



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

LETHÍCIA STHEFANY FERREIRA DE OLIVEIRA

**A FÁBRICA MAIS MODERNA DO MUNDO? relações de trabalho e trajetórias sociais
na Jeep/PE**

RECIFE

2024

LETHÍCIA STHEFANY FERREIRA DE OLIVEIRA

**A Fábrica Mais Moderna do Mundo?: relações de trabalho e trajetórias sociais na
Jeep/PE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de mestra em Sociologia. Área de concentração: Mudança social.

Orientador (a): Cristiano Wellington Noberto Ramalho (PPGS/UFPE)

RECIFE

2024

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Oliveira, Lethícia Sthefany Ferreira de.

A fábrica mais moderna do mundo? relações de trabalho e trajetórias sociais na Jeep/PE / Lethicia Sthefany Ferreira de Oliveira. - Recife, 2024.

113f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Sociologia, 2024.

Orientação: Cristiano Wellington Noberto Ramalho.

Inclui referências.

1. Trajetórias; 2. Relações de trabalho; 3. Jeep. I. Ramalho, Cristiano Wellington Noberto. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, aos meus familiares. Meus primos e primas, que para além dos laços consanguíneos, foram os meus amigos e amigas durante a minha trajetória académica. Em especial, agradeço à minha mãe, Laurenice Ferreira, e às minhas irmãs, Laís Regina, Maria Clara e Caline Ferreira.

Aos meus padrinhos, Lucineide Antônia e Josinaldo Guilherme, a quem devo a pessoa que sou hoje, vos agradeço por me ensinarem o valor dos estudos e da dedicação.

A minha grande amiga, Ana Espíndola, que me motiva com sua garra e determinação.

Ao meu companheiro, Filipe Almeida, que partilhou dessa jornada ao meu lado e é o meu grande incentivador. Agradeço a minha cachorrinha, Banguela, sempre presente nas minhas chamadas. Sua irreverência me faz feliz.

Por fim, não poderia deixar de agradecer ao meu orientador, Cristiano Ramalho, que me instruiu por diversas vezes e sempre acreditou no meu potencial.

Aproveito o espaço para agradecer ao Departamento de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pernambuco, seus docentes e técnicos, por terem acolhido a minha pesquisa; e aos professores Maurício Rombaldi e Sidartha Sória, que estiveram comigo desde a qualificação, cujas considerações foram de suma relevância para a construção da dissertação.

RESUMO

Esta dissertação buscou, através da reconstituição das trajetórias dos trabalhadores e das trabalhadoras da Jeep, compreender os impactos causados pela montadora para a vida desses indivíduos, sobretudo no campo das relações de trabalho. Para tanto, utilizamos como aparato teórico-metodológico a análise de trajetória bourdieusiana, que propõe a retomada da relação entre os agentes individuais e as estruturas sociais. Além disso, este trabalho, cujo caráter é de uma pesquisa qualitativa, utiliza dados provenientes de relatórios e diagnósticos produzidos por empresas e entidades públicas, a exemplo do Perspectivas de Desenvolvimento e Oportunidades do Setor Terciário para o Polo de Desenvolvimento de Goiana (Sebrae-PE), e O Estado da Arte no Polo Jeep, do *Automotive Business*. Soma-se a estes materiais as entrevistas realizadas entre os trabalhadores do Polo, na qual, através destas, pudemos vislumbrar como se desenvolve o trabalho na Jeep, a dinâmica de interação entre os agentes, e o que o trabalho na fábrica representa para os seus trabalhadores. Com base nesses depoimentos foi possível identificar a tentativa de introdução, pela montadora, de uma nova cultura operária, baseada nos valores fabris de individualização e flexibilização das relações sociais e de trabalho.

Palavras-chave: trajetórias; relações de trabalho; Jeep.

ABSTRACT

This dissertation sought to understand the impacts caused by the automaker on the lives of Jeep workers, especially in the field of labor relations, through the reconstruction of their trajectories. For this purpose, we used the Bourdieusian trajectory analysis as a theoretical-methodological framework, which proposes the resumption of the relationship between individual agents and social structures. In addition, this work, which is of a qualitative research nature, uses data from reports and diagnostics produced by companies and public entities, such as the "Perspectives on Development and Opportunities of the Tertiary Sector for the Goiana Development Hub" (Sebrae-PE) and "The State of the Art in the Jeep Hub" by Automotive Business. Added to these materials are interviews conducted with workers from the Hub, through which we were able to glimpse how work is carried out at Jeep, the dynamics of interaction between agents, and what working at the factory represents for its workers. Based on these testimonies, it was possible to identify the automaker's attempt to introduce a new working-class culture, based on factory values of individualization and the flexibilization of social and labor relations.

Keywords: trajectories; work relationships; Jeep.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil Dos Trabalhadores Entrevistados	15
Tabela 2 - Distribuição dos Cursos da Modalidade Presencial por Município (2012)	20
Tabela 3 - PE, Goiana e entorno: distribuição percentual da população ocupada por setor de atividade, segundo município - 2010.....	21
Tabela 4 - Estoque de vínculos de emprego nos setores de atividade econômica em Goiana (2009-2017)	30

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CKD	Completely Knock-Down
FACEPE	Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco
FCA	Fiat Chrysler Automobiles
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFPE	Instituto Federal de Pernambuco
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
MBA	Master Of Business Administration
PE	Pernambuco
PIB	Produto Interno Bruto
SDEC	Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado de Pernambuco
SECTI	Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação
SKD	Semi Knock-Down
SUDENE	Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UFAPE	Universidade do Agreste de Pernambuco
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo
UNIVASF	Universidade Federal do Vale do São Francisco
UPE	Universidade de Pernambuco
VAB	Valor Adicionado Bruto

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	12
2	CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DA JEEP	15
2.1	PERNAMBUCO E OS ANTECEDENTES DA INSTALAÇÃO DO POLO AUTOMOTIVO	16
2.2	A JEEP E GOIANA: DECISÃO ESTRATÉGICA?	25
2.3	A TRAJETÓRIA EMPRESARIAL FIAT – O CASO BETIM	31
2.3	CRIAÇÃO DA FÁBRICA DE MELFI	35
3	DA NATUREZA DO PROCESSO PRODUTIVO JEEP E A INTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES	39
3.1	DA NATUREZA DO PROCESSO PRODUTIVO FABRIL: O CONTROLE NOS REGIMES DE TRABALHO TAYLORISTA-FORDISTA E TOYOTISTA	40
3.2	TECNOLOGIA E RELAÇÕES DE TRABALHO NA <i>INDÚSTRIA 4.0</i>	46
3.3	O TERRITÓRIO DE GOIANA: ORIGEM E DESENVOLVIMENTO SOCIAL ...	51
3.4	A PRESENÇA DA PESCA ARTESANAL EM GOIANA	54
3.5	PROFISSÕES, OFÍCIOS: TRABALHO E SUBJETIVIDADE NAS USINAS DE AÇÚCAR	56
3.6	A MOBILIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA JEEP	61
4	TRABALHO E RELAÇÕES DE TRABALHO NA FÁBRICA MAIS MODERNA DO MUNDO	71
4.1	A FORMAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA DO POLO AUTOMOTIVO JEEP	71
4.2	TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DENTRO DO POLO JEEP	81
4.3	NOVAS PERSPECTIVAS DE RESISTÊNCIA ENTRE A CLASSE TRABALHADORA AUTOMOTIVA	85
4.4	TRAJETÓRIAS, SOCIALIZAÇÕES E OS ENCONTROS ENTRE OS OPERÁRIOS E OPERÁRIAS	93
4.5	AS RELAÇÕES DE GÊNERO SOBRE A LUZ DO POLO	96
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	102
6	REFERÊNCIAS	105

1 INTRODUÇÃO

Em 2011, o então Grupo Fiat ¹anunciou a abertura de uma nova subsidiária no Brasil. Os planos previam a instalação de uma fábrica no município de Goiana, localizado na Zona da Mata Norte de Pernambuco, como parte do projeto de expansão e consolidação das operações na América Latina. Com uma grande festa, promovida pelo ex-prefeito da cidade Henrique Fenelon (PcdoB), o povo comemorou a vinda de uma planta industrial ousada, cujo *slogan* ressalta ser “a fábrica mais moderna do mundo”. A Jeep², marca que viria a ser produzida na região, apresentou-se para a comunidade com a promessa de retomada do projeto desenvolvimento para o território³, considerado por muitos como “atrasado”.

O estigma do atraso se deve a forte presença de sistemas produtivos tradicionais no município, especialmente a agroindústria sucroalcooleira e a pesca artesanal. A história da relação entre o território e estas é antiga, e remonta ao período colonial, momento em que Goiana, beneficiada pela qualidade do solo e por sua localização entre rios passou a abrigar diversos conjuntos de engenhos, que fizeram da Vila de Goiana o centro urbano mais promissor da *Frustrada Capitania de Itamaracá*.⁴

Entretanto, a importância e influência dos engenhos, e posteriormente das usinas, bem como da pesca artesanal, para o território ultrapassa os limites econômicos, representando para os trabalhadores um espaço de socialização entre os indivíduos. Isso, pois, o local de trabalho é também um *espaço social*, ambiente marcado pela “interação dos indivíduos, que organiza as práticas e as representações dos agentes” (Bourdieu, 1996, p.24). Representações produzidas, aliás, inclusive fora do processo de trabalho, isto é, formas de sociabilidade construídas ao longo das trajetórias, e dos diversos espaços de socialização – a família, os espaços coletivos de lazer e cultura, escola, de culto religioso – e que são, também, acionados durante as jornadas de trabalho.

¹ “então Grupo Fiat” pois em 2014, a Fiat comprou o Grupo Chrysler, tornando-se o FCA – Fiat Chrysler Automobiles. Na data citada, em 2011, essa operação ainda não havia sido oficializada.

² Neste trabalho optamos por nos referir aos três nomes que encabeçam o polo: Fiat, Jeep e Stellantis. A escolha se deve ao fato de que quando o projeto foi apresentado ao público, em 2011, era conhecido por fábrica do Grupo Fiat, posteriormente, após a compra da Chrysler pela Fiat, veio a notícia de que a marca produzida no Polo Goiana seria a Jeep. Por fim, em 2021, o então Grupo Fiat Chrysler Automobiles tornou-se Stellantis, após a fusão com a PSA.

³ É o que revela o “Especial Jeep”, organizado e publicado pela montadora, que ressalta a sua relevância para a mudança no cenário econômico de Pernambuco após a sua implantação.

⁴ Assim denominada por Manuel Correia de Andrade diante das inconformidades que assolaram a capitania até a sua incorporação à Capitania de Pernambuco, em 1763.

Diante de atividades produtivas tão bem consolidadas, eis que surge o questionamento acerca do interesse de uma montadora de veículos em adentrar em uma região com tais características que, em tese, seriam como obstáculos, tendo em vista a escassez de mão de obra qualificada para atender às demandas do Polo.

Desde o anúncio, a instalação da fábrica da Jeep em Pernambuco esteve em volta de uma longa trama de acontecimentos. Para garantir a introdução do então Grupo Fiat no Estado, o governo estadual, em parceria com os governos federal e municipal, mobilizou uma série de mecanismos fiscais, como a isenção no Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), entre outras medidas. As ações eram parte do plano de reestruturação e reespecialização produtiva da região.

O desenvolvimento industrial da região acompanhou a onda de investimentos no Estado, impulsionada, em grande medida, pelos desdobramentos das políticas econômicas e da retomada do consumo popular nos anos 2000. “No período de 2007 a 2016, Pernambuco recebeu aproximadamente R\$ 104 bilhões em investimento, um valor um pouco maior que o PIB de Pernambuco em 2010 (R\$ 94 bilhões)” (Neto, Oliveira, 2018, p.41). Grande parte desse volume foi direcionado à Zona da Mata Norte, especialmente Goiana. Apenas para a instalação da Jeep foram investidos R\$ 7 bilhões, sendo R\$ 3,3 bilhões financiados pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).⁵

Todavia, o que foi lançado pelo governo estadual como uma esperança de renovação econômica, desdobrou-se em diferentes frentes para a população. Não há o que se negar quanto à importância da montadora para a geração de empregos na região, no entanto, o que muitos parecem minimizar são os reflexos do ingresso na fábrica para a vida dos seus trabalhadores, que foram expostos a um novo regime de trabalho, com práticas e valores opostos aos anteriormente empreendidos no território. A mudança de espaço de trabalho é mais do que uma simples transferência, constitui uma perda das referências familiares das sociabilidades do trabalho.

Destarte, a consciência da multiplicidade de fatores que cercam a instalação e a produção da Jeep nos orienta a pôr em prática um projeto de análise voltado para a 1) investigação das trajetórias de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras que enfileiram os

⁵ As informações sobre o financiamento concedido à FCA pelo BNDES estão disponíveis no *site* do banco. Para maiores informações consultar: https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/imprensa/noticias/conteudo/20150428_polo_automotivo_jeeep.

postos de trabalho da montadora; 2) a compreensão dos impactos da implantação do Polo Automotivo para a formação profissional dos operários e a 3) elucidação da natureza das relações de trabalho entre os trabalhadores e trabalhadoras do chão de fábrica. Para tanto, este trabalho se propõe a realizar a reconstituição das trajetórias dos trabalhadores e das trabalhadoras que ocupam os postos de trabalho do Polo.

Partimos da análise de trajetórias bourdieusiana, que se preocupa em descrever as posições ocupadas pelos agentes ao longo dos campos, de forma a reconstituir a formação dos seus *habitus*, essenciais para “avaliar diferenciadamente conforme as disposições que deve à sua origem social” (Bourdieu, 1996, p.72) as relações sociais e de trabalho.

Para dar vazão a todas essas questões optamos por dividir a presente dissertação em três capítulos. O primeiro capítulo tem como foco de análise os antecedentes da vinda do Polo Automobilístico para Pernambuco. Este foi construído a partir de uma revisão bibliográfica, em busca dos pontos determinantes para a empreitada; qual o papel das instâncias de governo, estado, município e governo federal, as concessões necessárias para a atração da montadora, bem como das condições sociais, culturais e econômica da classe trabalhadora local nos anos anteriores à Jeep. Por fim, este capítulo teve como objetivo apontar como a relação entre o Estado e a montadora foi determinante para a atração e a fixação dos trabalhadores na fábrica.

O segundo capítulo é dedicado à investigação do processo de integração dos trabalhadores e trabalhadoras no Polo. Entende-se que a natureza produtiva presente no território, a pesca artesanal e agroindústria, em muito diverge da estabelecida na produção de automóveis, sendo assim, foi preciso uma readequação das habilidades dos trabalhadores e trabalhadoras da região, sobretudo os provenientes dos antigos sistemas de trabalho, para ocupar os novos postos de trabalho na montadora. A inserção desses operários é intensa e requer dos indivíduos a introjeção de novas práticas e valores, em troca do abandono de suas antigas experiências de sociabilidade do trabalho.

Por fim, o terceiro e último capítulo explora os reflexos dessa complexa dinâmica para os trabalhadores e as trabalhadoras em suas relações sociais e de trabalho. Reiteramos que o processo de trabalho não é isolado, está em interação com todas as experiências construídas ao longo das trajetórias dos indivíduos. Tais constatações estão baseadas nas entrevistas realizadas com 5 operários e operárias do Polo. Inicialmente, destacamos as particularidades dos entrevistados, quais as motivações e expectativas imbricadas no ingresso da fábrica, para posteriormente averiguarmos o que os une, o que há de comum em suas trajetórias. Como

esses trabalhadores avaliam o seu trabalho, como são estabelecidas as trocas, quais são seus desgastes e processos de resistência. O último tópico do capítulo três é dedicado a breve análise da trajetória de vida e trabalho de uma operária, a E5, a única dentre os falantes que possui filhos, cuja entrevista foi marcada por dilemas que consideramos destoantes dos demais.

Por fim, consideramos de grande relevância os reflexos causados pelo ingresso de trabalho no Polo para a vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Com base nos relatos, foi possível compreender de que forma tem se apresentado para estes uma nova cultura operária, mais asséptica, esterilizada, individual e flexível, quiçá avessa às culturas do trabalho presentes no território de Goiana, especialmente da agroindústria canavieira e da pesca artesanal. Tal questão nos levou a necessidade de caminhar por diferentes instrumentos metodológicos, que serão esmiuçados no tópico a seguir.

1.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

As sociedades humanas existem num determinado espaço cuja formação social e configuração são específicas. “Vivem o presente marcado pelo passado e projetado para o futuro, num embate constante entre o que está dado e o que está sendo construído” (Minayo, 2007, p. 13). Neste trabalho o tempo é uma categoria de cara apreensão, pois nos deparamos com “o tempo histórico, intersecção de um determinado momento num espaço definido, no qual se originam, se abrigam, se transformam os feitos de homens e mulheres, construindo a história” (Lima, Holzmann, 2015, p. 53), bem como o tempo de trabalho, que se desenvolve no ato de consecução da produção, neste trabalho, em especial, o da Jeep. Desta forma, é um dever utilizar ferramentas capazes de criar a intersecção entre essas as duas dimensões temporais.

Tendo em consideração a fluidez que marca o presente objeto de estudo, esta pesquisa é de enfoque qualitativo. Para tanto, elencamos as seguintes estratégias de levantamento de dados: pesquisa documental e entrevistas em profundidade.

A pesquisa documental, conforme apontado por Cellard (2012), permite acrescentar a dimensão do tempo à compreensão do social. Nesta dissertação os documentos devem auxiliar no acesso à dinâmica produtiva do Polo Automotivo Jeep, dada a resistência da montadora em conceder visita aos pesquisadores. Nesse sentido, foram utilizados dados extraídos de

relatórios e diagnósticos, produzidos por empresas e por entidades governamentais, além do levantamento *on-line* na imprensa pernambucana e do setor automotivo especializado. A exemplo do relatório produzido pela Fecomércio em parceria do Sebrae, Perspectivas de Desenvolvimento e Oportunidades do Setor Terciário para o Polo de Desenvolvimento de Goiana; e o editorial produzido pelo *Automotive Business*, O Estado da Arte no Polo Jeep.

As entrevistas em profundidade constituem a principal fonte de dados para a construção desta dissertação. Pretende-se com esse tipo de entrevista convidar os entrevistados a rememorar o passado e a construção das suas trajetórias operárias. Os trabalhadores e as trabalhadoras foram instigados a rememorar suas experiências de vida e trabalho. Para além de uma simples descrição cronológica, os entrevistados foram estimulados a analisarem seus percursos, desde as suas origens familiares, passando pelas suas relações conjugais, de estudo, de cultura e trabalho, e com base nessa retomada de experiências inferir a respeito do ingresso e trabalho na fábrica. Afinal, é a partir da trajetória de socialização que os agentes acolhem ou recusam determinados acontecimentos. Como nos explica Bourdieu (1996, p.64):

Vemos que a relação que se estabelece entre as posições e as tomadas de posição nada tem de uma determinação mecânica: cada produtor, escritor, artista, sábio constrói seu próprio projeto criador em função de sua percepção das possibilidades disponíveis, oferecidas pelas categorias de percepção e de apreciação, inscritas em seu *habitus* por uma certa trajetória e também em função da propensão a acolher ou recusar tal ou qual desses possíveis, que os interesses associados a sua posição no jogo lhe inspiram.

Desta forma, buscamos levantar entre os operários e as operárias entrevistadas o que há de comum em seus relatos, e o que os distinguem, de forma a compreendermos com a necessária imersão como as suas experiências de trabalho estão ligadas às suas trajetórias de vida.

