz de atrair os novos segmentos dos trabalhadores e não cumprirá seu papel de aglutinação.

Há, ainda, uma baixa compreensão da importância da participação em coletivos ou movimentos sociais que atuem fora da esfera sindical. Isso se relaciona, por exemplo, com o baixo número de entrevistados que consideraram o relacionamento com o MST como muito importante. A consequência para a ação do sindicato tende a ser um padrão de atuação fundamentalmente corporativista, demasiadamente centrado nas pautas tradicionais do movimento sindical e com uma baixa simbiose com outros movimentos sociais. Dessa forma, o sindicato deixa de explorar as potencialidades que as redes de solidariedade externas podem oferecer. Entre os principais recursos do poder sindical explicitados ao longo desse trabalho, destaca-se aqui a inserção dos sindicatos em redes externas de solidariedade, isto é, as conexões

de troca e cooperação estabelecidas com outros agentes sindicais – redes homogêneas e verticais – ou com os demais movimentos sociais – redes heterogêneas e horizontais.

Como exemplo, pode-se pensar o caso do complexo portuário de Suape, onde está localizado o polo naval. Naquela região, o processo de ampliação do porto e de instalação de novas indústrias ocorreu às custas de desapropriações de terra, afetando diretamente os locais de moradia e o modo de vida das populações nativas que ali habitavam há gerações. Para que fosse possível o atracamento de navios de grandes dimensões, recorreu-se às dragagens, prejudicando a reprodução de várias espécies de peixes e comprometendo o trabalho e a vida da comunidade pesqueira local.

Frente a esses episódios, os movimentos sociais e ambientalistas gestaram algumas iniciativas e fóruns para o encaminhamento de ações. O SindMetal-PE esteve alheio, perdendo, assim, uma janela de oportunidade, em que poderia ter encabeçado, por exemplo, uma campanha em defesa de empregos verdes ou algo do tipo (SENEL, FAIRBROTHER, 2010).

No caso do polo automotivo, considerando-se a robustez dos investimentos realizados e a as características do setor, os sinais indicam que o empreendimento terá uma vida longa. O jogo – ou a luta – está, portanto, em aberto. Até o momento, as iniciativas sindicais têm se demonstrado insuficientes, e a direção da Jeep tem dado a tônica, ditando a forma como o sindicato deve se relacionar com os trabalhadores. Em cinco anos de funcionamento da fábrica, o sindicato apenas conseguiu sindicalizar meia dúzia de operários e um deles é diretor da entidade.

Se têm ocorrido ganhos salariais e outros benefícios, com o recebimento da participação nos lucros e resultados, isso se deve, ao que tudo indica, mais às características da indústria automobilística e menos à eficácia apresentada até o momento pela ação coletiva dos trabalhadores (VERAS DE OLIVEIRA, LADOSKY, ROMBALDI, 2019).

Assim como havia em Suape, há também movimentos sociais e ambientalistas, em Goiana, insatisfeitos com as consequências negativas trazidas pela indústria automotiva. Resta saber se a história se repetirá ou se o SindMetal-PE buscará desenvolver ações para além da fábrica, em solidariedade com outros atores, ampliando seu método e seu repertório de atuação e, abrindo, enfim, a possibilidade de renovação do poder sindical em escala local.

Dito isso, vale ressaltar que não acreditamos que caiba ao pesquisador, especialmente ao sociólogo, adotar uma perspectiva normativa ao ponto de dizer o que os atores sindicais devem ou não fazer e, com isso, julgar o sindicalismo como eventualmente gostaríamos que ele fosse e não como ele se apresenta na realidade. O que nos resta – e esperamos tê-lo feito – é

contribuir com a reflexão crítica sobre os limites e possibilidades da ação sindical, buscando sistematizar as experiências dispersas e lançar alguma luz sobre as implicações positivas e negativas, assim como os riscos e as vantagens implicadas nas escolhas feitas, que são, antes de tudo, decisões políticas e, portanto, competem aos trabalhadores e aos seus sindicatos (FERRAZ, BRIDI, 2014).