Atualmente, estima-se que 13.000 operários trabalhem no perímetro da fábrica, sendo estes divididos entre a Jeep, 16 empresas sistematistas e os trabalhadores das empresas terceirizadas. Inicialmente propusemos a *snowball*, na qual um entrevistado indica outro, como estratégia de aproximação com os operários, no entanto, a realidade do campo nos fez trilhar outros caminhos. Há uma desconfiança, que interpretamos como natural, entre os trabalhadores quanto ao contato com pessoas externas. “espiã”; “X-9” e “sem noção” foram alguns dos adjetivos utilizados por pares indicados pelos primeiros entrevistados ao se

referirem a possibilidade de diálogo com alguém de fora. Sendo assim, recorremos a outras estratégias, como o contato direto via rede social, a partir de busca prévia em redes sociais, como o *LinkedIn*, e a ajuda solidária de amigos, que passaram o contato de parentes ou conhecidos. Apesar das dificuldades, consideramos que o desafio de mudança de estratégia fortaleceu a experiência de campo, pois nos apresentou diferentes meios para a realização da pesquisa de campo.

Ao todo foram realizadas cinco entrevistas, sendo estas com duas mulheres e três homens. Felizmente, todas as entrevistas foram muito proveitosas. Cada um à sua maneira, foi possível alcançar os objetivos propostos para o trabalho, mas também ampliar o leque de indagações e compreensões sobre a relação entre a montadora e os seus trabalhadores. Há, no entanto, alguns pontos que devem ser destacados. Entre os homens, dois deles já não trabalham mais na fábrica. Sendo eles o E1⁶, cuja entrevista foi feita em 2022, e o E2, em 2023. Estes foram, inclusive, os que realizaram as críticas mais abertas ao regime produtivo do Polo. O E4, último homem entrevistado, foi mais resistente quanto a emitir opiniões mais pessoais sobre o seu trabalho e à montadora. Acreditamos que isso se deve ao posto que ele ocupa, de *team leader*, e aos interesses em permanecer na fábrica.

Entre as mulheres a principal diferença está na idade, bem como na bagagem advinda desta. A E3 possui pouca experiência de trabalho, tendo apenas 21 anos durante a realização da pesquisa, não é mãe, o que a permite trilhar uma trajetória focada no seu desenvolvimento pessoal; já a entrevistada E5 possui 43 anos, é mãe solo de dois filhos, um adolescente e um jovem adulto de 19 anos, cujas preocupações e as obrigações com a saúde e segurança dos filhos acabam por preencher a sua vida, deixando pouco espaço para as demandas pessoais. O quadro abaixo apresenta algumas características dos entrevistados.

Inicialmente, o projeto da dissertação previa entrevistar apenas trabalhadores e trabalhadoras da Jeep, interesse que foi deslocado durante a realização do campo. Caso mantivéssemos esse recorte perderíamos de vista o operariado terceirizado, “quem mais sofre as vicissitudes do trabalho precarizado e instável” (Antunes, 2007, p.13). Dessa forma, pudemos entrevistar trabalhadores de três empresas terceirizadas, a Magneti Marelli, PCMA e a Stefanini.

⁶ Com o intuito de preservar a identidade dos trabalhadores, optamos por denomina-los apenas como E1, E2, E3, E4 e E5.

Dos entrevistados, são o E1 e o E4 residentes de Igarassu; E2 de Recife; E3 de Goiana e a E5 de Paulista. A Tabela abaixo dispõe de mais algumas informações sobre os trabalhadores.

Tabela 1 - Perfil Dos Trabalhadores Entrevistados

Entrevistado	Sexo	Idade	Escolaridade	Empresa	Função
E1	Masculino	33	Segundo Grau Completo	<i>Stellantis</i>	Auxiliar de Produção
E2	Masculino	33	Superior Completo	<i>Stefanini</i>	Auxiliar
E3	Feminino	22	Superior Incompleto	Magneti Marelli	Auxiliar de Produção
E4	Masculino	27	Superior Incompleto	<i>Stellantis</i>	<i>Team Leader</i>
E5	Feminino	43	Superior Incompleto	PCMA	Auxiliar de Produção

Fonte: Pesquisa direta para esta dissertação (2022-2023). Elaboração: da autora.

Todos esses procedimentos foram construídos de modo combinado, buscando apreender as especificidades do campo. Afinal, estamos lidando com indivíduos com intensas rotinas de trabalho, que são intercaladas com outras responsabilidades (estudo, familiares, autocuidado, etc.), sendo assim, buscamos aqui empreender uma pesquisa aberta às individualidades desses agentes, com diálogos confortáveis para ambas as partes. Apesar das dificuldades citadas, consideramos que a pesquisa como um todo foi proveitosa e atingiu os seus objetivos.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DA JEEP

Uma das chaves para compreender o desenrolar do Polo Automobilístico Jeep na região estão nos antecedentes de tal acontecimento. Em uma grande empreitada, a montadora aportou em um território relativamente afastado da capital pernambucana, Recife, considerada atrasada devido a forte presença de sistemas econômicos tradicionais, a agroindústria

sucroalcooleira e a pesca artesanal, garantindo para si as atenções dos governos e da população.

2.1 PERNAMBUCO E OS ANTECEDENTES DA INSTALAÇÃO DO POLO AUTOMOTIVO

Quando em 2011, o então Grupo Fiat anunciou a instalação de mais uma subsidiária no Brasil, no território de Goiana, Mata de Pernambuco, o fato rapidamente ganhou repercussão entre a população local. A escolha da região saltou à vista, tendo em vista as atividades produtivas consolidadas no território, a agroindústria canavieira e a pesca artesanal, presentes na região desde a colonização, cujas as marcas podem ser sentidas até hoje em termos sociais, econômicos, culturais, ambientais e políticos. Por uma ironia do destino, o terreno que hoje abriga a fábrica da Jeep, pertenceu, no passado, à Usina Santa Teresa, especializada na produção de açúcar e álcool.

A vinda do Polo Automobilístico para Pernambuco esteve imersa em uma longa trama de acontecimentos. O governo estadual, em parceria com os governos federal e municipal, visando a abertura de novas frentes de investimentos, mobilizou uma série de mecanismos legais, como a isenção de impostos, a doação do terreno e a urbanização do perímetro da fábrica. Esperava-se que com a instalação da Jeep outras empresas fossem atraídas pelo ambiente de abertura empresarial criado pelo Estado.⁷

A fábrica da Jeep foi diretamente beneficiada pela reestruturação produtiva e financeira de Pernambuco, bem como do País, em marcha nos anos 2000. Naqueles tempos vigorava no Brasil o que os especialistas chamam de *neodesenvolvimentismo*, isto é, um conjunto de ações que combinavam políticas de crescimento econômico e de inclusão social. Segundo Cepêda (2012), o novo-desenvolvimentismo, ao contrário do velho desenvolvimentismo que focava no estrangulamento dos entraves produtivos e no reforço a industrialização como políticas de crescimento, apoia-se no processo de inclusão, equidade e redistribuição social como pontos de partida, tendo o Estado como principal estrategista.

⁷ Fato que se concretizou, pois além da montadora outras 16 empresas sistemistas aportaram em Goiana. Mas não foi apenas o setor industrial que cresceu. A cidade vive um *boom* no comércio, devido ao aumento da circulação de pessoas, com a abertura de redes de supermercados, de lojas da construção civil, além da ampliação das lojas pertencentes aos comerciantes locais.

Em ambos os casos, o fortalecimento da economia prosseguiu como uma das principais diretrizes dos governos. Conforme nos explica a pesquisadora Vera Cepêda (2012, p.85) “as políticas de impulsão do desenvolvimento econômico/produtivo são base obrigatória de qualquer projeto desenvolvimentista, piso de onde provêm os recursos distributivos e o fortalecimento do conjunto das forças sociais produtivas”.

O projeto pernambucano *neodesenvolvimentista*, na qual o ex-governador Eduardo Campos ⁸foi o principal expoente, buscou fortalecer o estado em áreas consideradas estratégicas, com ações no âmbito econômico, social, urbano, com o objetivo de “integrar para desenvolver” ⁹(Campos, 2014). Entre as ações econômicas destaca-se, no período analisado, a consolidação de um porto de grande calado, o Porto de Suape, a implantação de um polo petroquímico, a Refinaria Abreu e Lima, e dois estaleiros, o Estaleiro Atlântico Sul e o Estaleiro Vard Promar.

Apenas o Território Estratégico de Suape, com intensas atividades, principalmente na agropecuária, turismo e indústria de transformação, foi responsável por movimentar em 2003 um PIB de R\$ 9.833,1 milhões, “o que significa 23,3% do PIB de Pernambuco e 36,7% do valor total da região metropolitana” (Rodrigues, 2012, p.32). De maneira geral, o estado ia bem economicamente.

Além disso, havia, ainda, uma boa perspectiva de expansão no consumo de massa devido as políticas de melhoria de renda da população, cuja repercussão no mercado consumidor pernambucano foi intensa. A criação de novos postos de trabalho, a intensificação da valorização real do salário mínimo e a retomada do crescimento econômico a partir dos anos 2000, “associado a um progressivo aumento do gasto público, possibilitou uma diminuição da desigualdade de renda, além do maior acesso das classes populares ao consumo de bens e serviços” (Alves, 2018, p.68), o que estimulou a instalação de indústrias e redes de comércio no estado. Acerca das novas dinâmicas socioeconômicas destaca Araujo (2014, p.547):

Com a renda em crescimento, o consumo se dinamizou. Mas vale destacar que o dinamismo do consumo estimulou, em um segundo momento, o investimento. Não se conseguirão entender as mudanças recentes na vida econômica do Nordeste sem

⁸ Eduardo Henrique Accioly Campos, do Partido Socialista Brasileiro (PSB), foi governador do estado de Pernambuco de 2007 a 2014, quando renunciou para ser candidato à Presidência da República neste mesmo ano. Durante a campanha para presidente, faleceu, de maneira trágica (acidente aéreo na cidade de Santos, SP), no dia 13 de agosto de 2014.

⁹ Estas informações foram extraídas do Plano de Governo – Frente Popular de Pernambuco, de Eduardo Campos (ex-governador) e João Lyra (ex-vice-governador).

examinar esse outro componente. Indústrias de alimentos e bebidas, de bens duráveis, por exemplo, buscaram se instalar ou se ampliar para produzir na região, em especial em suas cidades médias. As grandes redes de supermercados e os shopping centers também se multiplicaram nesses locais, a fim de disputar os novos consumidores.

Em Pernambuco, o aumento do consumo popular impulsionou a intensificação da atividade produtiva territorial, além da modernização dos sistemas tradicionais. Ressalta-se nesse processo o fortalecimento da indústria de transformação, que contribuiu com “50% do Valor Adicionado Bruto (VAB) ¹⁰entre os anos 2000 e 2010” (Neto, Oliveira, 2018, p. 30). Nesse período, o Estado ampliou a produção de itens alimentícios, bebidas e a fabricação de produtos minerais não metálicos, confecções e metalurgia. ¹¹A menor participação do segmento ficou para a indústria extrativa mineral, em termos de VAB, enquanto “os serviços industriais de utilidade pública ganharam peso entre 2000 (14,9%) e 2010 (22,6%)” (Neto, Oliveira, 2018, p.30). A esse respeito, os dados demonstram que, enquanto o país passava por um período de desindustrialização, Pernambuco ia na contramão reforçando sua matriz produtiva. O setor de comércio e serviços também atestaram a dinâmica favorável da economia pernambucana nos anos anteriores à instalação da Jeep.

Os empregos formais do setor de comércio e serviços eram 883 mil, ano 2000, e passaram a contingente de 1,5 milhão de pessoas, indicando uma taxa média anual de crescimento de 5,7%, ao longo da década. A segunda metade dos anos 2000 teve ainda mais contundência, já que o número de empregados aumentou 50%, entre 2005 e 2010 (Neto, Oliveira, 2018, p.34).

Outro segmento de destaque nesse período foi o de Tecnologia da Informação e Comunicação, com especial atenção para a criação do Porto Digital, no centro do Recife. Estes estão em associação ao avanço da urbanização, as quais englobam “os serviços médicos, educacionais, turísticos e de distribuição (logísticos e comerciais, em geral)” (Neto, Oliveira, 2018, p.35). Para as políticas sociais os anos 2000 foram igualmente positivos, a exemplo da criação do Programa Mãe Coruja Pernambucana (2007) e o Chapéu de Palha Mulher (2007).

Cabe mencionar, ainda, o fortalecimento da educação pública como uma das principais ações de integração estadual – contribuindo para tornar PE um importante polo de atração de investimentos. Além das três universidades públicas e do instituto presentes no

¹⁰ O Valor Adicionado Bruto (VAB) é o valor de cada setor da economia (agropecuária, indústria e serviços) acresce ao valor final de tudo que foi produzido em uma região.

¹¹ Vale ainda ressaltar que parte significativa dessas indústrias estão localizadas no litoral norte, próximos ao município de Goiana. As cidades de Itapissuma e Igarassu abrigam o Polo Cervejeiro com as fábricas da Ambev e Grupo Petrópolis em Itapissuma, a Heineken e a Capunga em Igarassu.

estado, a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) e a Universidade de Pernambuco (UPE), e do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), nos últimos anos o Estado foi beneficiado com a abertura de dois novos centros de formação, a Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) (2002), a recém criada (2019) Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE), que era antes um campus da UFRPE.

A relevância do Estado de Pernambuco no Nordeste fez dele um grande beneficiário das políticas de interiorização do ensino superior público criadas na gestão do Presidente Luís Inácio Lula da Silva¹² e da Presidenta Dilma Rousseff, tornando Pernambuco um importante centro de formação técnica. Durante as gestões de Lula (2003-2010), foram inaugurados 4 novos *campis* federais. Em 2004, foram iniciadas as obras da Unidade Acadêmica de Garanhuns (UAG), ligada à UFRPE. A UAG foi o primeiro campus brasileiro do Programa de Expansão e Interiorização. Em 2006, o estado consolidou o Centro Acadêmico do Agreste (CAA), primeiro campus da UFPE no interior, o Centro Acadêmico da Vitória (CAV-UFPE), em Vitória de Santo Antão e o Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST-UFRPE). Foi também no mandato de Lula que foi criado o Campus Afogados da Ingazeira, junto ao IFPE.

O governo de Dilma Rousseff (2011-2016) foi proveitoso para o estado para a expansão das atividades do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE). No ano de 2014, o IFPE ampliou suas atividades para os Campus Abreu e Lima, Cabo de Santo Agostinho, Igarassu, Jaboatão dos Guararapes, Olinda, Palmares e Paulista. Deve-se mencionar, também, a autorização dada pela Presidenta para a criação da Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho (UACSA-UFRPE).

No ano de 2018, durante o governo do então Presidente Michel Temer, foi anunciada a criação da Unidade Acadêmica de Belo Jardim (UABJ-UFRPE).

A Universidade de Pernambuco também foi ampliada no período em foco. Em 2005 a UPE consolidou um novo Campus em Caruaru, e em 2007 o Campus Salgueiro. Além destes a UPE ampliou suas atividades com o Campus Arcoverde (2011), Campus Mata Sul (2013) e Campus Serra Talhada (2013).

¹² Destaca-se a criação do Programa Expandir, em 2003. O programa visava a ampliação de projetos de interiorização e expansão das universidades públicas do país. Ao todo, mais de 40 novos projetos foram impulsionados pelo programa, segundo informações fornecidas pelo Ministério da Educação (2006).

Além das ações promovidas pela instância federal, no intuito de formar força de trabalho qualificada para atender ao ciclo econômico, o governo estadual teve grande destaque na mobilização de esforços para a estruturação da oferta de ensino profissional junto ao ensino médio no estado. Em 2008, foi promulgada a Lei Complementar nº 125, “com o objetivo de desenvolver políticas de melhoria da qualidade do ensino médio e à qualificação profissional dos estudantes da Rede Pública de Educação do Estado de Pernambuco” (Silva, 2013, p.120). As Escolas Técnicas, ou ETEs, oferecem cursos em tempo integral – alguns dispõem de cursos noturnos – e integram em sua carga horária componentes da base nacional curricular comum, da parte diversificada, e da formação profissional, “seguindo os mesmos parâmetros pedagógicos e administrativos orientadores das ações das Escolas de Referência em Ensino Médio (EREM’s)” (Silva, 2013, p.124). No ano de 2012, às ETEs ofertavam os seguintes cursos na modalidade presencial:

Comércio, redes de computadores, hospedagem, logística, enfermagem, informática, informática para internet, vestuário, técnico em instrumento musical, administração, segurança do trabalho, agropecuária, meio ambiente e química (Silva, 2013, p.125).

Enquanto à distância eram oferecidos os cursos de biblioteca, hospedagem, restaurante e bar, recursos humanos, logística, administração, informática e segurança do trabalho (Silva, 2013, p.125).

De acordo com a distribuição realizada pela Secretária de Educação de Pernambuco na época, o Litoral Norte e a Zona da Mata Norte, regiões em foco de estudo, dispunham das seguintes opções de cursos profissionalizantes:

Tabela 2 - Distribuição dos Cursos da Modalidade Presencial por Município (2012)

CURSO	MUNICÍPIO
Comércio	Carpina
Rede de Computadores	Carpina e Goiana
Hospedagem	Goiana
Logística	Paulista
Informática	Timbaúba
Administração	Timbaúba

Fonte: Silva, 2013, p.125 (extraído da Secretária de Educação de Pernambuco, 2012).

Nenhum município das regiões citadas foi atendido com cursos à distância nesse período.

Os cursos foram pensados e distribuídos com o objetivo de atender as necessidades de desenvolvimento de cada região. O que estava em jogo, segundo Silva e Ramos (2018, p.573), é a “formação e educação integrada como qualificação para o mercado obtida mediante o desenvolvimento de competências, saberes e aquisição de conhecimentos requeridos”. O governo estadual assumiu como política pública os interesses privados, na qual se “institucionalizou um estilo de *negociação bipartite*, envolvendo representantes empresariais e funcionários governamentais, excluindo-se os representantes dos trabalhadores” (Cunha, 2005, p.100) do planejamento educacional. A região de Goiana e entorno foi pensada, exclusivamente, como território com mão de obra abundante e ociosa, aguardando para ser integrada em novos empreendimentos fabris, sem a preocupação em ofertar e desenvolver as atividades produtivas já estabelecidas.

É possível compreender com mais clareza a escolha e a distribuição dos cursos profissionalizantes ofertados pela rede estadual de ensino na Zona da Mata Norte ao analisarmos a distribuição percentual da população ocupada por setor de atividade da época (2010) na região.

Tabela 3 - PE, Goiana e entorno: distribuição percentual da população ocupada por setor de atividade, segundo município - 2010

PE, GOIANA E ENTORNO	Agropecuária	INDÚSTRIA			SERVIÇOS			Atividades Mal Especificadas
		Ind. Extrativa e Siup (*)	Ind. De Transf.	Construção Civil	Comércio	Serviços	Adm. Pública	
Pernambuco	20,0	1,2	10,0	6,6	17,4	33,6	5,9	5,3
Goiana e Entorno	8,1	1,2	12,5	7,7	19,5	38,4	6,7	5,8
Abreu e Lima	4,3	1,3	16,1	8,1	20,8	37,7	5,3	6,5
Aliança	20,00	0,9	18,6	7,7	12,9	26,9	8,2	4,8
Araçoiaba	19,00	1,3	21,0	8,6	13,3	29,7	5,5	1,7
Camutanga	34,9	1,1	13,3	2,8	6,9	16,00	18,6	6,5
Condado	22,5	1,1	11,3	7,6	16,1	25,9	10,5	4,9
Ferreiros	39,9	1,7	11,4	2,9	15,6	21,4	5,0	2,2
Goiana	12,7	1,1	16,2	7,6	18,6	31,5	6,6	5,7
Igarassu	6,4	1,2	18,8	8,9	17,7	35,5	4,2	7,2
Itaquitinga	25,9	1,0	14,5	4,7	12,4	26,7	12,8	2,0
Itambé	26,00	1,0	11,9	5,4	17,9	28,2	6,1	3,5
Itapissuma	15,2	2,1	9,8	7,5	20,6	31,3	8,5	4,8
Itamaracá	10,4	1,6	4,3	12,1	13,6	39,00	15,7	3,3
Paulista	0,9	1,2	9,2	7,9	21,2	46,6	6,9	6,1
Timbaúba	15,0	1,2	9,3	6,4	23,9	33,2	4,0	6,9

Fonte: IBGE – Censo demográfico. Elaboração: Ceplan.

Nota: Dados da amostra. (*) Serviços Industriais de Utilidade Pública.

Salienta-se o município de Timbaúba como região concentradora de atividades no setor comercial, o que explica a oferta de cursos profissionalizantes do município voltados para esse segmento, bem como Paulista, com forte representatividade no setor de serviços.

Goiana, no entanto, por localizar-se no litoral, é considerada até os dias atuais uma promessa do ecoturismo, o que justificava, até então, a oferta do curso de hospedagem na época.

Passados alguns anos, a cartela de cursos e a distribuição destes foi alterada, muito provavelmente diante das novas necessidades territoriais provenientes da reorganização social e produtiva que a região sofreu. Já no ano de 2023 é possível encontrar as seguintes ofertas de cursos na modalidade presencial:

Tabela 4 - Distribuição de Cursos na Modalidade Presencial por Município (2023)

CURSO	MUNICÍPIO
Administração	Carpina, Goiana, Paudalho, Paulista e Timbaúba
Redes de Computadores	Carpina, Goiana
Eletrotécnica	Goiana
Desenvolvimento de Sistemas	Paudalho, Timbaúba
Enfermagem	Paudalho
Design Gráfico	Paulista
Logística	Paulista

Fonte: Secretaria de Educação de Pernambuco (2023).

Além da redistribuição dos cursos, verificou-se a abertura de novos polos de educação profissionalizante na região. O município de Paudalho, que no primeiro mapeamento dispunha apenas de cursos à distância, foi agraciado com a abertura da Escola Técnica Wilson Campos, passando a ofertar três cursos presenciais integrados ao ensino médio. Paulista, por sua vez, ampliou as opções de curso, ofertando o técnico em Design Gráfico juntamente ao de Logística. Em Carpina, o curso de Comércio foi substituído pelo de Administração; Processo similar ao que se desenrolou no município de Timbaúba em relação ao curso de Informática, que foi substituído por Desenvolvimento de Sistemas. A grande novidade é o município de Goiana. O território teve o técnico de hospedagem encerrado e no lugar passou a ofertar os cursos de Administração, Redes de Computadores e Eletrotécnica, o que faz sentido levando em consideração as mudanças no mercado de trabalho da região.

Em Pernambuco a aproximação entre o governo estadual e os grupos econômicos foi determinante para moldar o ensino técnico no estado, a oferta de cursos e as suas estruturas, em termos de qualificação e no desenvolvimento de aptidões. Mas há que se mencionar que essa relação, entre estado público e empresas privadas, como estratégia de adequação da

formação empreendida em PE não é exatamente nova, o seu desenrolar é muito similar ao que ocorreu junto ao governo federal nos anos 1940.¹³

No contexto brasileiro três grandes acontecimentos foram essenciais para tornar o ensino técnico no país um sistema, conforme Cunha (2005), são elas: a instauração da Segunda Guerra Mundial, a criação da Companhia Siderúrgica Nacional e a Fábrica Nacional de Motores. Quanto ao primeiro ponto, “as restrições da importação de produtos da indústria mecânica, de material elétrico e de material de transporte fizeram com que se utilizasse ao máximo a capacidade instalada” (Cunha, 2005, p.1779). Com o aumento da demanda, foi preciso expandir a capacidade produtiva interna, algo que não poderia ser feito com sucesso sem a oferta de mão de obra especializada.

Dada a flexibilidade de atuação dos técnicos, isto é, a capacidade de prestar assistência técnica e de desenvolvimento em diferentes projetos, estes tornaram-se extremamente requisitados no país, no entanto, a disponibilidade de emigração desses profissionais dos países europeus fazia com que a formação no Brasil fosse pequena e nem sequer regulamentada. “A guerra mundial, envolvendo totalmente a Europa, impediu a continuação das importações” (Cunha, 2005, p.1803).

No que tange a relevância da Companhia Siderúrgica Nacional (1941) e a Fábrica Nacional de Motores (1942), ambas foram construídas com alta tecnologia da época, todas importadas, bem como o pessoal empregado.

A tecnologia utilizada nas duas empresas era muito avançada, constituindo uma inovação de importância no setor industrial do país. Além das tecnologias de produto e de processo, importava-se também a organização do quadro de pessoal, que incluía um número apreciável de técnicos que não estavam disponíveis. Além dos técnicos necessários à operação das instalações era necessário, também, um número apreciável de técnicos para detalhamento dos planos e supervisão das obras civis de construção, instalação e montagem (Cunha, 2005, p.1819).

Na perspectiva de Cunha (2005), assim como os planos para a montagem da Companhia e da Fábrica são anteriores aos anos da sua criação, as preocupações quanto à força de trabalho para atender as necessidades dos polos também deveriam ser antigas. Mas

¹³ Antes disso o ensino profissional já existia no país, mas foi apenas em 30 de janeiro de 1942, segundo o Decreto-lei nº 4.073, na qual as bases de sua organização, que vigoraram, de um modo geral, por cinco décadas (Cunha, 2005, p.1843) foram lançadas. Foi inclusive a partir desse decreto que as Escolas Federais de Aprendizagem Artífices, criadas em 1909, foram transformadas em escolas industriais, nos moldes previstos na legislação (Cunha, 2005, p.1850), e as diversas escolas operárias passaram a ofertar cursos técnicos (Cunha, 2005, p.1850).

bem, o fato é que a relação entre estado e mercado foi essencial para a sistematização do ensino técnico no país, culminando no Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942.¹⁴

A criação do Polo Automobilístico Jeep pode ser vista como um bom exemplo de como a configuração de novos modelos industriais são determinantes para arregimentar a reorganização das estruturas de um estado. Foi a partir da vinda da montadora e das suas sistemistas que o governo estadual se empenhou em reestruturar as políticas tributárias, logísticas, institucionais e empresariais da região, bem como, de forma ágil, mobilizou as outras instâncias governamentais nesse processo. A oferta de ensino técnico é um grande exemplo dessa relação.

A articulação entre as diferentes esferas estatais, os agentes públicos, privados, internacionais e nacionais, tem despertado a atenção de diferentes estudiosos, sobretudo no que tange o reflexo dessa interação para a sociedade civil. A criação dos chamados *territórios produtivos* reacendeu o debate quanto à importância do papel do estado para a promoção do desenvolvimento regional. Os territórios produtivos chamam atenção para a importância não apenas da “base física, mas também para o conjunto de relações que se estabelece entre os diversos atores nele estrategicamente situados, como empresas, órgãos governamentais, organizações não governamentais, sindicatos e movimentos sociais” (Ramalho; Oliveira, 2015, p.13), que são capazes de rearticular as relações sociais, econômicas e culturais de um território.

Bem, não podemos perder de vista o entendimento de que a instalação da Jeep se sucedeu a partir dessa articulação, entre empresa, estado e outras instâncias. O polo é muito mais um resultado do que o princípio de tudo. Antes mesmo da confirmação da abertura da nova filial, em 2011, PE já vinha há alguns anos promovendo importantes transformações nas políticas e nas formas institucionais visando a alavancada da sua economia. Concordamos com Ramalho (2006, p.9) quando este nos diz que “o exemplo da cadeia automotiva, na verdade, corrobora movimentos mais amplos do processo de reestruturação produtiva, em que os fatores de localização assumiram papéis decisivos”.

Para a vinda da montadora a dimensão territorial deixou de ser apenas um “*locus* de produção, passando a ser uma variável endógena do processo produtivo” (Ramalho, 2006,

¹⁴ A reestruturação do sistema educacional brasileiro foi apenas um dos casos que demonstram a relação entre o estado brasileiro e os grupos econômicos. Para Octavio Ianni (1977) esse período da história, precisamente entre 1930-1970, é valioso para estudo dessa interação visto que esses foram os anos em que ocorreram profundas transformações no Estado Brasileiro, como a queda do Estado Oligárquico. E também foi nessa época em que o setor industrial adquiriu ampla hegemonia, no conjunto do *subsistema econômico brasileiro* (Ianni, 1977, p.4).

p.10). O Estado foi determinante para a instalação da Jeep, e a escolha por Goiana não foi feita ao acaso, ou um grande presente dado à sociedade civil, pelo contrário, desde o princípio o território foi uma decisão estratégica do grupo, assunto que iremos esmiuçar a seguir.

2.2 A JEEP E GOIANA: DECISÃO ESTRATÉGICA?

Em um primeiro momento surgiram discussões acerca da possibilidade do estabelecimento da nova subsidiária da Fiat no Litoral Sul, entre os municípios de Ipojuca e Cabo de Santo Agostinho. O plano mudou com a oferta de um terreno maior em Goiana, que permitia a instalação da fábrica, do centro de desenvolvimento e de testagem no mesmo perímetro, além de estar situada em uma localização estratégica próximo do Estado da Paraíba.

O primeiro contato oficial da Fiat com Pernambuco aconteceu através da compra da fábrica de chicotes TCA, ¹⁵de um grupo argentino, localizado em Jaboatão dos Guararapes. Uma das intenções do grupo era aproveitar a carta de subsídios fiscais concedidos pelas instâncias federal e estadual ao empreendimento. Tendo adquirido a TCA, “a Fiat assegurou junto ao Governo Federal o alargamento do cronograma de redução do Imposto Sobre Produtos Industrializados (IPI) do Regime Automotivo” (Silva, Bagattolli, 2021, p.83).

A TCA dispunha de benefícios fiscais provenientes do Programa de Desenvolvimento do Setor Automotivo do Estado de Pernambuco (ProdeAuto), criado em 2008, através da Lei nº 13.484. O programa tem como finalidade atrair e fomentar investimentos no setor automotivo (estabelecimentos industriais e comerciais atacadistas) mediante a concessão de incentivos fiscais na área do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS). Ademais, além dos benefícios citados, o Polo mobilizou uma série de incentivos fiscais junto ao governo federal, tais como:

- i) aporte de R\$ 1,9 bilhão do Fundo de Desenvolvimento do Nordeste (FDNE) para instalação de uma unidade de produção de motores e automóveis (SUDENE, 2017);
- ii) operações contratadas e desembolsos financeiros de R\$ 3,2 bilhões do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para construção da fábrica de automóveis, parque de fornecedores, campo de provas, desenvolvimento de novos veículos e a realização de projetos sociais em Goiana-PE (BNDES, 2017);
- e iii) desembolsos aproximados de R\$ 1,2 bilhão do Fundo Constitucional de

¹⁵ Por coincidência histórica, o terreno da fábrica da TCA no passado abrigou, entre 1966 a 1981, uma sessão de montagem do Jeep Willys, veículo projetado para o exército americano no início dos anos 1940 pela Willys-Overland que deu origem à marca icônica, incorporada pelo Grupo Chrysler em 1987 (Kutney, 2015, p.10).

Financiamento do Nordeste (FNE) em apoio ao setor de atividade de fabricação de automóveis e caminhonetes no Pernambuco (BNB, 2017) (Silva, Bagattolli, 2021, p.87).

As estratégias de competição global e a janela de benefícios fiscais oferecidas pelo governo federal e estadual estão, na perspectiva de Silva e Bagattolli (2021), entre as motivações que levaram à Fiat a escolher o Estado de Pernambuco para abrigar a nova planta produtiva da montadora. Uma relação que foi estabelecida através de forte mobilização do governo estadual, vale dizer. Segundo informações fornecidas pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado de Pernambuco (SDEC) em 2017, houve

uma disputa muito grande entre Estados, mas uma decisão política do Governador [de Pernambuco] Eduardo Campos, a época, de lutar e oferecer vantagens, no sentido de apoio do que a lei permite, [foi fundamental] para que a indústria viesse para Pernambuco” (Silva, Bagattolli, 2021, p.84).

O processo de instalação da fábrica de veículos em Pernambuco seguiu o mesmo receituário de implantação utilizado em outras experiências do grupo, inclusive no Brasil, isto é, contou com o forte engajamento da máquina pública brasileira. Uma aliança complexa, com consequências que se ramificaram em diferentes ordens – econômica, social, cultural, política e ambiental –, feita entre diferentes interesses.

Não é recente a relação entre máquina pública e empresas automobilísticas no país. O Estado brasileiro foi igualmente essencial, vale lembrar, para a implementação das primeiras montadoras no Brasil nos anos de 1950, guardadas, evidentemente, as diferenças e particularidades históricas.

Até os anos de 1950, não existiam fabricantes de motores no Brasil. “Praticamente todos eram importados como *kits* completos (CKD,) ou parcialmente desmontados (SKD), e remontados no país por subsidiárias estrangeiras ou ainda por empresas nacionais licenciadas” (Shapiro, 1997, p.24). Panorama que veio a ser modificado em 1956, quando o então Presidente da República Juscelino Kubitschek lançou o Plano de Metas, pioneiro no incentivo à instalação de indústrias de automóveis no país. O projeto, diz Shapiro (1997, p.24) “restringia as importações e obrigava as montadoras transnacionais a optarem entre abandonar o lucrativo mercado brasileiro ou a iniciarem, num prazo de cinco anos, contando com incentivos financeiros, a produção de veículos que contivessem de 90 a 95% de peças nacionais”.

O ambicioso plano de Kubitschek deu novos contornos às relações entre estado e capital. O plano previa a concessão de benefícios fiscais, desde que as empresas promovessem a nacionalização das peças, como forma de incentivo ao desenvolvimento do mercado brasileiros de autopeças; além do embargo nacional à importação de veículos, uma coerção considerada necessária por Shapiro (1997), para que essas empresas fossem compelidas a investir diretamente no Brasil.

Após a pressão exercida pelo governo, 11 empresas tiveram seus projetos aprovados e implementados entre 1956-1957. São elas: General Motors, Ford Motor, Mercedes Benz, Toyota, Volkswagen, Vemag, Scania Vabis, Fábrica Nacional de Motores, Internacional Harvester Máquinas, Willys Overland, S.A. Industrial de Motores, Caminhões e Automóveis (Simca do Brasil).

Longe de discutir o tema de forma complexa, o fato é: tais projetos, assim como se sucedeu com a Jeep em Goiana, não seriam possíveis sem a aproximação e a mobilização do Estado, que definiu a forma e o tempo de investimento das montadoras. Isto é imprescindível; arriscamo-nos a dizer que é um dos fatores mais relevantes para a escolha das montadoras.

Em retorno ao nosso objeto de análise, estando firmados os acordos financeiros da vinda da Jeep, era necessário erguer o Polo. Para a construção do *Supplier Park* a Fiat investiu 7 bilhões de reais, sendo destes R\$ 3 bilhões financiados pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), “o maior valor já aplicado em um único complexo industrial automotivo no Brasil” (Kutney, 2015, p.7). Com o objetivo de atrair as empresas fornecedoras, o grupo bancou cerca de R\$ 1 bilhão de reais para a construção dos prédios e da infraestrutura industrial necessária. O objetivo do alto investimento realizado pelo grupo era atrair as empresas brasileiras, no que ficou conhecido como “pernambucanização”. Logo na inauguração, em 2015, “a produção do Polo era 70% nacional, com 40% dos componentes fornecidos pelas 16 empresas instaladas no perímetro do polo” (Kutney, 2015).

Junto à montadora, outras 16 empresas desembarcaram no território. São elas: Faurecia Magneti Marelli, Pirelli, Tiberina, Saint-Gobain, Lear, Denso, Brose, Revestcost, Adler e PCM. Vale destacar que a Companhia Magneti Marelli é responsável por diversas produções do *site* de produção Jeep, como a MM Stamping (estamparia), MM Welding (soldagem de subchassi), MM PCMA (tanques plásticos de combustível), MM Sole Prima (peças plásticas de acabamento), MM Suspension Welding (soldagem do sistema de

suspensão) e a MM Suspension Assembly (Montagem do sistema de suspensão com mola, amortecedor, braço oscilante, disco e pinças de freios).¹⁶

Dada a ausência de indústria de veículos no Estado, a Jeep teve a oportunidade de formar profissionalmente o conjunto de trabalhadores que viriam a integrar os postos de trabalho na montadora. Para tanto, em 2015, a montadora firmou um acordo de cooperação científica com a Universidade de Pernambuco (UPE) que previa investimentos em especialização, a exemplo da “formação em controle de automação, robótica automotiva e engenharia de propulsão” (Jamildo, 2015) e MBA¹⁷ em automação industrial. A montadora também estabeleceu parcerias com a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e a Universidade Federal da Paraíba (UFPB) para o oferecimento de cursos de pós-graduação pertinentes aos processos produtivos automotivos, sendo a pós-graduação em engenharia automotiva na UFPE e especialização em eficiência energética na UFPB, segundo informações publicadas no Diário de Pernambuco (2015).

No ano de 2020, novos acordos foram firmados entre a empresa e a UPE, mas desta vez a Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia (Facepe) e a Secretária de Ciência, Tecnologia e Inovação (SECTI) também participaram das tratativas. Os referidos acordos estabeleceram, dentre outras questões, a criação de uma Residência Tecnológica em Ciências de Dados para o Setor Automotivo. Ou seja, um conjunto de iniciativas foi tecida, no âmbito da área de formação de recursos humanos, de ciência e tecnologia junto ao Estado para dar suporte a essa iniciativa privada

A fábrica também apoiou iniciativas promovidas por entidades ligadas ao Sistema S.¹⁸ Em parceria com o Sebrae-PE, em 2019, a Fiat desenvolveu a capacitação de pequenas e médias empresas para o fornecimento de serviços para o polo. O projeto esteve envolvido com 50 empresas de diferentes ramos, tais como metal/mecânica, gráfica e locadoras de veículos. Com o Senai-PE, no ano de 2020, o grupo promoveu um curso de qualificação para ferramentaria. O Programa Formação de Ferramenteiros especializou 30 trabalhadores do polo, em uma estrutura de laboratório dentro do próprio *Supplier Park*, na qual os operários tiveram aulas teóricas e práticas. O curso teve duração de 14 meses e os alunos aprimoraram

¹⁶ As informações foram retiradas da Edição Especial Jeep, publicada em 2015 pelo *Automotive Business*.

¹⁷ Master Of Business Administration.

¹⁸ Termo que define o conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, que além de terem seu nome iniciado com a letra S, têm raízes comuns e características organizacionais similares.

os seus conhecimentos transmitidos em aula na Sola Prima, uma das empresas instaladas no polo, conforme divulgado pelo Senai-PE.

Pensando na fábrica de chicotes, a empresa firmou parceria com o Senai-PE para a formação de 120 jovens moradores do Cabo de Santo Agostinho. Nesse caso, às aulas não objetivavam uma área específica de conhecimento. Os alunos foram capacitados para atuar na rotina de produção na fábrica da fábrica de chicotes de Jaboatão dos Guararapes.

A empresa também marca presença no território na educação básica com ações do Rota do Saber. Segundo informações disponibilizadas no *site* da Jeep, o Rota do Saber é um programa com foco na qualificação de gestores pedagógicos e professores de escolas públicas do Ensino Fundamental, pelo prazo de três anos. A montadora é, ainda, uma das financiadoras do Vozes Daqui, em parceria com a Fundação Banco do Brasil e a AVSI Brasil. Esta que visa promover a inclusão dos jovens no município por meio de ações educativas e socioculturais. Em torno de 450 estudantes, 25 professores e gestores escolares, 40 lideranças e moradores da comunidade foram convocados a colaborar no desenvolvimento de atividades, diagnósticos, implementação de projetos, entre outras atividades.