Por fim, se é válido o postulado marxiano de que os sujeitos fazem a sua história, mas ao fazê-la não agem por livre e espontânea vontade e, sim, a partir das condições sociais herdadas, cabe aos pesquisadores contribuírem para a compreensão do funcionamento das engrenagens desse contexto social. Assim, novas investigações se farão necessárias para saber se e como as lideranças metalúrgicas desenvolverão estratégias para se legitimarem perante os trabalhadores e as empresas do novo setor metalúrgico pernambucano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, S. C. P. Do marinheiro João Cândido ao Almirante Negro: conflitos memoriais na construção do herói de uma revolta centenária. **Rev. Bras. Hist.** Vol.31, n.61, pp.61-84. 2011.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho**. Coimbra: CES/Almedina, 2013.

ARAÚJO, A.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. El sindicalismo brasileño em la Era de Lula. **Trabajo**. México, v. 5, n. 08, p. 83-112, 2011.

ARAUJO, Angela; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. O Sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos. **O Sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. 1ª edição. Belo Horizonte: Fino Traço, vol. 1, pp. 29 – 60, 2014.

ARBIX, G. **Da liberalização cega dos anos 90 à construção estratégica do desenvolvimento**. Tempo Social, São Paulo, v. 14, n.1, p. 27-45, 2002.

AVRITZER, L. O pêndulo da democracia no Brasil: uma análise da crise (2013 - 2018). In: AVRITZER L.; STARLING H. M.; BRAGA P.; ZANANDREZ P. (Org.). **Pensando a Democracia, a República e o Estado de direito no Brasil**. 1 ed. Belo Horizonte: Projeto República, v. 1, p. 17-38. 2019.

AZAÏS, C. Le brouillage des frontières de la société salariale dans les Amériques et au-delà: une lecture des transformations du travail dans un globalising world. IdeAs. **Idées d'Amériques**, n. 5, 2015.

BASTOS, P. P. Z. A economia política do novo-desenvolvimentismo e do social desenvolvimentismo. **Economia e Sociedade** (UNICAMP. IMPRESSO), v. 21, p. 779-810, 2012.

BÉROUD, S. Contribuições e limites do conceito de campo sindical: uma reflexão a partir do caso francês. **Crítica Marxista**, São Paulo, v. 38, p. 89-102, 2014.

BERTOLIN, P.T.M.; KAMADA, F.L. Ausentes ou Invisíveis? A participação das Mulheres nos Sindicatos. **Caderno Espaço Feminino**. V. 25, n. 1, p.p 28-53. 2012.

BEZERRA, R.; VASCONCELOS, A. C. Desenvolvimento Ou Crescimento Econômico? Os Impactos Das Transformações Recentes No Município De Goiana, Pernambuco. **Revista De Geografia** (Recife), V. 35, P. 180-207, 2018.

BIELSCHOWSKY, R. Estratégia de desenvolvimento e as três frentes de expansão no Brasil: um desenho conceitual. **Economia e Sociedade**, 21(spe), 729-747. 2012.

BIELSCHOWSKY, Ricardo. Estratégia de desenvolvimento e as três frentes de expansão no Brasil: um desenho conceitual. **Economia e sociedade**, Campinas, v. 21, número especial, 2012.

BOITO, Armando. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. (Org.) **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, p.319-333. 2003.

BOURDIEU, P. A representação política. Elementos para uma teoria do campo político. In: BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. 1. ed. São Paulo: Boitempo editorial, 2012.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 529-544, Dec. 2015.

BRESSER-PEREIRA, L. C. **Desenvolvimento e crise no Brasil: História, Economia e Política de Getúlio Vargas a Lula**. 5ª Edição atualizada. São Paulo: Editora 34, 2003.

BRESSER-PEREIRA, L. C.; THEUER, D. Um estado novo-desenvolvimentista na América Latina?. **Economia e sociedade**, v. 21, n. SPE, p. 811-829, 2012.

BRESSER-PEREIRA, L.C. “O novo desenvolvimentismo”, **Folha de São Paulo**, 19 de Setembro. 2004. Consultado a 15.10.2017, em:

BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. Olhares sindicais sobre o governo Lula: a percepção dos dirigentes sindicais. In: OLIVEIRA, R; BRIDI, M. A; FERRAZ, M. (Org.). **Sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. 1ed. Belo Horizonte: Editora Fino Traço, v. 1, p. 87-114. 2014.

CAMPOS-NETO, C. A. S. Investimentos e financiamentos na indústria naval brasileira 2000-2013. In: CAMPOS-NETO, C. A. S.; POMPERMAYER, F. M. (org.). **Ressurgimento da indústria naval no Brasil (2000-2013)**. Brasília: Ipea, 2014.