Todas as ações na educação local, do ensino profissional ou básico, foram observadas pela montadora como investimentos de longo prazo. Especialmente a parceria com o Senai, que é financiado por impostos recolhidos junto às indústrias, foi uma ação pensada para atender as demandas de força de trabalho especializada do polo. Em todos os casos, os programas e projetos são tentáculos do grupo, que busca incansavelmente estabelecer uma relação entre a fábrica e o território. Adauto Duarte, diretor de Recursos Humanos da Jeep Goiana, destacou as expectativas quanto a chegada da Jeep em “gerar oportunidades para a região, contratando trabalhadores daqui”, ao conceder uma entrevista para o veículo de imprensa *Automotive Business* (2015). Segundo Duarte (2015), ao contratarem trabalhadores sem experiência de trabalho na indústria de veículos a Jeep promoveu transformação social, inclusive com a formação de recursos humanos.

A suposta transformação social como consequência da instalação fábrica é um discurso relativamente aceito por parcela significativa da população, tendo em vista a realidade social do município de Goiana. O território em 2010, um ano antes do anúncio da implantação da Jeep, amargava uma condição social precária. De acordo com o Instituto Brasileira de Geografia e Estatística (IBGE), o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do município naquele ano era de 0,651, um número julgado como médio, sobretudo se

comparado a Pernambuco, com 0,673. O Índice de Gini, índice que mede a desigualdade na distribuição de renda, era de 0,5569, valor considerado alto tendo em vista que, segundo o Índice de Gini, quanto mais próximo de 1 maior será a concentração de renda na região.

Nesse sentido, é complexo, no mínimo, ir contra as expectativas de transformação social, sobretudo quando estas surgem em forma de promessa para a população. Não há o que negar quanto ao potencial de geração de empregos do polo. Os dados do Ministério do Trabalho (MT) – que nesta pesquisa dissertativa serão expostos a partir do compilado realizado pelo Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba – evidenciam a transição de uma sociedade agrícola para a industrial no município de Goiana, especialmente após a implantação do Polo Automotivo.

Tabela 4 - Estoque de vínculos de emprego nos setores de atividade econômica em Goiana (2009-2017)

Ano	Indústria de transformação		Construção Civil		Comércio		Serviços		Administração Pública		Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca		Total	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
2009	2391	20,0%	155	1,3%	1846	15,4%	1055	8,8%	2252	18,8%	4193	35,1%	11951	8,4%
2010	2327	19,1%	183	1,5%	2091	17,1%	1142	9,4%	2044	16,8%	4342	35,6%	12194	8,6%
2011	6112	47,9%	353	2,8%	2175	17,0%	1475	11,6%	2182	17,1%	407	3,2%	12766	9,0%
2012	6329	48,6%	354	2,7%	2184	16,8%	1401	10,8%	2358	18,1%	336	2,6%	13012	9,1%
2013	6749	53,8%	1031	8,2%	2455	19,6%	1715	13,7%	211	1,7%	324	2,6%	12549	8,8%
2014	9748	49,4%	1881	9,5%	2540	12,9%	2114	10,7%	3051	15,5%	346	1,8%	19745	13,9%
2015	11343	56,1%	758	3,7%	2562	12,7%	2494	12,3%	2847	14,1%	176	0,9%	20227	14,2%
2016	12819	61,2%	295	1,4%	2452	11,7%	2407	11,5%	2362	11,3%	580	2,8%	20962	14,7%
2017	12954	68,6%	89	0,5%	2322	12,3%	2680	14,2%	130	0,7%	641	3,4%	18891	13,3%
Total	70772	49,7%	5099	3,6%	20627	14,5%	16483	11,6%	17437	12,3%	11345	8,0%	142297	100,0%

Fonte: RAIS / Elaboração: Observatório do Mercado de Trabalho da Paraíba.

Conforme Ladosky (2021, p.107), houve uma “expansão no estoque de empregos formais no período 2009-2017, quando a cidade viu as vagas de empregos passarem de 11.951, no ano inicial, para 20.962, em 2016, no auge da formalização. Isso significa um crescimento de 58,1%!”. A partir de 2016, ocorreu uma pequena retração no número de vínculos formais, muito provavelmente como resultado da crise financeira e política na qual o país atravessava. Todavia, apesar disso, é possível afirmar que, enquanto as demais regiões do país se desindustrializaram, Goiana parecia ir na contramão.

Contudo, a expansão no número de vagas formais no município contrasta com a qualidade de vida na região, que permanece precária, revelando a permanência das desigualdades socioeconômicas. Em 2024, segundo o Instituto Água e Saneamento, 92,44% da população goianense não possui esgotamento sanitário e para 31,43% inexistente água encanada.

A Jeep, de certa forma, se apropria para benefício próprio das instabilidades históricas presentes na região como forma de atrair os trabalhadores com a promessa de segurança empregatícia. A sua instalação no território advém, como alerta Ramalho (2006, p. 11), de “motivações oportunistas (isenções fiscais, empréstimos públicos generosos, baixos salários, etc)”. Não lhes interessa modificar de forma drástica o panorama social da região, pois, como bem nos lembra Francisco de Oliveira (2003, p.40), “o chamado “moderno” cresce e se alimenta da existência do “atrasado””.

O atraso na qual Goiana esteve submersa torna a sua população suscetível à aproximação predatória da montadora. A promoção de cursos de capacitação e a geração de empregos têm por objetivo manter os trabalhadores atados ao polo, como se o ingresso na fábrica representasse, de fato, uma virada de chave em suas vidas. O que se ignora dessa relação é que a desvalorização desse “velho” e “atrasado” em detrimento do “novo” é feito a partir da imposição de um “novo *habitus*, à incorporação das estruturas objetivas às predisposições existentes para se “perceber o mundo” (Rombaldi, 2012, p.154), com sérias consequências para a classe operária.

O que muitos administradores, economistas e mesmo responsáveis sindicais não veem ou não querem ver nessas operações de modernização (sobretudo se vêm acompanhadas de transferência para novos locais) é que elas são objetivamente solidárias de uma tentativa de desmoralização dos operários (Beaud, Pialoux, p. 52, 2009).

Quanto ao *habitus*, para Pierre Bourdieu (1996, p. 127), *habitus* é “[...] uma estrutura mental que, tendo sido inculcada em todas as mentes socializadas de uma certa maneira, é ao mesmo tempo individual e coletiva”.

Essas transformações, vale dizer, não se limitam às mudanças tecnológicas ou organizacionais; o que está em curso é a readequação das identidades individuais e coletivas em prol dos valores da montadora – essa discussão, bem como as suas consequências para os operários e as operárias, será objeto de análise dos capítulos seguintes.

Para a melhor compreensão da aproximação entre a Fiat, o Estado e a comunidade, salienta-se duas experiências anteriores da montadora, em Betim-Minas Gerais e em Melfi, no Sul da Itália, cuja estratégia para a inserção nos territórios citados foi bastante similar à de Goiana. Em todos os eventos optou-se por regiões sem tradição industrial e de movimento sindical esvaziado, com atividades produtivas agrárias e fragilizadas.

2.3 A TRAJETÓRIA EMPRESARIAL FIAT – O CASO BETIM

Desde 1907, são comercializados carros do grupo italiano Fiat no Brasil. No entanto, apenas na década de 1970, foi anunciada a formação da primeira fábrica de veículos da Fiat no país. Com sede em Betim, no estado de Minas Gerais, a planta foi inaugurada em 1976, dois anos depois do início da sua construção. Mesmo que com relativo atraso em relação à janela de financiamentos voltados para a atração de montadoras de veículos criadas durante o governo de Juscelino Kubistchek, a vinda do grupo ao Brasil não esteve longe dos holofotes.

O *timing* escolhido pela Fiat foi crucial para fazer da sua nova filial o centro das atenções. Naquele momento o país estava se reestruturando economicamente após a crise financeira que castigou o mercado interno nos anos 1960¹⁹. Em 1968, das 11 empresas implantadas no país, apenas 8 permaneceram em funcionamento. A Simca, Willys, FNM e a Vemag foram adquiridas pela Chrysler, Ford, Alfa Romeo e Volkswagen, respectivamente (Shapiro, 1997). Apesar da continuidade do funcionamento das grandes empresas no país, havia um clima de descontentamento entre o empresariado. A Ford, inclusive, “havia se mostrado preparada para retirar-se do mercado quando as condições de investimento se revelassem desfavoráveis” (Shapiro, 1997, p.70). Por esse turno, a vinda da Fiat foi relevante para recolocar o país na rota dos investimentos estrangeiros no ramo automotivo.

O acordo firmado entre o Estado de Minas Gerais e a Fiat, estabeleceu, entre uma série de medidas, o apoio irrestrito do governo estadual para a mobilização de financiamentos públicos. A Lei de nº 6.397, firmada em 19/07/1974, aprovou a criação de um termo de Acordo de Comunhão celebrado com a Fiat s.p.a no ano anterior. A lei previu a construção de uma Sociedade, em forma de uma sociedade anônima, com a denominação social de FMB S.A – Produtos Metalúrgicos e com sede legal e Estabelecimento em Betim – Comarca de Betim – Estado de Minas Gerais (Minas Gerais, 1974). O Estado arcou com o capital social no equivalente em cruzeiros a Us\$6.800.000,00 (seis milhões e oitocentos mil dólares norte-americanos), em numerário e/ou bens, além da doação do terreno.

Em contrapartida, o Grupo Fiat empenhou-se em estruturar o Polo de fabricação dos automóveis que contivesse grande participação de fornecedores nacionais, o que ficou conhecido como “mineirização”. A estratégia era bem-vinda, tendo em vista a necessidade de se firmar na região diante de um mercado controlado pela Volkswagen, “que possuía 60% de vendas no país com modelos com Fusca e a Brasília” (Pedroni, 2019, p.140) Assim, o

¹⁹ Segundo Helen Shapiro (1997, p.63), a indústria passou por um período difícil a princípios e meados dos anos 60. Mesmo antes da severa recessão, em parte induzida pelos militares em 1964, o setor automotivo já se achava carregado com excesso da capacidade produtiva.

primeiro veículo a ser lançado pela Fiat precisava ser competitivo e atraente o suficiente para o público consumidor. A primeira aposta da montadora foi o Fiat 127, sucesso de vendas na Europa.

O Fiat 127 era um carro pequeno, media pouco menos de 3,6 metros e possuía um motor de 903 cm³ de cilindrada. Para o lançamento no Brasil foi preciso realizar alguns ajustes em vias de adequação ao mercado nacional. Ao ser lançado no país, “a cilindrada do motor foi aumentada para 1048 cm³, de forma a compensar a menor octanagem da gasolina brasileira” (Pedroni, 2019, p.131). Após essa e outras mudanças, o 127 evoluiu para o Fiat 147.

Coube, ademais, ao grupo a decisão estratégica da região que viria a receber a nova unidade de produção da Fiat no Brasil. Nesse contexto, a cidade de Betim foi escolhida por possuir uma localização considerada ideal, “não muito congestionada, com ótimas e várias vias de comunicação, clima excelente, mão de obra e um bom terreno” (Pedroni, 2019, p.61). Para que o acesso à fábrica fosse facilitado, o Estado de Minas Gerais realizou um conjunto de obras de urbanização, como o “acesso rodoviário ao lado sul do terreno e um desvio ferroviário, a adução de água industrial e uma rede de energia” (Minas Gerais, 1973). Todavia, Minas Gerais despontou na rota da montadora por estar relativamente distante da efervescência sindical que movimentava o núcleo industrial automobilístico da época, o ABC paulista.

Isso porque a vinda da Fiat para o Brasil, se deu mediante a um contexto bastante particular da empresa. Já no final dos anos de 1960, a montadora passou a vivenciar turbulências internas entre a direção e o seu corpo de funcionários. Segundo Camuffo e Volpato (1995), crescia entre os trabalhadores, sobretudo os italianos e argentinos, o sentimento de descontentamento em relação à empresa. Durante o que ficou conhecido como “outono quente”, de 1969, “as diversas greves de trabalhadores causaram um prejuízo de 277.000 carros perdidos” (Camuffo, Volpato, 1995, p.797), obrigando a gerência a conceder melhores condições de trabalho e de salários aos operários.

Na Argentina, as paralisações foram especialmente intensas, culminando na ocupação da fábrica pelos operários em 1971, na qual cerca de 300 dirigentes e técnicos da empresa foram feitos de reféns. A luta requisitava a reincorporação de “7 delegados despedidos, que foram readmitidos após a intervenção do governo”, segundo Gordillo (2012, p.174). Em 1972, o Presidente da Fiat na Argentina, Oberdan Salustro, foi sequestrado e morto por

guerrilheiros argentinos, causando grande repercussão entre os executivos do grupo italiano. O alto escalão da Fiat encontrava-se acuado perante a resistência trabalhista da época.

E aqui cabe chamar atenção para um caráter da empresa: o seu conservadorismo. A Fiat sempre atuou de maneira bastante repressiva quanto à atuação dos movimentos sindicais, encurralando os protestantes a cederem aos imperativos da empresa. Giorgio Garuzzo (2006), ex-dirigente da Fiat, citou em sua autobiografia a atuação dos sindicatos como voltados pela defesa religiosa da tradição, do passado e do *status quo*, enquanto a Fiat estaria insistindo na defesa da competitividade das fábricas. Tanto que, conforme algumas visões críticas, conforme Pedroni (2019), uma das razões que levaram à abertura da primeira filial no Brasil foi o regime militar na qual o país enfrentava (1964-1985).

A ditadura militar promoveu a repressão popular como medida de estado. A capacidade de mobilização social era quase inexistente, ponto interessante para o grupo. A Fiat, inclusive, chegou a servir como tentáculo da ditadura, abrigando uma célula de espionagem sindical em sua fábrica. A pesquisa conduzida pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp),²⁰ apontou que a montadora empregou o espião José Silva Tavares, um dos responsáveis pela prisão e morte do jornalista Joaquim Câmara Freitas, sucessor de Carlos Marighella no comando da Aliança Nacional Libertadora (ANL).

Em outra frente para barrar o avanço das conquistas trabalhistas, o grupo investiu na reorganização da sua produção, plano que foi intensificado ao longo dos anos de 1980-90. Ficou conhecido como *Integrated Factor (IF)* o projeto de reestruturação organizacional da Fiat, que previa alterações estruturais da produção e das relações laborais. Segundo Camuffo e Volpato (1995, p.800), os principais pontos abordados pela Fiat foram:

Estrutura organizacional baseada em processos e não em funções; integração de operações (trabalho direto) e engenharia de produção (trabalho indireto); estrutura organizacional enxuta; descentralização por meio de células de produção relativamente autônomas e autorreguladas; participação e envolvimento laboral (Camuffo; Volpato, 1995, p.800).

A expansão da Fiat para Betim, foi uma saída aos conflitos trabalhistas vivenciados pela montadora na unidade produtiva de Córdoba, na Argentina, ao mesmo tempo que garantia à empresa a continuidade da expansão do mercado consumidor no Brasil e na

²⁰ As pesquisas que revelam a atuação da Fiat na ditadura militar fazem parte do projeto ““A responsabilidade de empresas por violações de direitos durante a ditadura”. O levantamento envolveu 55 pesquisadores e foi conduzido pelo Centro de Antropologia e Arqueologia Forense (Caaf/Unifesp), em parceria com o Ministério Público Federal (MPF) e o Ministério Público do Estado de São Paulo (MPSP).

América Latina. Anos mais tarde, a pressão causada pelos movimentos sociais trabalhistas levou à Fiat a reproduzir a estratégia de abertura de uma nova planta fabril em uma região relativamente distante dos centros urbanos e com pouca tradição industrial, com outra cultura de trabalho; neste caso, nasceu a fábrica de Melfi, no Sul da Itália.

2.4 CRIAÇÃO DA FÁBRICA DE MELFI

Foram as condições sociopolíticas que ensejaram a migração das fábricas da Fiat do norte da Itália em direção ao sul. Dois acontecimentos foram determinantes para este movimento: 1) a efervescência operária nas indústrias do norte, com o estopim de graves pela reivindicação da ampliação de direitos trabalhistas; 2) o movimento de atração dos estados do sul da Itália mediante a concessão de generosos benefícios fiscais. Assim, logo no início da década de 1990, o Grupo Fiat inaugurou uma nova unidade de produção em Melfi, localizada na região de Basilicata, Sul da Itália.

Tal como ocorreu no Brasil, a transferência da fábrica da Fiat para Melfi se deu “mediante a criação de novas fábricas em territórios sem tradição industrial e, portanto, menos conflituos em termos laborais, seja pela falta de uma cultura sindical como também pela disponibilidade de mão de obra ociosa devido ao desemprego crônico” (Bubbico, 2021, p.31).

A instalação em regiões afastadas das tradições industriais impõe empecilhos à formação e identificação dos novos trabalhadores com os antigos movimentos sindicais, permitindo que a Fiat retome o poder sobre o processo de trabalho, que havia sido ameaçado pelas lutas trabalhistas dos anos de 1960. O que não significa a inexistência de conflitos de trabalho na fábrica de Melfi, pelo contrário, são apresentados novos dilemas pela classe trabalhadora que emerge relacionados “à perda de pontos de referência familiares (visuais, corporais) que haviam permitido a apropriação do local de trabalho” (Beaud, Pialoux, 2009, p.54).

Pairava entre os cidadãos da região as expectativas de desenvolvimento no território e a abertura de novas frentes de trabalho após anos de relativo atraso se comparado ao Norte e o Centro italiano, o que na perspectiva de D’Aloisio (2018), era realisticamente desapropriado em relação às habilidades reais da área, posto que Melfi era conhecida por ser uma “região agrícola de cultivo de trigo, frutas e beterraba – para o abastecimento de uma usina açucareira, erguida em 1960” (Bubbico, 2021, p.40). Além da produção familiar de vinho e azeite.

Para que possamos compreender toda a complexidade do que significou a instalação da Fiat em Melfi, devemos considerar as características estruturais que a marcaram. Sobre isso, assinala Bubbico (2021, p.33):

A presença da Fiat no Sul é muito dispersa geograficamente, ao contrário da concentração territorial típica da área de Turim; há diferenças culturais, sociais e políticas da classe trabalhadora no Sul e no Norte apesar da influência da massa de migrantes sulinos no Piemonte; e outro fator é que, na década de 1970, a Fiat mantinha na fábrica de Mirafiori (Turim) um número de funcionários muito maior dos que trabalhavam no Sul (Bubbico, 2021, p.33).

Chamada de Fiat SATA (Sociedade Automobilística de Tecnologia Avançada), a planta era capaz de abrigar 7.000 funcionários, em um ciclo de produção de 18 turnos semanais, de segunda-feira a sábado (Bubbico, 2021). A instalação da Fiat em Melfi ocorreu mediante a criação do “*Accordo di Programma*”, que estabelecia compromisso de metas entre a montadora, o estado e o sindicato. Em resumo: a fábrica ficaria localizada no sul da Itália, “o Estado aportaria parte do investimento da Fiat (2,7 trilhões de Liras, aproximadamente US\$ 1,5 bilhões) e dos fornecedores *on board* e os Sindicatos moderariam as exigências laborais já no acordo preliminar de 1990” (Bubbico, 2021, p.37).

Tudo em torno da planta de Melfi foi objetivamente pensado para possibilitar à Fiat o máximo de controle sobre as relações de trabalho. A região escolhida permitia ao grupo a contratação de pessoas suficientemente qualificadas para desempenhar os novos padrões de produção, mas que desfrutavam da falta de oportunidades de emprego, logo, tinham disponibilidade para aceitar condições de trabalho, no mínimo, questionáveis. Sobre isso, segundo D’Aloisio (2018), os contratos de trabalho firmados em 1993 entre trabalhadores de segundo nível, antes do início das operações da fábrica, incluíam níveis de salários mais baixos se comparados às unidades do Norte. O acordo ainda previa uma extensa rotina de trabalho, sendo dividida em 3 turnos e com 6 dias de trabalho por semana.

E de olho nos choques causados pelas greves, a montadora logo tratou de incluir os sindicatos na fábrica como ponto de intermediação entre os operários e a gerência, mas com ressalvas, tendo em vista que não permitiu a aplicação dos acordos sindicais vigentes em outras unidades da Fiat; adotou, assim, um valor menor no adicional noturno e nas horas extras; e instituiu “uma nova “tabela de saturação” no ritmo de trabalho, que implicava uma sobrecarga das condições de trabalho com um custo menor da mão de obra” (Bubbico, 2021, p.38).

A Fiat observou em Melfi a oportunidade de pôr em prática novos sistemas de gestão produtiva e de pessoas. A produção implementada era flexível e prezava pela integração e engajamento dos trabalhadores. Para tanto, a montadora estabeleceu rigorosos critérios de seleção dos trabalhadores. Em primeiro lugar, os trabalhadores da unidade Melfi deveriam ser jovens; a idade máxima permitida seria de 32 anos. Eram consideradas, também, as características socioemocionais dos candidatos, não apenas as profissionais. “Lealdade, atitude cooperativa, capacidade de interação e absorção do estresse eram algumas das habilidades requeridas pela empresa”, destacam Camuffo e Volpato (1995, p.808). Esperava-se que o engajamento comportamental diminuísse, ou mesmo acabasse, os atritos dos trabalhadores contra a empresa a partir da criação de uma nova cultura do trabalho.

A recolocação da Fiat perante o corpo de funcionários buscou estabelecer uma relação mais próxima entre as duas esferas. A “família Fiat” surge como um ponto de ruptura entre o passado instável de Melfi e o mar de possibilidades a partir da inserção na fábrica. Ou seja, além dos esforços estruturais para o funcionamento da planta, a empresa buscou dar delineamento a imagem que seria passada para a população.

Giorgio Garuzzo (2006) considerou a instalação da fábrica no Sul italiano como a oportunidade da montadora em construir um corpo de funcionários com pessoas jovens, física e psicologicamente robusta, que poderiam ser treinadas e motivadas, não contaminadas pela idade e pela propaganda anti-industrial das décadas de 1960 e 1970. O que escancara o real interesse da fábrica em instalar-se em uma região sem tradição industrial, e por consequência afastada de uma cultura do trabalho mais combativa, o que pode ser tão destrutivo para a região quanto o completo abandono a que amargavam anteriormente, como explica Furtado (2003, p.40):

Com sua avançada tecnologia e elevada capitalização, as grandes empresas – ao penetrarem numa economia subdesenvolvida, particularmente quando apoiadas por muitos privilégios – provocam efeitos semelhantes aos de certas grandes árvores exóticas introduzidas em determinadas áreas: drenam toda a água e ressecam o terreno, provocando um desequilíbrio na flora e na fauna, com o surgimento de pragas e congêneres. Com efeito, a penetração indiscriminada em uma estrutura econômica frágil de grandes consórcios, caracterizados por elevada flexibilidade administrativa e grande poder financeiro, tende a provocar desequilíbrios estruturais de difícil correção, tais como maiores disparidades de níveis de vida entre grupos de população e rápida acumulação de desemprego aberto e disfarçado. Por causa da reduzida capacidade de controle dos governos nacionais, as grandes empresas estrangeiras já atuam com mais liberdade do que seria de esperar; portanto, é possível que se acentue a concentração de atividades econômicas em certas

subáreas, agravando disparidades de níveis de vida entre grupos sociais e áreas geográficas.

Em Melfi, como constatou Bubbico (2021, p. 50), ocorreu uma “dispersão física” entre os trabalhadores, em termos políticos e sindicais, impedindo a renovação da organização sindical da região, que permaneceu presa aos antigos dilemas e as políticas assistenciais como plano de ação, o que, sem dúvidas, era um desejo implícito do plano de instalação do grupo.

O encadeamento das ações que culminaram na escolha de Goiana demonstra que o grupo esteve interessado não apenas nas estruturas produtivas da região, mas também na complexidade presente nas relações não mercantis entre a população. A Jeep aproveitou a janela de oportunidades oferecidas pelo governo do estado de Pernambuco – assim como em Betim e em Melfi – e intensificou a relação entre trabalho e território, apostando na própria imagem como capaz de criar novas dinâmicas, mostrando-se como uma empresa aberta e que valoriza os saberes e tradições locais, porém, desde que essas pudessem ser manejadas pelo grupo.

A montadora tem mobilizado importantes características da cultura da região, de forma a conectar-se com os operários e as operárias. “Trata-se ir ao encontro dos valores em torno dos quais legitimam as condições de seu pertencimento social, as representações que os levavam a criar uma identidade particular” (Teixeira, 2000, p.8) e transformá-las de acordo com os valores da empresa.²¹

Os valores da cultura organizacional da fábrica, os substratos de crenças, “são difundidos entre os operários de forma a produzir novas disposições, práticas e representações, ligados à experiência de trabalho, mas que são também transponíveis, já que têm efeitos sobre outras esferas de experiência social” (Rombaldi, 2007, p.47). É a partir da integração do corpo de trabalhadores que a montadora garante não apenas a produção dos automóveis, mas o controle sobre as dinâmicas sociais. O grupo tem plena consciência de que os investimentos na montagem do polo não seriam suficientes sem o engajamento ativo da força de trabalho local, pois “não existe especialização flexível sem a presença de fortes vínculos extra-econômicos unindo firmas, trabalhadores, consumidores, poder local e

²¹ Um exemplo claro dessa aproximação entre a montadora e as tradições locais está na utilização de sonoridades carnavalescas na rotina de trabalho da fábrica. Na linha de montagem o visitante pode ouvir cerca de 60 músicas diferentes a cada turno, do rock metal ao frevo. Elas são tocadas sempre que um operador precisa chamar o líder de equipe para resolver qualquer problema. Existe uma música para cada um dos 60 líderes, em média um para cada grupo de seis pessoas (Kutney, 2015, p.22). A empresa também tem se mostrado atuante no financiamento de atividades culturais do território, como na Exposição Bandeiras e Estandartes – Goyanna Terra Indígena (2018) ou no patrocínio de blocos de carnaval – a exemplo do Galo da Madrugada.

sociedade civil” (Roese, 2013, p.26), expressões essas presentes nos processos de acumulação flexível (Antunes, 2006).

O encontro entre a herança legada pelas estruturas produtivas presentes no território e a imposição de novas formas de produção e ação discorrem em uma miscelânea de sentidos para os trabalhadores, o que, por vezes, pode ocasionar em formas manifestas de conflito. Daí a eterna necessidade de adaptação das disposições mentais ²²por parte da montadora, pois o simples ato de contratação não garante o controle sobre os operários. É preciso integrá-los em toda a sua essência.

A integração da força de trabalho é objeto de análise do próximo capítulo, tendo em vista que para este nos detivemos a elucidar o processo de implantação do Polo Automobilístico Jeep, em Goiana, como um projeto estrategicamente bem posicionado, atravessado por interesses públicos e privados. Para as instâncias de governo, sobretudo a estadual, a vinda da fábrica para Pernambuco é o principal fruto das políticas de reespecialização e reindustrialização, executadas ao longo dos anos 2000. Para o grupo, a abertura da nova filial permitiu não apenas a consolidação da relação da Fiat com o Estado, mas também uma nova aurora de possibilidades na construção de novas relações entre os que comandam e os que executam, tendo como pano de fundo as características socioculturais do território.

No próximo capítulo devemos explorar as formas de integração e produção de uma nova cultura e identidade operária produzidas pela Jeep, bem como é estabelecida essa relação com as trajetórias dos indivíduos entrevistados para a produção deste trabalho.

3 DA NATUREZA DO PROCESSO PRODUTIVO JEEP E A INTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES

Apresentadas às circunstâncias que levaram à instalação da fábrica da Jeep em Goiana, é hora de expandirmos o horizonte quanto a um aspecto fundamental para o funcionamento do polo: a integração do corpo de trabalhadores. Para tanto, a empresa tem buscado estabelecer laços com os moradores da região, de forma que o ato de trabalhar no Polo pudesse ser observado como algo positivo, uma verdadeira virada de chave em suas vidas. Esta faz parte

²² De grande importância também são as estruturas de disposições mentais que interferem nas percepções sobre o mundo (Rombaldi, 2012, p.34).

da tentativa de introduzir entre o operariado local uma nova identidade operária, cujas disposições estariam de acordo com os valores e as práticas da montadora.

Para que possamos compreender como é feita a aproximação entre a montadora e os trabalhadores, este capítulo deve explorar a natureza das relações de trabalho e produção empreendidas na fábrica, retomando as discussões acerca da relação entre trabalho e indivíduo, como estes se entrelaçam com as trajetórias dos trabalhadores e do próprio território, isto é, o que há de próximo ou distante entre o regime produtivo da Jeep e os existentes em Goiana, especialmente nas culturas de trabalho da pesca artesanal e da produção sucroalcooleira.

3.1 DA NATUREZA DO PROCESSO PRODUTIVO FABRIL: O CONTROLE NOS REGIMES DE TRABALHO TAYLORISTA-FORDISTA E TOYOTISTA

Em primeiro lugar, é preciso esclarecermos alguns aspectos a respeito da natureza do trabalho industrial. A sociologia tratou o mesmo como uma das expressões da modernidade, seja Max Weber – a ética protestante encontrando no trabalho a base para expressão de um novo *ethos*, uma nova racionalidade da vida -, seja Durkheim – a divisão social do trabalho e sua nova forma de solidariedade orgânica enquanto algo mais complexo e marcado pela especialização e complementaridade das profissões. Através de outra abordagem, o trabalho fabril foi interpretado e visto como hostil ao desenvolvimento humano, pois retirava dos operários um aspecto fundamental do processo de transformação da matéria: a imaginação e a capacidade de arquitetar o conteúdo. Karl Marx, ao explicar o que distingue o trabalho realizado por abelhas do trabalho humano, destacou:

Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade (Marx, 2008, p.2012).

Na indústria automobilística, nosso objeto de análise, o projeto dos veículos é pensado por uma extensa gama de profissionais, de mecânicos a engenheiros, mas não há uma participação direta daqueles que são verdadeiramente os responsáveis pela sua produção: o chão de fábrica. Mas isso não retira a importância e a centralidade do operariado, pois sendo a

produção realizada em módulos, são os trabalhadores da linha os mais relevantes do processo produtivo – e também os mais numerosos.

Há uma preocupação por parte do capital acerca do monopólio do controle do processo de criação pelo operariado. O que está em questão é a garantia de que o processo produtivo possa obedecer às leis do mercado, da busca incessante pelo lucro, em detrimento dos elementos humanos (cultura, política, sociabilidades não precárias, educação, moradia melhores condições econômicas, etc.). Apesar da criação de mecanismos de distanciamento do poder criativo e decisório do chão de fábrica, vale destacar duas grandes empreitadas: o taylorismo e o fordismo.

Frederick Winslow Taylor, o “profeta da moderna gerência” (Braverman, 1978, p.87), defendeu a separação do controle sobre o processo produtivo dos trabalhadores. De forma astuta, Taylor percebeu durante sua experiência de trabalho em uma fábrica metalúrgica que a produção realizada pelos trabalhadores era sempre diferente da “real” capacidade produtiva. Era claro que as condições materiais da época implicavam em perdas operacionais, mas a grande sacada de Taylor foi ponderar que a “queima” do tempo era marginalmente realizada pelos operários como forma de “proteger seus conhecimentos e seus salários, frente a uma produtividade em expansão advinda do emprego crescente da maquinaria” (Pinto, 2007, p.21). Para que esse entrave fosse resolvido, Taylor propôs um método de trabalho na qual a administração estaria encarregada de arquitetar as etapas de produção, enquanto o operariado deveria ser responsável apenas pela execução de produção.

Para Taylor, o controle sobre o processo de trabalho deveria passar às mãos da gerência, “não apenas num sentido formal, mas pelo controle e fixação de cada fase do processo, inclusive seu modo de execução” (Braverman, 1978, p.94). Na perspectiva de Geraldo Pinto (2007, p.15), “trata-se de uma clivagem não somente técnica, mas também, e, sobretudo, social do trabalho”. É claro o reconhecimento do trabalho vivo como parte essencial do processo produtivo pelo capital.

Para que tal fosse possível, Taylor pôs em prática os seus *Princípios de Administração Científica*.²³ O primeiro princípio encarregava a administração de recolher, tabular, analisar e transformar em regras, leis e etapas todo conhecimento produtivo idealizado pelos trabalhadores. “Podemos chamar a este primeiro princípio de *dissociação do processo de*

²³ O livro citado foi lançado por Taylor em 1911.

trabalho das especialidades dos trabalhadores” (Braverman, 1978, p.103). O segundo leva à cabo a suposta extinção do trabalho cerebral por parte dos operários; esta capacidade deve ser restrita à administração. “É a *separação de concepção e execução*” (Braverman, 1978, p.104), na qual os trabalhadores são reduzidos a tempos e movimentos. Não é suficiente para o capital ter o controle sobre os meios de produção, é preciso controlar o ato de trabalhar.

Por último, convém mencionar um terceiro princípio estipulado por Taylor. Este diz respeito à *“utilização deste monopólio do conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução”* (Braverman, 1978, p.108). A consequência direta dessa prática é a constante complexificação do processo produtivo e o afastamento do operário da compreensão universal da produção, por assim dizer. A intenção era, por fim, garantir que, “à medida que os ofícios declinassem, o trabalhador mergulhasse ao nível da força de trabalho geral e indiferenciado” (Braverman, 1978, p.109).

Os princípios estipulados por Taylor foram objetivamente proveitosos na indústria de veículos. O fordismo, regime produtivo que leva o nome do seu criador, Henry Ford, realizou a socialização da proposta taylorista através da inserção de uma esteira rolante. Isto é, se a partir de Taylor o controle sobre o processo produtivo era realizado individualmente, no fordismo a objetivação é realizada de forma coletiva, através da esteira.

Muitos analisaram, de forma equivocada, a introdução da esteira como a expansão da substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto. Ora, nesse aspecto, partilhamos da visão de Moraes Neto (1984), que nos recorda que a função da esteira é tão somente transportar a produção ao longo da fábrica, não sendo responsável por realizar nenhuma etapa produtiva. “O Grande feito de Ford foi, na verdade, a reinvenção da manufatura, uma máquina cujas peças são homens” (Moraes Neto, 1998).

Foi Ford, inclusive, o grande responsável por ampliar o espectro de controle sobre o trabalho humano, o estendendo para diferentes espectros da sociabilidade humana. Segundo Harvey (2008, p.121), o que destacava e distinguia Ford de Taylor era

a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia (Harvey, 2008, p.121).

Havia um engajamento consciente por parte do capital em conectar as esferas de vida, trabalho e vida pessoal aos valores e práticas produzidas pelas empresas capitalistas. Afinal, como bem nos lembra Gramsci (2008, p.66), “os métodos de trabalho são indissolúveis de um

determinado modo de viver, de pensar e sentir a vida”. Não é possível obter sucesso num campo sem obter resultados tangíveis no outro. Foi este reconhecimento que incitou Ford a pensar, e intervir, para a criação de um novo modelo de sociedade.

Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo. O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores (Harvey, 2008, p.122).

Na esteira das mudanças das relações entre empresas e trabalhadores surge no Japão um ousado regime de gerenciamento de produção. O método na qual estamos explorando foi proposto por Taiichi Ohno enquanto ocupava o cargo de gerente de produção da fábrica da Toyota, no Japão. O Sistema Toyota, ou Toyotismo, como ficou conhecido, foi desenvolvido para se adequar às especificidades do mercado japonês²⁴, isto é, produzir uma enorme variedade de itens em pequenos volumes.

Para Ohno, e tantos outros industriais do Japão, era preciso garantir o aumento da *produtividade* e não das quantidades. Uma questão que, segundo Coriat (1994, p.31), “é aparentemente simples, mas temível em suas implicações”. “Era preciso *pensar pelo avesso* do sistema fordista/taylorista, não a padronização e a uniformidade do produto, mas a sua diferença, sua variedade” (Coriat, 1994, p.32).

Dada as especificidades das indústrias japonesas, a produção precisava ser cautelosamente planejada, com o mínimo de desperdício. Os dois pilares elegidos por Ohno tinham por objetivo dar cabo dessa máxima: buscar o aumento da produtividade e não das quantidades, uma “fuga” das práticas de produção norte-americanas. Eis os dois pontos base da produção toyotista, *just in time* e a auto-ativação da produção (Coriat, 1994). Quanto ao primeiro, sua aplicação é feita da seguinte forma:

O trabalhador do posto de trabalho posterior (aqui tomado como “cliente”) se abastece, sempre que necessário, de peças (“os produtos comprados”) no posto de trabalho anterior (a seção). Assim sendo, o lançamento da fabricação no posto anterior *só se faz para realimentar a loja (a seção) em peças (produtos) vendidas* (Coriat, 1994, p.56).

A respeito do *just in time* convém assinalar algo destacado por Benjamin Coriat (1994, p.57): “A inovação, como se vê, é puramente organizacional e conceitual; nada de tecnológico aqui intervém”. A via adotada por Ohno era a de uma “racionalização do trabalho apoiada no

²⁴ Essas exigências ocorrem devido a capacidade de produção das fábricas japonesas, que dispõem de recursos limitados e pouco espaço para armazenamento.

maior rendimento possível do *trabalho vivo*” (Coriat, 1994, p.55). Para tornar o trabalho humano exato e sem desperdícios, como as máquinas, Ohno desenvolveu o conceito de auto-ativação. Este ponto é absolutamente imprescindível para a compreensão do Toyotismo, posto que ele alcança o maquinário e as operações que dizem respeito à execução humana.

Para dar cabo a esse conceito, Ohno desenvolveu a *autonomação*, um neologismo formado a partir da junção das palavras autonomia e automação, que consiste em “dotar as máquinas de uma certa autonomia a fim de introduzir um mecanismo de parada automática em caso de funcionamento defeituoso” (Coriat, 1994, p.52). A preocupação pelo rendimento e produtividade faz da auto-ativação um pilar a ser aplicado no coração de diferentes tipos de operações.

É aqui que o desenvolvimento intelectual dos trabalhadores se torna uma necessidade. Os operários são engajados a ampliar os seus conhecimentos técnicos, de forma a não cometer falhas, e a promover a melhoria contínua dos processos produtivos. Coriat (1994) cita como consequências do engajamento à autonomia de produção a *desespecialização* e a *polivalência*, a partir da incorporação dos saberes produzidos no processo de trabalho. Ora, são esses os limiares, que segundo Coriat (1994, p.53), irão demarcar “*uma via própria, japonesa de organização do trabalho e de gestão da produção*”.