CAMPOS-NETO, C. A. S; POMPERMAYER, F. M (org.). **Ressurgimento da indústria naval no Brasil (2000-2013)**. Brasília: Ipea, 2014.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo, Boitempo Editorial. 2003.

CARDOSO, F. H.; FALETTTO, E. **Dependência e desenvolvimento na América Latina: Ensaio de Interpretação Sociológica**. Quarta Edição. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 143 p. 1977.

CARDOSO, Fernando Henrique. FALETO, Enzo. **Dependência e desenvolvimento na América Latina**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

CARNEIRO, R. “Velhos e novos desenvolvimentismos”. *Economia e Sociedade*, Campinas, 21 (Número especial), 749 - 778. 2012.

CASTEL, R. **As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Mary Garcia. Gênero e poder no espaço sindical. **Estudos Feministas**, v. 3, n. 1, p. 29-51, 1995.

COLOMBI, Ana Paula F. **A institucionalização do consenso: atuação da cut e da fs durante os governos do pt (2003-2014)**. Tese (Doutorado) Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. 2018.

custa-a-lava-jato.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DAUDT, G. M.; WILLCOX, L. D. Indústria automotiva. In: PUGA, F. P.; CASTRO, L. B. (Org.). **Visão 2035: Brasil, país desenvolvido: agendas setoriais para alcance da meta**. 1. ed. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, p. 183-208, 2018.

DORES, P. B. das; LAGE, E. S. e PROCESSI, L. D. (2012). *A retomada da indústria naval brasileira*. **BNDES 60 anos: perspectivas setoriais**. Rio de Janeiro: BNDS, v. 1, pp. 274-299. 2012.

DRUCK, Maria da Graça. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. **Revista OSAL**, vol. 8, nº 19, pp. 329-340, 2006.

FAVARETO, Arilson. Agricultores, trabalhadores: os trinta anos do novo sindicalismo rural no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 21, n. 62, pp. 27-44, Oct. 2006.

FAVARIN, J. V. R.; PINTO, M. M. O.; ANDERSON, V. L.; BARACAT, L. M. Competitividade da indústria naval brasileira. In: **Anais Industria Naval: Os Desafios da Competitividade e da Sustentabilidade**, 2010. Rio de Janeiro: Sobena, 2010.

FERNANDES, F. **Capitalismo Dependente: e classes sociais na América Latina**. Sociedade de classes e Subdesenvolvimento. 1ª ed. 1968. São Paulo: Global, 2008.

FREGE, C.; KELLY, J. **Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy**. Oxford University: Press on Demand, 2004.

FURTADO, Celso. **Desenvolvimento e subdesenvolvimento**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 1ª ed. 1959. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GALVÃO, Andrea. O movimento sindical frente ao governo Lula: dilemas, desafios e paradoxos. **Revista Outubro**, vol. 14, p. 131-150, 2006.

GALVÃO, Andrea. O movimento sindical frente ao governo Lula: dilemas, desafios e paradoxos. **Revista Outubro** (São Paulo), v. 14, p. 131-150, 2006.

GODOY, J. H. A. Novo desenvolvimentismo do Nordeste: industrialização, crescimento econômico e equidade no Território Estratégico de Suape/PE. Caxambu: **38º Encontro Anual da Anpocs (ANPOCS)**. GT-12. 2014.

GONÇALVES, R. Governo Lula e o nacional-desenvolvimentismo às avessas. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**. Rio de Janeiro, n. 31, p.5-30, fev. 2012.

GUIMEIRO, Rafael Gonçalves. A concepção de desenvolvimento nos quatro momentos de implementação complexo industrial portuário de Suape (1955 a 2015). **Revista brasileira de estudos urbanos regionais (online)**, São Paulo, Vol. 20, nº 1, pp. 32 – 50, 2018.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna** (1989). São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HOBSBAWM, E. **A era dos impérios: 1875-1914**. Editora Paz e Terra, 2015.

HOBBSBAWM, E. **Era dos Extremos: o Breve Século XX (1914-1991)**. Revista de Educação, v. 8, n. 8, 2015.

<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1909200411.htm>

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro, IBGE, 2018.

JARDIM, M.C. **Entre a solidariedade e o risco: sindicatos e fundos de pensão em tempos de governo Lula**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de São Carlos, 2007.