Se na via taylorista/fordista os trabalhadores são incorporados enquanto consumidores/produtores em potencial, ignorando-se a potencialidade dos conhecimentos construídos em meio ao processo de trabalho, no sistema Toyota os trabalhadores são engajados a se *desespecializarem*, a assumirem *multifuncionalidades*, como forma de intensificar a produtividade. Seus saberes são predados em meio a esse processo. Mas esse conhecimento encontra limites, posto que só é bem-vindo o que efetivamente puder ser utilizado pela empresa. Ou seja, no sistema toyotista, “ao mesmo tempo que alimentam com o seu saber a mais-valia que lhes é extraída, os trabalhadores perdem a oportunidade de usá-lo em benefício próprio” (Bernardo, 2004, p.69). Esta é, sem dúvidas, uma das várias formas de controle e diminuição dos poderes operários quanto ao processo produtivo.

Sejamos bastante claros. Este movimento de *desespecialização* dos operários profissionais e qualificados, para transformá-los em trabalhadores multifuncionais, é *de fato* um movimento de *racionalização do trabalho* no sentido clássico do termo. Trata-se aqui, também – como via na taylorista norte-americana –, de atacar o saber complexo do exercício dos operários qualificados, a fim de atingir o objetivo de diminuir os seus poderes sobre a produção, a de aumentar a intensidade do trabalho (Coriat, 1994, p.53).

Coriat (1994), chama atenção para as consequências dessa nova racionalização da gestão do trabalho para o operariado. O movimento de desespecialização, diz o autor, foi um “*ataque ao exercício profissional e ao poder de negociação que o exercício autorizava*” (Coriat, 1994, p.53). Stéphane Beaud e Michel Pialoux (2009) desenvolveram uma pesquisa entre os trabalhadores da Peugeot, em Sochaux – França, com o objetivo de analisar a extensão da desespecialização entre eles. Nos anos 1980, afirmam os autores, os construtores de automóveis franceses, diante do crescimento da concorrência internacional, foram obrigados a introduzir novas técnicas de gestão da produção. O novo sistema produtivo exigia operários, “que logo foram batizados de “operadores”, quer fossem “cooperativos”, “participativos” ou “disponíveis”, mas dotados de iniciativa para prever as panes, detectar os defeitos e controlar a própria produção” (Beaud, Pialoux, 2009, p.25), como nas indústrias do Japão.

Os *ataques ao exercício profissional*, na qual Coriat (1994) se refere, é explorado por Beaud e Pialoux (2009) enquanto uma perda das referências familiares. Não são apenas mudanças tecnológicas, mas uma reordenação das estruturas hierárquicas dentro das fábricas, das práticas e dos espaços de trabalho, dos cheiros, barulhos, que por vezes os incomodavam, mas que tornavam as oficinas um lugar familiar a esses trabalhadores, substituído por uma produção asséptica e individualizada. A entrada na nova fábrica, ressaltam Beaud e Pialoux (2009, p.54), “significa também o rompimento com um passado, com maneiras de fazer e ser que, com o passar do tempo, haviam se tornado “naturais””.

Se o trabalho é também espaço de sociabilidade, na qual se constituem as identidades individuais e coletivas dos trabalhadores, pode-se dizer que mudanças na natureza deste de certo provocam transformações nas disposições sociais dos operários. A perda dos ritos, das memórias, práticas e representação, primordiais para a orientação do reconhecimento dos indivíduos enquanto tal, bem como deles com as suas respectivas ocupações, dará lugar a relações de trabalho fragmentadas, inseguras e precarizadas.

Mas aparentemente esta não é a forma finalizada do processo de controle do trabalho. Nos últimos anos as tecnologias de informação e comunicação somam-se aos “mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo financeiro de nosso tempo” (Antunes, 2020, p.13). Eis que surge a chamada *Indústria 4.0*, apresentada como a vanguarda das inovações das relações de trabalho e produção. Convergindo novas tecnologias produtivas e de gestão de pessoas, a Indústria 4.0 “propõe a ampliação dos processos produtivos ainda mais automatizados e

robotizados em toda cadeia de valor, de modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente (Antunes, 2020, p.13). Apesar da ampliação da informatização no gerenciamento do processo produtivo, esse novo regime produtivo não suprimiu ou extinguiu o trabalho vivo.

3.2 TECNOLOGIA E RELAÇÕES DE TRABALHO NA *INDÚSTRIA 4.0*

Convém esclarecer do que se trata a tão mencionada Indústria 4.0. Segundo Tonelo e Fardin (2023), o conceito foi associado inicialmente a um projeto desenvolvido pelo Governo Alemão, com autoria de Henrik Von Scheel. Mas é a partir da obra *A Quarta Revolução* (2016), de Klaus Schwab, fundador e Presidente do Fórum Econômico Mundial, que o conceito se popularizou no mundo acadêmico e empresarial. O livro ajudou a propagar a tese de que o mundo estaria vivenciando uma nova etapa do desenvolvimento tecnológico, na qual o trabalho humano se tornaria obsoleto.

Popularizou-se uma gama de novas terminologias, com destaque para a Tecnologia de Informação e Comunicação (TICs), e os conceitos de Automação, “*Internet of Things — IoT* (Internet das Coisas), *Big Data*, *Smart Factory* (Fábrica Inteligente) e *Cyber Physical Systems - CPS* (Sistema ciber-físico), Robótica Avançada, Computação em Nuvem e *Inteligência Artificial*” (Freitas, 2018 apud Tonelo, Fard, 2023, p.233), têm ressignificado o mundo da produção por oferecer estruturas de gestão na qual os espaços físicos são interligados ao informacional. Surge também, como promessa da Indústria 4.0, os prognósticos fatalistas, que asseguram a substituição total do trabalho humano por máquinas, o que, como veremos, não passa de mais um prognóstico não confirmado em relação à referida supressão.

De fato, grandes avanços foram realizados no sentido de substituir a mão de obra humana por máquinas, e, em determinados setores, isso avançou imensamente, a exemplo do sistema bancário. Todavia, isso não é uma regra; e mesmo nele (sistema bancário) não se suprimiu o trabalho humano, porque o mesmo passou a ocupar outras funções e dimensões.

O setor de serviços desponta como um dos mais afetados frente à expansão das TICs. Um universo imenso de trabalhadores e trabalhadoras, como médicos, enfermeiros, professores, trabalhadoras do cuidado, motoristas e afins, estão sendo submetidos às plataformas de trabalho temporário como meio de ganhar dinheiro, transfigurando-se em prestadores de serviços, ou seja, com uma menor cobertura trabalhista. Antunes (2020, p.17)

aponta que “um dos grandes desafios da expansão das TICs está na maior complexificação e fragmentação da classe trabalhadora”²⁵; que é muito mais segmentada, heterogênea, com clivagens de gênero, raça e etnia.

Dentro das indústrias, as promessas da tecnologia da informação alcançam o campo produtivo, com sistemas capazes de delegar tarefas e realizar o controle sobre o processo de produção. As expectativas estão em superar a produção tipo taylorista-fordista, até mesmo a toyotista, ao propor um novo regime de produção autônomo, consciente, criativo e não repetitivo. Ora, não é como se o controle sobre o processo produtivo sumisse ou perdesse relevância com base no surgimento dos TICs, pelo contrário, esse é metamorfoseado para assumir posturas mais sutis aos trabalhadores.

Para além de reproduzir a lógica Taylor-fordista, nos parece que é possível observar a radicalização dessa lógica ao notarmos: 1) que o monitoramento da força de trabalho é realizado através de softwares, sobretudo no que se refere à produtividade (metas), à supervisão da jornada de trabalho (tempo de trabalho e pausas) e ao cumprimento das normas e regras de conduta de atendimento estabelecidas pelo *script* prescrito pela gerência; 2) que o *scrip* apresenta como a síntese mais acabada da prescrição de tarefas; e 3) a presença de aspectos da gestão toyotista, como o trabalho em equipe, as metas coletivas, a autotaylorização ou autogerenciamento e o controle de qualidade realizado pelo próprio trabalhador ou trabalhadora (Amorim, Guilherme, 2023, p.162-163).

Não se trata, portanto, da eliminação do controle como elemento do processo produtivo, mas sim a sua radicalização através de mecanismos de difícil operacionalização pelo operariado, já que estes não possuem amplos conhecimentos quanto ao funcionamento dos *softwares* e algoritmos das máquinas, ficando à mercê da vigilância informatizada. O domínio sobre o funcionamento desses equipamentos é responsabilidade de um novo grupo de profissionais que ganha espaço a partir da nova divisão do trabalho realizada pela Indústria 4.0: os trabalhadores de tecnologia.

Os profissionais de TI surgem como arautos de uma nova era do mundo do trabalho, portadores de um elemento de, em tese, difícil acesso: a criatividade. Trabalhadores e trabalhadoras considerados criativos, que teriam finalmente recobrado o “saber-fazer” sobre a totalidade dos processos de trabalho e dos quais seriam demandados não apenas um saber

²⁵ A classe trabalhadora, ou classe-que-vive-do-trabalho na qual Antunes se refere é a que ele subentende, no sentido marxista do termo, como formado pela “totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos” (Antunes, 2006, p.102). Ela não se restringe, portanto, ao trabalho manual direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado (Antunes, 2006, p.102).

técnico e repetitivo, mas também um “saber vernacular” (Amorim, Guilherme, 2023, p.164) – como se estes conhecimentos não tivessem sido afastados da classe trabalhadora. Agora, são priorizados os *colaboradores versáteis*, não mais operários, com conhecimentos adquiridos ao longo de diferentes projetos. Mas muito embora o trabalho desses profissionais esteja afastado das linhas de produção, suas rotinas de trabalho, divididas em pequenas tarefas, com as *metodologias ágeis*, são bem similares ao trabalho nas fábricas.

As chamadas *metodologias ágeis* constituem novos métodos científicos capazes de reorganizar a produção tecnológica e torná-la mais eficiente. Com base no que constatou Amorim e Grazia (2018, p.762), as metodologias ágeis são “como uma evolução exemplar do método Toyota para o desenvolvimento de *softwares*”. Priorizam a divisão por tarefas simplificadas (*Jobs* ou *taks*), com o acompanhamento supervisionado realizado pelas próprias máquinas, na qual os operadores são os encarregados por garantir o perfeito funcionamento do módulo programado. O autogerenciamento das rotinas de trabalho é incentivado como necessário para uma suposta qualidade do trabalho. De acordo com a visão crítica de Amorim e Guilherme (2023, p.165), trata-se, na verdade, do “avanço na gerência sobre o processo de trabalho da programação”, para uma tendencial “padronização, rotinização e parcialização do trabalho” (Amorim; Guilherme, 2023, p.165), derrubando a tese de que o trabalho, no ramo da tecnologia, seria um sinônimo de liberdade criativa e operacional.

O controle sobre a liberdade criativa e operacional, a partir da introdução de novas tecnologias, também pode ser observado no ramo industrial. Nele há uma concentração no emprego da tecnologia para a construção de equipamentos e *softwares* capazes de realizar a vigilância do desempenho dos operários. O propósito é coletar, armazenar e analisar as informações do processo produtivo com o objetivo de construir novas metodologias de produção que dispensem o trabalho vivo das linhas de montagem, ou mesmo controlar, com a maior precisão possível, as que permanecem. A grande ironia está no fato de que esses programas são instruídos por mentes humanas.

É possível realizar o compartilhamento dos dados em grandes servidores com conexão mundial. A partir da hospedagem esses dados “são minerados e processados, produzindo informações precisas e em tempo real que permitem à gerência capitalista uma leitura translúcida e quase ubíqua de cada tarefa” (Rebechi, Pinto, 2020, p.92). Esse processo de mineração de informações é chamado de *big data*. O compartilhamento das informações nos

servidores permite o monitoramento das atividades e dos postos de trabalho de forma remota, com rápido e fácil acesso por computadores em qualquer lugar do mundo.

A Jeep faz uso de *softwares* de vigilância remota das operações. Segundo informações concedidas em entrevista ao longo de nossa pesquisa, os gerentes da fábrica têm permissão para o uso de um programa que permite a visualização completa da planta de produção, com acesso aos detalhes das atividades. Sobre disso, destacou o E2:

Uma vez eu fui dar um suporte a um gerente e ele abriu um programa lá e ficou me explicando que era um programa que ele conseguia de qualquer lugar do Brasil ver a planta da fábrica, ele via o status de produção, de cada linha. E ele podia não só ver a produtividade, mas os sensores dos equipamentos funcionando. Então se a máquina abre e fecha alguma coisa, ele sabia se estava aberta pelo sensor se estava aberta ou fechada. Então ele conseguia ver toda a produção, de qualquer lugar do mundo, pelo computador dele com o programa.

O monitoramento do processo produtivo à distância é possível graças ao nível de integração entre a produção e a administração da fábrica. No setor de instalação dos chassis, por exemplo, a vigilância é realizada por um programa instalado na apertadeira de parafusos. As máquinas estão codificadas para medir a velocidade e a intensidade da força empenhada por cada operador no ato de parafusar a peça no veículo. Eventualmente, em caso de falhas nesse item, é possível identificar o operador que realizou aquela função pelo código do chassi, e, por consequência, de qual maneira, em termos de agilidade e força, ele desempenhou a sua atividade.²⁶

Esse tipo de equipamento precariza os operadores, tornando-os déspotas de si mesmo, ansiosos com a possibilidade de erro, ainda que por um descuido de operação. Para além disso, reduz o processo produtivo como passíveis de serem realizados por uma sequência de performances repetitivas e distanciadas da subjetividade criativa dos trabalhadores e trabalhadoras. Ao contrário do que é exaustivamente pregado pelos arautos da inovação, que prometem o fim do trabalho humano, o trabalho vivo permanece na fábrica mais moderna do mundo, que se mantém com o uso das metodologias produtivas tayloristas-fordistas.

A implementação desse tipo de programa foi vendida como oportunidade de melhoria da capacitação da força de trabalho, posto que promoveria adaptações da produção de forma contínua, no entanto, o que vemos propriamente é a intensificação do ritmo de trabalho na medida em que estas têm por objetivo aumentar “continuamente” a performance e a produtividade dos coletivos de trabalho, fazendo-os dispor de maior esforço mental,

²⁶ As informações descritas nesse parágrafo foram todas concedidas em entrevista pelo funcionário E2 (2023).

concentração e disposição em um tempo de trabalho cada vez menor (Amorim, Grazia, 2018, p.763).

Uma das razões que explicam a permanência do uso intensivo do trabalho humano está no uso do formato de produção puxada pela demanda. Esse tipo de método produtivo preza, essencialmente, pela flexibilidade e não há máquina tão flexível e geograficamente móvel quanto o trabalho humano. No saldo final, “em termos da produção global, o trabalho vivo sofre progressiva redução” (Araujo, 2022, p.23), mas não é eliminado, pois continua sendo imprescindível em funções complexas, de tomada de decisão e no manuseio dos próprios equipamentos. Antunes (2006) defende a tese de que o que se verifica no mundo do trabalho, em verdade, são mutações (novas morfologias), que variam entre os ramos de produção. Em campos como de mineração, construção naval e na metalurgia, a informatização foi preconizada, enquanto que na siderurgia os trabalhadores foram requalificados, tornando-se “operários-técnicos” por possuir “características profissionais e referências culturais sensivelmente diversas” (Lokjane 1990 apud Antunes, 2006, p.60).

Mas, para que essas transformações sejam implementadas de forma eficaz, é preciso que as condições sociais, culturais, políticas e econômicas estejam em sintonia. Nesse sentido, retomamos as questões centrais para esta pesquisa. Ainda que a Jeep tenha mobilizando as três instâncias governamentais para garantir a implantação da sua fábrica em Goiana, PE, sua estratégia não estará completa caso não consiga atrair e consolidar a classe operária da região, e, mais do que isso, incorporar a esses trabalhadores e trabalhadoras a moralidade da montadora. Uma medida complexa, sobretudo se levarmos em consideração a natureza do trabalho desenvolvido no sistema produtivo capitalista, que é hostil e predatório.

A introdução dos trabalhadores e trabalhadoras na fábrica da Jeep vai além do ato de contratação, esses são instruídos a adotarem os valores da empresa, o “vestir a camisa”, uma nova cultura do trabalho nas quais entre as marcas centrais estão a perda do caráter artesanal e manufatureiro, cooperativo, das suas atividades em face do trabalho fabril, individual, que precariza as formas de socialização dentro e fora do ambiente de trabalho.

Ramalho (2017; 2021), ao tomar como inspiração o historiador E.P. Thompson, lembra que a cultura do trabalho tem relação com experiências, valores e costumes ligados a determinada classe social e que, por isso, é capaz de lhe dar sentido e identidade própria, com capacidade de permitir distinguir-se de outros grupos sociais (objetiva e subjetivamente) ao criar certa cultura própria (linguagens, simbologias, práticas socioculturais).

Como, então, fazê-los aceitar a inserção nesse novo processo e estilo de vida, afastados das suas memórias e raízes familiares, com intrínsecas relações as formas produtivas existentes no território? Para que essa discussão possa ser devidamente esclarecida é preciso apresentar as características que marcam a natureza das relações produtivas e de trabalho existentes em Goiana antes da instalação do Polo Automotivo Jeep – a saber, a pesca artesanal e a indústria sucroalcooleira.

3.3 O TERRITÓRIO DE GOIANA: ORIGEM E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Localizado a 60 km da capital pernambucana, Recife, o território de Goiana preserva na memória social os resquícios de sua trajetória colonial. Sua formação como freguesia (1568), seguida pela elevação à vila (1711) e, por último, à condição de município (1840), constitui parte da história da colonização do Nordeste. Devido à sua estrutura hídrica e ao solo fértil, Goiana destacou-se dentro da frustrada Capitania de Itamaracá.

Ocupada por povos Potiguares, Caetés e Tabajaras, o processo de colonização da região, como em outras experiências nos demais estados nordestinos, não foi pacífica. Passaram por aquelas terras franceses, holandeses e portugueses, que ora negociavam com os nativos, ora travavam épicas e sangrentas batalhas. Uma das mais conhecidas ocorreu no Engenho Recuzaém, pertencente a Diogo Dias, a quem muitos atribuem – erroneamente, segundo Jordão Filho (1977) – a fundação de Goiana. Em seu espaço de terra, Dias, conforme Jordão Filho (1977), levantou forte para sua moradia na antiga Vila Capibaribe, formada por colonos vindos da Vila Conceição, na Ilha de Itamaracá.

Os fatores geológicos e climáticos foram determinantes para a fixação de engenhos na região. Conforme Freyre (2013, p.12), “a Zona da Mata pernambucana oferecia condições propícias ao desenvolvimento da cultura da cana”; “o seu clima tropical, com chuvas distribuídas em duas estações [...] permitiram que se fizesse o plantio da cana na estação chuvosa e a colheita se efetuasse no estio” (Freyre, 2013, p.12). Dos engenhos que surgiram na época, entre os mais sobressalentes estavam o Engenho Japomim, na foz do Rio Tracunhaém, o Engenho Nossa Senhora das Maravilhas, e o Engenho Bujari. Todos estes foram beneficiados pelo conjunto de portos, responsáveis por transportar o escoamento da produção do açúcar e outras mercadorias, além de pessoas, que se desenvolveu no curso do Rio Goiana, Tracunhaém e Capibaribe-mirim.

A partir do comércio e da produção de açúcar, o território de Goiana experienciou um amplo processo de desenvolvimento, que, conforme Jordão Filho (1977), foi tão similar ao que se desenrolava no Recife. Naqueles tempos, “o Porto de Goiana já era capaz de abrigar navios de médio calado, como os da *Companhia Pernambucana*” (Jordão Filho, 1977, p. 188). Entretanto, enquanto permaneceu sob a jurisdição da Capitania de Itamaracá, Goiana teve dificuldades em projetar-se como entreposto comercial, devido às disputas políticas internas, tendo de recorrer à administração real. Segundo Evaldo Cabral de Mello (2007, p. 85), após intervenção do rei, “de 1630 a 1632, exportou-se por Goiana, Sirinhaém, Rio Formoso, Porto de Pedras, Porto do Francês; e na Paraíba, também pela Baía da Traição”. Ainda segundo o autor (2007, p.86), “em 1633, todo o açúcar da várzea do Capibaribe foi despachado para o norte, ou por terra, e a partir de Goiana, por rio e mar. O açúcar da capitania de Itamaracá fez o mesmo: pequenos barcos desciam a Goiana e costeavam o litoral até Cabedelo”.