JESUS, C. G. **Retomada da indústria de construção naval brasileira: reestruturação e trabalho**. Tese (Doutorado) - Curso de Política Científica e Tecnológica, Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. AS REFORMAS TRABALHISTAS: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-229, Aug. 2019.

LACERDA, S. M. Oportunidades e desafios da construção naval. **Revista do BNDES**. Rio de Janeiro, BNDES, v. 10, n. 20, pp. 41-78. 2003.

LADOSKY, M. H. G. Tradição e modernização das relações de classe em Goiana (PE). In: **39o Encontro Anual da ANPOCS**, 2015, Caxambu. Anais do Encontro (GT, SPG, CQ e MR), 2015.

LADOSKY, M. H. G.. Uma nave extraterrestre aporta no canavial: a instalação da Fiat em Goiana (PE). In: XIV Encontro Nacional da ABET - Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2015, Campinas. Trabalhos GT 02 - Desenvolvimento, Territórios e Trabalho, 2015.

LE CAPITAINE, Catherine; LEVESQUE, Christian; MURRAY, Gregor. Contre vents et marées: le délégué au cœur du renouveau syndical. **La Revue de l'Ires**, v.1, n° 68, p.p - 141-171, 2011.

LEBRET, L. J. **Estudo sobre o desenvolvimento e implantação de indústrias interessando a Pernambuco e ao Nordeste**. Recife: CODEPE, 1955.

LEITE LOPES, José Sérgio. **A tecelagem dos conflitos de classe na “cidade das chaminés”**. São Paulo-Brasília: Marco Zero / Editora da UNB, 1988.

LEITE LOPES, Jose Sergio; HEREDIA, Beatriz A. (org.). **Movimentos cruzados, histórias específicas: estudo comparativo das práticas sindicais e de greves entre metalúrgicos e canavieiros**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2019.

LEONI, E.; TEIXEIRA, M. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. *Carta Social e do Trabalho*, Cesit, n. 21, p. 2-22, 2013.

LÉVESQUE, C.; MURRAY, G. Comprendre le pouvoir syndical: ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. **La Revue de l'IRES**, n. 2, p.41-65, 2010.

LÉVESQUE, C.; MURRAY, G. Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clés de lecture pour un renouveau. **La Revue de l'IRES**, v. 41, 2003.

MANTEGA, Guido. Brasil entrou em novo ciclo econômico do social-desenvolvimentismo. Valor Econômico, disponível em : <https://oglobo.globo.com/economia/brasil-entrou-no-novo-ciclo-economico-do-social-desenvolvimentismo>. Acesso em 08/06/2018.

MATONTI, F.; POUPEAU, F. Le capital militant. Essai de définition. **Actes de la recherche en sciences sociales**, n. 5, p.4-11, 2004.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MOLLO, M. L. R.; FONSECA, P. C. D. Desenvolvimentismo e novo-desenvolvimentismo: raízes teóricas e precisões conceituais. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 33, n. 2, p. 222-239, 2013.

NIZZOLI, C. Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain? **Chronique Internationale de l'IRES**, n. 4, p.3-18, 2017.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 4, n. 10, p.5-20, 1989.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista / O ornitorrinco**. 1ª edição. São Paulo: Boitempo editorial, 2003.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista / O ornitorrinco**. Boitempo editorial, 2015.

OLIVEIRA, Francisco. Crítica à razão dualista. **Revista Novos Estudos Cebrap**, vol. 1, nº 2, 1972.

PEREIRA-NETO, E. V. **Caminhos Sinuosos, Trajetórias Precárias: os sentidos da qualificação profissional de trabalhadores da Indústria Naval do Complexo Suape (PE)**. 2019. 208 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

PESSANHA, E. G. F. **Operários Navais: trabalho, sindicalismo e política na Indústria Naval do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2012.

PIRES, R. R.; GOMIDE, A. A.; AMARAL, L. A. **A Ver Navios? A revitalização da Indústria Naval no Brasil Democrático**. Texto para discussão 1864 (Ipea). Rio de Janeiro: Dieese (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), 2013.

PREBISCH, Raul. O desenvolvimento econômico da América Latina e seus principais problemas. **Revista brasileira de economia**, vol. 3, nº 3, 1949.