As dificuldades de jurisdição da Capitania de Itamaracá, cuja direção se dava por capitães-mores, incitou a disputa política entre as vilas de Conceição, localizada na Ilha de Itamaracá, e de Goiana. Como esclarece a historiadora Luciana de Carvalho Barbalho (2003, p. 76):

Até 1685, a única vila da capitania era Nossa Senhora da Conceição, sendo Goiana uma freguesia sob a jurisdição daquela, mas quando Goiana tornou-se vila, iniciou-se a disputa pela localização da Câmara, acarretando, assim, a disputa pela sede da capitania. Ser “cabeça da capitania” dava privilégios maiores para a vila sede. Se a Câmara tinha jurisdição sobre o seu termo, a “cabeça da capitania” além de controlar seu termo, ainda podia fiscalizar os outros e a atuação das outras Câmara Municipais.

O objetivo era tornar Goiana, local em que grande parte dos vereadores residiam, como o centro político da capitania, assim explicou Barbalho (2003). O que foi conquistado em 1685, por assim dizer, quando Goiana foi içada ao *status* de vila. De acordo com Barbalho (2003) e Mello (2003), isso foi possível após as movimentações da açucocracia do território.

No século XVII, a elite agrária dominava a vida pública de Goiana. Em 1631, Pereira Costa (1951) mencionou a existência de nove engenhos em funcionamento. Estes engenhos eram responsáveis por movimentar diversas atividades em seu interior. Sobre isso, destacou Dantas:

o engenho representava uma verdadeira povoação, utilizando um sem número de braços, terras necessárias aos canaviais, aos pastos, as lavouras de subsistência e as matas para abastecimento de lenha para a fornalha e para a construção; muitas benfeitorias, inclusive a casa grande, a senzala, moradias diversas, enfermarias,

estábulo, depósitos, armazéns de açúcar, além da fabricação; um variado acervo de materiais diversos (vasilhame, ferro, cobre, etc.); carros de boi, animais de trabalho e de criação, etc (Dantas, 1971, p. 11).

No campo das relações sociais e de trabalho, o senhor de engenho figurava no topo da pirâmide social, dispondo do poder na sua propriedade, bem como na vida pública da região. À sombra dos canaviais estavam aqueles que tinham sua força de trabalho explorada. Homens e mulheres negros que foram levados ao território de Goiana para trabalhar nas lavouras de cana-de-açúcar, cujas trajetórias de vida foram ceifadas pela escravidão. Pouco mencionados por trabalhos acadêmicos, estes desempenharam papel vital para a construção da sociedade goianense.

Por bem ou mal, Goiana constituiu-se em torno da sua vida econômica, que foi a mola propulsora das ebulições sociais na qual o território atravessou ao longo dos anos. A presença de indígenas de diferentes etnias – Tabajaras, Caetés e Potiguaras – de portugueses, franceses, escravizados e ex-escravizados no município fizeram dele centro de grandes acontecimentos. E ainda que estivesse situada em uma capitania considerada, por alguns, como “fracassada”, Goiana desenvolveu dilemas e contradições próprias, que extrapolaram a sua condição enquanto colônia dependente do mercado internacional. Aqui se desenvolveu uma elite bem consolidada, que resistiu às diversas crises financeira, projetando-se para a contemporaneidade.

Em uma breve elucidação a respeito da formação social do município de Goiana, é evidente a importância do trabalho para a construção do território. É a partir da intersecção dessas duas dimensões que se cria um sentimento de pertencimento, de identificação. Entendemos que o território “não é somente um simples receptáculo do qual os agentes econômicos (empresas principalmente) tiram recursos” (Azais, 2004, p.37). Pelo contrário, é uma instância ativa, com alta capacidade de produzir ou reafirmar diferentes formas e práticas de vida. No caso de Goiana, a relação entre trabalho e território foi determinante para a produção de diferentes experiências de sociabilidade, na qual se interseccionam práticas culturais, sociais, políticas e ambientais.

Os territórios servem como uma espécie de “cimento identitário” (Azais, 2004), pois são nesses espaços que se manifestam as relações sociais, econômicas, culturais e de trabalho. Há que se pontuar que também a instância do trabalho é mediada por valores, sentimentos e subjetividades, que estão em constante interação com os agentes, outras instâncias

socializadoras, e que estão além das simples relações de produção. Conceitos como solidariedade, tempo, partilha e coletividade ganham aspectos diferentes a depender do estrato social. Em Goiana, destacam-se dois conjuntos coletivos de relações de trabalho: a pesca artesanal e o trabalho nas usinas.

3.4 A PRESENÇA DA PESCA ARTESANAL EM GOIANA

Enquanto Pesca Artesanal, compreende-se a pesca caracterizada pelo uso de tecnologias simples e de baixo custo, com técnicas ancestrais e construídas coletivamente, conforme Targino (2012). Diferentemente da pesca industrial, a pesca artesanal envolve um conjunto de valores construídos ao longo de anos em contato com os ecossistemas, o chamado “saber-fazer”. É marcado por constantes “relações simbólicas e econômicas com a terra, o mar e seus ciclos; construída nas práticas de uso de ambientes costeiros e marinhos” (Diegues, 2004 apud Targino, 2012, p.131).

O conhecimento do ofício da pesca é repassado através da tradição oral. Os pescadores mais velhos são os responsáveis por transmitir os saberes; “símbolos e mitos associados com a pesca artesanal; visão de mundo e linguagem própria; nível de identidade social e cultural que as distingue das demais pelo modo de vida dos pescadores” (Diegues, 2004 apud Targino, 2012, p.131). É possível encontrar as características descritas acima nas comunidades pesqueiras de São Lourenço e Carne de Vaca, em Goiana.

Em pesquisa realizada na Reserva Extrativista Acaú-PE/Goiana-PE, Targino (2012) pôde observar o desenvolvimento da atividade pesqueira entre homens e mulheres, de diferentes idades. Segundo a pesquisadora, a pesca artesanal é uma das principais atividades econômicas desempenhadas pelas famílias da reserva, cujo ofício foi passado através das gerações familiares. Para Ramalho (2015), é a partir do elo familiar que a pesca artesanal se recria, sendo, portanto, uma dimensão fundamental nesse tipo de atividade produtiva. É entre os familiares que se adquire o conhecimento de quando “se olha, se escuta, faz e repete o que ensinam, dizem e executam os mais velhos, os mestres da pesca” (Ramalho, 2015, p. 57). Ramalho (2015) ainda destaca o papel dos mestres como educadores, formados por suas trajetórias de trabalho, e com conhecimentos materiais e imateriais.

Os laços sanguíneos e os costumes que se desenvolvem em comum aos pescadores e pescadoras edificam elos de pertencimento comunitário, posto que partilham de normas,

éticas e valores próprios, que ultrapassam o sentido estritamente econômico. Nessa lógica de trabalho, a cooperação surge como uma forma de dar cabo da continuidade das linhagens familiares e da cultura do trabalho. Ramalho (2012) conclui que a cooperação entre os indivíduos é uma norma a ser respeitada.

Essa forma de cooperação simples funciona como uma norma, um código de honra que deve ser respeitado e nunca infringido; o respeito ao trabalho e seu saber-fazer não deve ceder lugar à exploração entre os próprios pescadores artesanais, pelo mestre ou qualquer um deles que detenha a posse do barco e das armadilhas (Ramalho, 2012, p. 15).

A cooperação entre os trabalhadores lhes serve ainda como instrumento de resistência contra as investidas do mercado privado sobre seu meio de vida.

Esse sentimento de corporação, presente nos costumes possibilita, dentre outros aspectos, forte resistência à proletarização, que significaria a perda de autonomia e poria em xeque a força da cultura artesanal pesqueira, pois a ideia de liberdade dos pescadores nasce, em suas representações, vinculados à noção de arte da pesca e das suas objetivações (Ramalho, 2012, p. 15).

Entre as comunidades pesqueiras do território de Goiana, os tipos de pescados mais comuns são os peixes, a lagosta, catação ou coleta de marisco, moluscos ou crustáceos, como o caranguejo, e a pesca de camarão, segundo dados da UFPB e IBAMA (2006, p. 18 apud Targino 2012, p. 140). “Entre as mulheres prevalece a catação dos mariscos, enquanto entre os homens, a pesca do peixe”, segundo Targino (2012, p.140).

Entre as marisqueiras, o processo de trabalho é constituído por três etapas: coleta, benefício e comercialização. A princípio, o trabalho era realizado manualmente, porém, hoje, é utilizado o “puçá”, conforme identificado em campo durante o andamento da pesquisa de Targino (2012). Já a pesca praticada entre os homens é feita em pequenas embarcações. “Na realidade, um tipo de canoa chamada caíco (uma pequena canoa feita de madeira), como é conhecido pelos pescadores” (Ramalho, 2015, p. 61). Os tipos mais comuns são a pesca de tarrafa, de espera, de cerco e linha.

A rotina de trabalho é ditada pelo tempo dos mares e das marés, que de tão inconstantes, corporificam nos homens e mulheres verdadeiros sentidos e práticas, construídas perante suas trajetórias de trabalho e que são próprias da ecologia marinha. Tão diferentes a outros circuitos produtivos, revelando um campo de trabalho mais aberto à autonomia no desenvolvimento de novas subjetividades e objetividades. Mais uma vez, Ramalho (2017) destaca que isso se deve ao fato de que o trabalho artesanal da pesca é feito diretamente pelos pescadores, que possuem seus próprios meios de produção (barcos, armadilhas, saber-fazer,

águas de acesso livre), não se sujeitando às “amarras plenas e absolutas do capital” (Ramalho, 2017, p. 130). O autor alerta que tal fato não significa possuir uma liberdade irrestrita frente ao capital, mas uma autonomia possível. Aliás, esse tipo de liberdade seria impossível numa sociedade marcada por diversas formas de desigualdades. Dessa maneira, essa noção de liberdade, que os pescadores e pescadoras artesanais da região dizem ter, “ocorre sempre em sentido comparativo, visto que associam seus trabalhos pesqueiros a de outros sujeitos históricos do lugar, a exemplo dos cortadores de cana e moradores de condição dos engenhos” (Ramalho, 2017, p.130).²⁷

A natureza do trabalho desse tipo de ofício em muito contrasta com outra atividade típica do território: o trabalho nos engenhos e nas usinas. De caráter industrial, as relações de trabalho nas usinas congregam hábitos e costumes de trabalho próprios da organização produtiva capitalista. O ritmo e o tempo de trabalho, as profissões e ofícios, que ali se desenvolvem, giram em torno dos interesses do empresariado, subordinando diretamente o trabalho em favor do capital. O que não significa que nesses recintos não haja espaço para o desenvolvimento de subjetividades.

Goiana é um rico território para a compreensão das interações entre trabalho e subjetividade, dada a complexidade da sua formação econômica e social. A coexistência entre distintas culturas do trabalho na região produziu uma classe de trabalhadores com práticas, valores e éticas de trabalho complexas e distintas.

3.5 PROFISSÕES, OFÍCIOS: TRABALHO E SUBJETIVIDADE NAS USINAS DE AÇÚCAR

Diferentemente da pesca artesanal, que nasceu e se desenvolveu com base na sociabilidade e no trabalho comunitário e familiar, a produção de açúcar floresceu no território com o objetivo de abastecer o mercado ultramarino. O engenho, a fazenda, a grande exploração agrária, serviram, a princípio, para o fornecimento de itens tropicais ao comércio europeu, de tal forma que a economia se subordinou inteiramente a este fim, isto é, “se organizará e funcionará para produzir e exportar aqueles gêneros” (Padro Jr., 1989, p.119).

²⁷ Ramalho (2017) também alerta que diversos estudos sobre comunidades pesqueiras artesanais no Brasil, de norte a sul (pesquisas realizadas por Antonio Carlos Diegues, em São Paulo, Lourdes Furtado, no Pará, por exemplo), identificaram o mesmo sentimento, a mesma representação que os Povos da Pesca Artesanal tem sobre seus trabalhos, seus modos de vida, quer dizer, a de que são livres.

Três estruturas são determinantes, segundo Caio Prado Jr. (1989, p.119), para o desenvolvimento da exploração agrária do Brasil-colônia: “a grande propriedade, a monocultura e o trabalho escravo, isto é, essas são formas que se combinam e complementam”.

No litoral pernambucano, a agricultura da cana-de-açúcar figurou como o principal produto de exportação, sendo determinante no processo de ocupação das terras daqui.²⁸ O primeiro engenho a entrar em funcionamento na Capitania de Pernambuco foi o Nossa Senhora da Ajuda, pertencente a Jerônimo de Albuquerque, cunhado de Duarte Coelho, por volta da década de 1540. Já em 1580, Pernambuco possuía 66 engenhos em funcionamento, e era a principal região produtora de açúcar no país.

Estes primeiros engenhos eram movidos a tração humana e principalmente à água – daí o motivo dos engenhos da região pernambucana terem sido instalados próximos aos rios. A proximidade aos rios, e aos portos localizados nestes, tinham por objetivo “baratear o transporte não só de açúcar, como das máquinas e utensílios necessários aos engenhos” (Andrade, 1980, p.53).

O principal item produzido era o açúcar de cor escura, amarronzada, que devido a sua coloração precisava passar por etapas de clareamento. No processo, era adicionado argila sobre a forma, responsável por absorver as “sujeiras”, que davam a coloração ao açúcar, e clareá-lo. “O produto mais claro era chamado de açúcar somenos, enquanto a seguinte, menos claro, chamava-se mascavado; e a fundo da forma, que permanecia com a cor marrom, chamava-se mascavo” (Andrade, 2001, p. 19).

A principal força de trabalho utilizada eram os braços escravizados, estes atuavam no plantio, limpeza e colheita da cana. Quanto à produção do açúcar, o caráter não agrícola requer o emprego de força de trabalho técnica, na qual os escravizados africanos e indígenas não dispunham. Buscando dar cabo dessa dificuldade, Duarte Coelho teve “o cuidado de importar técnicos da Europa, os quais eram quase sempre israelitas” (Andrade, 1980, p.58). Schwartz (2005) chamou de “os especialistas do açúcar” os envolvidos na sua produção. Entre os especialistas mais procurados, no período de consolidação dos engenhos, estavam

²⁸ Não apenas em Pernambuco, mas também por diversas regiões no Nordeste. A cana-de-açúcar acompanhou os conquistadores olindenses sempre que estes encontraram condições de clima e solo que permitissem a sua cultura. Daí surgirem os vales açucareiros do Paraíba do Norte, na Paraíba e o de Cunhaú, onde Jerônimo de Albuquerque fundou o engenho do mesmo nome no Rio Grande do Norte (Andrade, 1980, p.55).

aqueles que sabiam construir moendas e rodas d'água, bem como os mestres de produção do açúcar. “Os que eram capazes de encarregar-se das tarefas de cozer, secar e encaixotar o produto eram altamente valorizados” (Schwartz, 2005, p. 37).

Entre os ofícios predominantes estavam os capatazes, “mestres de açúcar, destiladores de aguardente, caixeiros, funileiros, tanoeiros, capelães. Eles e os primeiros lavradores iriam constituir o núcleo central de uma classe média rural que, pouco numerosa e dominada pela aristocracia do açúcar, manter-se-ia como classe até a proletarização rural” (Andrade, 1980, p.58).

As mudanças nas ocupações, e a conseqüente proletarização rural, surgiram no território como um imperativo frente a necessidade de modernização da produção do açúcar após os abalos no mercado de importação. A recusa do açúcar considerado de má qualidade produzido nos engenhos mobilizou os proprietários a modernizarem as suas instalações, a fim de adquirir um caráter mais industrial. Desse contexto surgiu as usinas.

E aqui, vale dizer, que os ofícios presentes nos engenhos se consagraram no território de Goiana, até a atualidade, através de gerações de trabalhadores rurais. Já na era das usinas, mais especificamente na década de 1960, foi possível encontrar entre os trabalhadores as seguintes ocupações: trefiladores, guindasteiros, forneiros, foguistas de locomotiva, como um exemplo da permanência dessas ocupações entre os trabalhadores, é o que mostra a análise dos processos nas Juntas de Conciliação e Julgamento do Município de Goiana em 1965, feita por Soares (2021).

O trabalho nas usinas é marcado pela dualidade entre o trabalho rural e industrial para os trabalhadores que atuam dentro da fábrica e das oficinas. E para a análise mais fidedigna desses indivíduos tomaremos emprestado um termo utilizado por Lopes (1978): “operários do açúcar”. Estão esses trabalhadores sobrepujados, sendo “operários por excelência, destituídos dos meios de produção, do controle do processo de produção e, portanto, do seu próprio tempo de trabalho” (Lopes, 1978, p. 8), ao mesmo tempo em que vivem a exploração e a falta de segurança trabalhistas dos trabalhadores rurais. No entanto, isso não os afasta da capacidade em construir sentido perante suas jornadas de trabalho.

Essa afirmação se dá na própria *reinterpretação* que os operários fazem de categorias e práticas impostas a eles, inclusive na própria esfera da produção. Pois se a força de trabalho operária é uma funcionalidade essencial ao capital e sua organização da produção, sendo mesmo um aspecto do próprio capital – o “capital variável” –, os detentores dessa força de trabalho, os operários “em carne e osso”, reinterpretem essa organização da produção em função de seus interesses – que não

deixa de ser contraditórios com os do capital. Assim, embora totalmente despojados dos meios de produção e do produto de seu trabalho, despojados também da concepção, da organização e da direção do processo de trabalho, os operários sendo os transformadores diretos da matéria, se apropriam de uma cultura tecnológica e de um código próprio do trabalho que implicam não somente na habilidade da coordenação do cérebro e da mão, mas também de uma concepção própria das relações sociais subjacentes à produção e modelos de comportamentos coerentes com tal concepção (Lopes, 1978, p. 8).

Desta forma, a prática de trabalho nas usinas de açúcar não é só feita a partir da exploração do capital sobre o trabalhador, mas é também dotada de sentidos construído pela autodiferenciação interna dos operários, especialmente entre as ocupações que permitem fornecer características mais precisas, como ser “cozinheiro”, ou “sou caldeireiro” – ou em um sentido mais amplo – “sou servente”, “trabalho na fabricação”, é o que afirma Lopes (1978). Isso revela, sem dúvida, que esses trabalhadores, através de suas trajetórias, constroem e reconstróem interpretações, vivências e sentidos do trabalho, apesar das adversidades enfrentadas por esses homens em um ambiente controlado pelo capital.

A autoclassificação, por parte dos trabalhadores, acontece a partir do nível de identificação destes com a ocupação que exercem, mas sobretudo da capacidade de manusear com maior ou menor liberdade os meios de produção. Entre os operários “secundários” – que estão subjugados a outros na produção – encontramos os serventes, uma espécie de faz tudo, e os ajudantes, com funções específicas ligados a um artista ou profissionalista – estas duas operações são consideradas primárias dentro das usinas.

Como nos lembra Lopes (1978, p. 23), “o caráter específico dessas categorias não se encontra ao nível da terminologia, mas sim ao nível do significado que elas adquirem no contexto da usina, em particular o seu caráter de “reinterpretação criativa” por parte dos operários”. O que é propício e conveniente a esses indivíduos pois os permitem socializar e criar empatia entre os pares em meio à um ambiente de trabalho hostil, exploratório e predatório, e que pode servir como mecanismo de ação e de luta perante as intransigências das empresas.