QUEIROZ, P.H. S. Trabalhadores de SUAPE: estudo sobre a diversidade de experiências operárias. 2014. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2014.

RIZEK, C. S.. A greve dos petroleiros. **Praga - Revista de Estudos Marxistas**, São Paulo, v. 6, p. 97-106, 1998.

RIZEK, C. S.; DE OLIVEIRA, F.; BRAGA, R. **Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira**. Boitempo Editorial, 2015.

RODRIGUES, F. RUAS, J. Documento Setorial Naval. In: **Projeto Perspectiva do investimento no Brasil. Relatório de pesquisa**. Rio de Janeiro: UFRJ; Campinas: Unicamp, 2009.

RODRIGUES, Iram Jácome. **A trajetória da CUT**. 1ª edição. São Paulo: Scritta/Fapesp, 1995.

RODRIGUES, L. M. **Destinos do Sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.

RODRIGUES, Leôncio Martins. Sindicalismo e classe operária (1930 – 1964). In: FAUSTO, Boris (org.) **História Geral da Civilização Brasileira**. V. 10, pp. 603 – 660. 9ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

RODRIGUES, V. O. **Para não dizer que não falei das flores: as lutas dos trabalhadores da construção civil no complexo industrial e portuário de Suape (PE)**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2012.

ROMBALDI, Maurício; TOMIZAKI, Kimi Aparecida. Ultrapassando fronteiras: trajetórias de ascensão de militantes brasileiros no sindicalismo transnacional. **Sociologias**, v. 19, n. 45, 2017.

SADER, E. **Quando Novos Personagens Entraram em Cena**. São Paulo: Paz e Terra, 2ª edição, 1991.

SALLUM JR., Brasílio; KUGELMAS, Eduardo. O Leviathan declinante: a crise brasileira dos anos 80. **Estudos Avançados**. São Paulo, v.5, n.13, p. 145-159, dec. 1991.

SANTANA, M. A. O Sindicalismo Brasileiro nos anos 1980/2000: Do Ressurgimento à Reorientação. **Cadernos Adenauer**, nº2. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2002.

SANTOS, A. **Debutantes e outsiders – Juventude metalúrgica e sindicato no ABC Paulista**. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

SANTOS, W. G. **Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira**, Rio de Janeiro, Ed. Campos, 1979.

SICSÛ, João. Quantos empregos custa a Lava Jato?, **Revista Carta Capital online**. Consultado a 15/03/2018, em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/quantos-empregos->

SILVA, A.O. “Os partidos, tendências e organizações marxistas no Brasil (1987-1994): permanências e discontinuidades”. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 1988.

SINGER, A; LOUREIRO, I. A (falta de) base política para o ensaio desenvolvimentista. *In*: SINGER, A.; LOUREIRO, I. (orgs.) **As contradições do lulismo: A que ponto chegamos**. v. 1., p.21-54. São Paulo: Boitempo editorial, 2016.

SOARES, J. A. Os limites do novo sindicalismo no Nordeste. *In*: **Movimento sociais para além da dicotomia rural-urbano**. Recife: Centro de Estudos e Pesquisas Josué de Castro, 1985.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.
TOMIZAKI, K.; ROMBALDI, M. Construindo a legitimidade: reflexões sobre as transformações das práticas de militância no movimento sindical. **Pro-Posições**, v. 20, p. 93-112, UNICAMP, 2009.

VELASCO, Luciano Otavio Marques de. A indústria marítima: políticas de geração de recursos e mecanismos de proteção. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, pp. 143-174, jun. 1994.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R. Brasil em obras, peões em luta, sindicatos surpreendidos. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, p. 111-136, 2014.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R. Precarious work, development and the social question in Brazil: a tortuous and difficult path. **Análise**, n 25, 2017.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R. **Suape em construção, peões em luta: o novo desenvolvimento e os conflitos do trabalho**. Cadernos CRH, v. 26, p. 233-252, 2013.

VOSS, Kim. Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical, **La Revue de l'Ires**, vol. 65, no. 2, pp. 87-107, 2010.

WEFFORT, Francisco. Origens do sindicalismo populista no Brasil (a conjuntura do pós-guerra), **Estudos CEBRAP**, v. 1, n. 4. 1973.

YATES, Charlotte. Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale. **La Revue de l'Ires**, Vol. 65, n° 2, pp. 133-151, 2010.