Por mais controverso que possa parecer ao olhar superficial, atribuir sentido ao trabalho, mesmo que de forma limitada, permite aos trabalhadores a criação e a socialização de um ambiente de trabalho digno, bem como lhes serve ao resgate do *labor* como um suporte identitário. E isso é possível pois a relação dual entre exploração *versus* autodeterminação é funcional dentro do sistema de relações da usina.

A partir da identificação com esses símbolos os indivíduos constroem uma linguagem própria. Os profissionais, nome dado pelos trabalhadores aos operários que trabalham fora das oficinas, principalmente na fabricação ou no transporte das mercadorias, estão em direta “oposição” no sentido contrário e não de conflito – aos trabalhadores artistas, isto é, que trabalham dentro das oficinas. A relação que os profissionais estabelecem com a fábrica e o açúcar não é de uma criação, como os artistas, mas de vigilância.

Sendo os profissionais responsáveis pela produção do açúcar, desde a sua chegada até a entrega, estão em constante interação com o maquinário das usinas. São eles os responsáveis por garantir que a transformação da matéria-prima se desenvolva através das máquinas parciais sucessivas. Fica o operário restrito a vigiar e proteger o produto das possíveis avarias provenientes do processo produtivo. A usinas, por sua vez, controla o processo produtivo ao tornar o trabalhador apêndice da máquina. Como bem coloca Lopes, (1978, p. 24), “é como se a direção e o controle da administração da usina sobre o seu trabalho se desse mediatizado pelo próprio sistema de máquinas”.

O artista dentro do sistema de produção das usinas é marcado pelo uso do verbo *fazer*. Ao contrário do profissionalista, cuja rotina de trabalho é monitorar o funcionamento das máquinas, “o *fazer* do artista ressalta o aspecto artesanal de seu trabalho, no sentido de ver sua obra acabada após ter percorrido ele próprio as etapas necessárias à sua realização” (Lopes, 1978, p. 36). O que demonstra, em verdade, que a controversa oposição entre esses dois sistemas de ocupações está no conflito entre trabalho humano e capitalismo.

O trabalho desenvolvido pelos artistas, ainda que submerso às controvérsias da organização produtiva capitalista, se cristaliza na interação entre concepção e execução do trabalho. Nessa ocupação há a possibilidade de uma produção mais autônoma, móvel e fluida, diferentemente do trabalho dos profissionais imobilizados de maneira imperativa pelo trabalho parcelar das máquinas. A possibilidade de conduzir o trabalho com mais liberdade é fundamental para a construção de sentidos entre os operários e as suas profissões, no caso presente com suas artes, que dentro das estruturas sociais em que vivem ter uma arte ou profissão é um marcador de distinção social.²⁹

As relações sociais desenvolvidas no âmbito do trabalho complexificaram-se em novas estruturas, que foram integradas em diferentes instâncias de socialização. Como analisado, as

²⁹ Para tornar-se um artista dentro das usinas é necessário um longo período de aprendizagem e prática, e que precisa ser provado perante à administração da usina e dos colegas de trabalho o “acabamento” da sua arte para ser aceito no código operário de relações

relações familiares, culturais, escolares, religiosas e tantas outras mais sofrem os reflexos das dinâmicas construídas dentro do ambiente de trabalho. Por essa razão, não se pode pensar o território de Goiana sem levarmos em conta suas culturas do trabalho. Também por isso que as usinas, para além da sua importância econômica, foi tratada por anos como núcleo a ser protegido.

O empresariado usineiro manteve por anos, com a conivência estatal, vale dizer, a agroindústria como principal ramo de atividade econômica do território, movimentando-se contra a chegada de novos empreendimentos. Como resultado, a classe trabalhadora de Goiana permaneceu concentrada, quiçá pouco desenvolvida.

Esse foi, pelo menos, o legado na qual Goiana esteve submersa até o aporte industrial feito no território nas duas últimas décadas. Em 2010, tiveram início as construções da fábrica da Hemobrás – Empresa Brasileira de Hemoderivados; 1 ano depois o então Grupo Fiat anunciou a abertura da nova filial no município. Em 2014, tivemos a inauguração da Vivix – Vidros Planos, com capital 100% e a única no ramo de vidros planos no Brasil. O ano de 2015 também foi de festa, com a abertura das atividades da Jeep – FCA.

A intensificação de indústrias na região tem por objetivo reestruturar a economia do Estado, bem como diversificar a oferta de produção e serviços. No entanto, deve-se ter em mente que as empresas citadas, sobretudo a Jeep, nosso objeto de análise, encontrou um território não homogêneo, com estruturas produtivas bem sedimentadas, com suas próprias trajetórias, memórias, práticas e sociabilidades, com grande relevância para a formação da classe trabalhadora de Goiana; tanto é, que a Jeep precisou empreender grandes esforços para a mobilização e aceitação desses trabalhadores ao seu regime produtivo – na qual iremos analisar no tópico a seguir.

3.6 A MOBILIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA JEEP

Esclarecidas as naturezas históricas e atuais do trabalho no território, por assim dizer, é preciso compreender como esses trabalhadores são mobilizados a abandonarem suas atividades produtivas para ingressarem no trabalho na fábrica. Qual o valor da Jeep para a comunidade?

Esta é uma questão valiosa para a introdução da empresa em Goiana – bem como para a nossa análise. Como vimos, a montadora não encontrou uma terra arrasada e sem história.

Pelo contrário, deparou-se com um território vivo, imerso em contradições, cujas raízes sociais e culturais se misturam com o desenvolvimento econômico e trabalhista da região. Esse panorama impôs a montadora a necessidade de aproximação com a comunidade para além dos vínculos de trabalho, isto é, era preciso garantir que os trabalhadores e as trabalhadoras de Goiana sintam-se suficientemente motivados a “vestir a camisa” do grupo, “a atualizar os seus *habitus*³⁰ de maneira prático-intuitiva” (Peters, 2013, p.53).

Boltanski e Chiapello (2009, p.38) partilham da perspectiva de que “o processo de acumulação capitalista exige a mobilização de parcela da população de capital medíocre ou inexistente, pois a coerção desses indivíduos através do trabalho forçado, motivado unicamente pela sobrevivência, não é mais suficiente para engajar esses trabalhadores”. Por esse turno, a montadora logo tratou de se aproximar do território em diversas frentes, sendo uma delas envolver entre a população a ideia de que o ato de trabalhar na fábrica lhes traria, além da segurança econômica, um novo *status* social.

Ora, o contexto social que Goiana vivenciava, de relativa estagnação econômica, oferta de trabalhos precários e sem garantias trabalhistas, principalmente entre a população jovem, ser admitido e admitida pela Fiat significaria, em tese, alcançar a estabilidade empregatícia e de vida para os indivíduos, bem como um destaque social perante a comunidade. É a conquista do “*patamar de segurança*” na qual Bourdieu identificou entre os camponeses argelinos (1979, p.82). Não obstante, o alcance desse *status* econômico predispõe a toda uma mudança comportamental entre os indivíduos e as estruturas-estruturantes.

O *habitus*, princípio gerador das práticas sociais, é, também, na perspectiva de Bourdieu (1979, p.13), “produto de um determinado tipo de condição econômica”. Mas as alterações no sistema econômico não garantem por si só as transformações no *habitus*, as mudanças nos sistemas culturais e dos valores não são resultados simples; “tal transformação só se realiza pela mediação da experiência e da prática dos indivíduos diferentemente situados em relação ao sistema econômico” (Bourdieu, 1979, p.12). Assim, para garantir a atração e fixação dos operários a montadora precisou mobilizar as estruturas do território, de forma que os valores culturais da empresa pudessem se tornar parte da vida dos indivíduos.

³⁰Na visão de Peters o conceito de *habitus* permitiria compreender condutas adaptadas estrategicamente, não como uma obediência consciente a regras explicitamente definidas ou de uma determinação mecânica e automática por causas coletivas inconscientes, mas sim de um processo em que os atores atualizam continuamente as intuições tácitas de um sentido prático adquirido a partir de sua experiência societária (Peters, 2013, p.53).

Bourdieu (1979) descreveu as consequências das transformações econômicas, frutos da colonização, entre os trabalhadores rurais da Argélia. Diz ele sobre a importação de um sistema econômico:

Patrimônio objetivado de uma outra civilização, herança de experiências acumuladas, técnicas de remuneração ou de comercialização, métodos de contabilidade, de cálculo, de organização do sistema econômico importado pela colonização tem a necessidade de um "cosmos" (como diz Weber) no qual os trabalhadores se vêem jogados e cujas regras eles devem aprender para sobreviverem (Bourdieu, 1979, p.13).

A mudança exógena trazida pela Jeep possui algumas particularidades. Ela preza pela individualidade, pois deixa os operários mais vulneráveis à empresa, é baseado no controle e na objetivação das subjetividades, põe a montadora como o centro da vida dos indivíduos através da introjeção entre os operários dos valores da empresa, o que, como veremos, limitou as possibilidades de sociabilidade entre operariado, tão valiosas para as outras atividades produtivas no território, como a pesca artesanal e o trabalho nas usinas.

A primeira característica na qual queremos chamar atenção diz respeito a criação de uma certa euforia pelo ato de contratação da fábrica, como se o ingresso no polo fosse acompanhado de um tipo de *status* entre a sociedade de Goiana e região. Para tanto nos baseamos na pesquisa de campo, na qual realizamos para esta dissertação e trouxe importantes dados e informações para demonstrar como essa aproximação da fábrica foi realizada, como se manifestam na prática e, sobretudo, quais são os seus reflexos para a vida dos trabalhadores.

Mesmo partindo de pontos distintos dentro do espaço social, todos os trabalhadores, que nos deram seus depoimentos, mencionaram as expectativas, seja em relação ao ingresso, seja no que concerne ao processo de trabalho na fábrica. Para o entrevistado E4 (2023), trabalhar na Jeep é uma oportunidade de crescimento. Diz ele ao ser questionado das motivações que o levaram a candidatar-se às vagas de emprego oferecidas pela empresa: “A Jeep é uma oportunidade de crescimento que eu enxergava, é uma empresa internacional, que dava muitas oportunidades. Então eu vi isso como um fator crucial para mudar de vida”. O mesmo ponto de vista é observado pela E3 (2023), que diante de um mercado de trabalho limitado, segundo a entrevistada, o desejo de estar empregada na Jeep se dá tendo em vista “o ramo de trabalho de Goiana é muito pouco, só tem a *Stellantis* e a *Klabin*”.

Enquanto para o E2 (2023), entrevistado com uma carreira relativamente extensa em experiências de trabalho em fábricas, trabalhar no Polo despertou as expectativas quanto às possibilidades de contato com equipamentos modernos. Sobre isso, destacou o operário:

Eu fiquei bem empolgado de ir para Jeep, porque eu sabia o que ela era. Tipo, acho que tem um, primeiro, assim, óbvio que as pessoas olham para Jeep e fazem assim “meu deus, vou trabalhar na Jeep”. O nome, a fábrica, essa grande fama, aura e tal. E acho que tinha um pouquinho disso, mas não tinha muita ilusão do que seria. Mas porque eu sabia que era um polo tecnológico enorme, que era uma referência, já tinha isso consciente quando eu fui pra lá.

Cada um à sua maneira, é possível perceber como o ato de trabalhar na fábrica entre os operários entrevistados gera expectativas de distinção social, de reconhecimento, frente às adversidades da vida desses indivíduos. Esse conteúdo é inclusive bastante publicizado pela montadora. O portal *Razões Para Acreditar*, conhecido por vincular matérias de superação, compartilhou em 2018 um texto com a seguinte chamada: “Fábrica da Jeep em Pernambuco com 95% dos funcionários nordestinos muda milhares de vidas”, por Vicente Carvalho. A reportagem conta com uma entrevista com um trabalhador da fábrica.

De fala baixa e muito tímido, o ex-catador de cana disse que ninguém nunca imaginou que uma empresa tão grande fosse se instalar no local onde ele morava: “*quando vi no jornal, achei que era mentira*”, disse. Reginaldo também trabalhava com reciclagem, pois a colheita da cana acontece apenas durante alguns meses do ano, o restante do tempo ele tinha que procurar outra forma de levar dinheiro pra casa: “*Não é brincadeira não, o bicho pegou antes de chegar até aqui*”, conta ele com muito orgulho do que já conquistou (Carvalho, 2018, s/p.).

Outra matéria interessante para termos uma dimensão de como a empresa foi trabalhada junto à opinião pública, foi a veiculada no *DRAFT*, em 2019, intitulada “A Jeep desenvolve a região e as pessoas que vivem nela”.

Filho e neto de pescadores de Pontas de Pedras, distrito do município de Goiana (PE), Ramones Luna, de 23 anos, lembra, como se fosse hoje, o dia em que ganhou o que ele chama de “maior presente” da sua vida. “Foi em 26 de janeiro de 2015. Nesse dia, fui contratado como técnico em mecânica no Polo Automotivo Jeep”, conta. A data, entretanto, foi além do marco da contratação dele, significando uma mudança na própria perspectiva profissional. Isso porque Ramones foi um dos 583 funcionários que, até hoje, encontraram na Jeep a oportunidade do primeiro emprego formal e de, pela primeira vez na vida, encarar um desafio que vinha com a carteira de trabalho assinada (Alves, 2019, s/p.).

No ato de inauguração da fábrica, em 2015, a então Presidenta da República Dilma Rousseff destacou a implantação do Polo como “um dos empreendimentos que afirmam o compromisso do meu governo, dos meus ministros, dos governadores aqui presentes com o desenvolvimento regional do país”. Ademais, a contratação de ex-marisqueiras ou ex-

canavieiros para trabalhar na fábrica passou a ser divulgado, em vídeos promocionais, como se fosse um “conto de fadas”: “em um dia a pessoa estava sem muitas perspectivas na vida, trabalhando na informalidade; mas como num “toque de mágica” a vida se transformou depois que a Jeep deu oportunidade para mudar seu destino!” (Martins *et al*, 2021, p.11). É como se, de repente, esses indivíduos fossem vistos, alcançassem a dignidade, ponto esse que é cotidianamente retrabalhado pela montadora e seus interlocutores.

Mas esta é, no entanto, uma meia verdade. Como vimos, não há produção, por mais flexibilizada que seja, sem a força de trabalho humana. E a incapacidade de dispensar o elemento vivo obriga a montadora a ir atrás de “colaboradores” que atendam às suas necessidades, para além do componente físico.

Mas se até aqui destacamos as expectativas quanto à inserção da Jeep em Goiana, também é nosso dever destacar que houveram críticas a esse respeito. Parte da sociedade civil e política do território estava apreensiva quanto aos “reais” desejos da montadora em relação a Goiana. “Para auxiliar na construção do marketing público do grupo na região, a Jeep trouxe um especialista em Recursos Humanos da sede de Betim para atuar como uma espécie de “relações públicas”, o que nos explica Martins” (*et al*, 2021, p. 11). O objetivo era, junto às autoridades e à comunidade local, “recuperar uma imagem de comprometimento da companhia com o desenvolvimento local e a oportunidade de emprego prioritariamente para as pessoas da própria cidade, quando não da região da zona da mata ou do Nordeste” (Martins *et al*, 2021, p. 11).

O trabalho de mobilização da montadora junto ao corpo de operários estaria incompleto se não fosse o peso que o trabalho tem para o território, enquanto instância socializadora, como constituinte de relações sociais.

Como vimos, o município de Goiana foi fundado a partir do crescimento da atividade produtiva dos engenhos, e as estruturas sociais destes permanecem entre as estruturas sociais do território até os dias atuais. Sobre a importância da sociedade dos engenhos para a atualidade de Goiana, assinalou Oliveira (2017, p.36):

Na cidade de Goiana ainda está na memória das pessoas e nos registros históricos um tempo de apogeu econômico vivido no Brasil Colônia: de um lado, os donos de engenhos Banguês e depois das usinas do açúcar e suas famílias patriarcais, são as classes abastadas do território, além de uma classe intermediária de comerciantes e funcionários públicos, e, por outro lado, uma grande massa de escravos africanos e índios, que mais tarde tornar-se-ão os párias esquecidos nas comunidades rurais, a mão de obra das usinas de cana-de-açúcar, os pescadores e marisqueiras, com

predomínio da população negra, como nas comunidades pesquisas de São Lourenço e Tejucupapo.

Além da intrínseca relação entre o trabalho e território, o mundo do trabalho também lançou suas bases na sociedade civil goianense juntamente a outras instâncias de socialização, como a família e a cultura. Para a pesca artesanal o seio familiar é uma instância fundamental para a definição do *ser pescador*. É através dos laços familiares que os indivíduos são ensinados a reconhecer as mudanças do mar, dos ventos e de todo ecossistema presente no ato da pesca. É deles que é repassado o *saber-fazer* necessário para a sobrevivência da comunidade, como destacado por Targino (2022) e Ramalho (2017).

Nas usinas, cujo processo de trabalho é objetivamente capitalista, a família desempenha papel vital na dinâmica social de trabalho. É comum os usineiros cederem lotes para que os trabalhadores fixos das usinas, que permanecem nos períodos de entressafra, morarem com as suas famílias (muitos enquanto moradores de condição). A formação da família representa, na avaliação de Lopes (1976, p.175), o ponto final da trajetória social dos operários do açúcar. Diz o autor,

A própria condição do operário estável, profissionalista ou artista, parece ser o ponto final de uma trajetória social que, além de ser geralmente acompanhada de um percurso espacial, é relacionada com a própria constituição de uma família por parte do operário. Tendo trabalhado em ocupações essencialmente de jovens e de solteiros nos engenhos, como em obras de construção civil, nas turmas ambulantes de casacos, no serviço de carregamento de cana nos transportes, como servente na usina, a transformação do jovem trabalhador em operário acompanha de perto o período mais provável em que se realiza o seu casamento (Lopes, 1976, p.175).

No que tange a cultura manifesta presente em Goiana, boa parte delas estão, de alguma forma, ligadas ao campo do trabalho. A exemplo das Aruendas, manifestação cultural presente em Goiana. Câmara (2017), identificou os seguintes grupos de Aruendas durante pesquisa: Dois de Ouro (Engenho Bujari), Cambida Brilhante (Engenho Boa Vista), Centro Pequeno e Iaiá Pequena. Nota-se que parte dos grupos levantados pelo autor tinham como sede engenhos do território de Goiana, sendo exercida por descendentes de escravizados. As Aruendas possuem semelhanças com o maracatu-nação, manifestação cultural que compartilha de algumas expressões originadas das festas de coroação dos reis do Congo (Lima, 2019). Assim como os maracatus-nação, as Aruendas utilizavam letras toadas, e sua estrutura melódica; além do vestuário e personagens (Lima, 2005). Entre os instrumentos

tocados nos desfiles estavam os bombos, gronguês e os maracás, também presentes na Pretinhas do Congo, outra atividade cultural presente em Goiana.

Há dois grupos de Pretinhas do Congo em Goiana: as do Baldo do Rio, com sede no centro da cidade, e brincantes de Carne de Vaca (Lima, 2019). Entre as músicas, instrumentos, roupas e elementos das pretinhas, é possível identificar pontos em comuns com o maracatu-nação e as aruendas. “Dona Carminha, dirigente do grupo de Carne de Vaca, em uma das entrevistas que me concedeu, indicou que no passado havia desfilado em uma aruenda” destacou Lima (2019, p.273).

Ambas as manifestações culturais realizam, ou realizaram no caso das Aruendas, extinta por volta 1949, seus desfiles no período do carnaval. Homens e mulheres faziam o trajeto dos grupos vestindo roupas coloridas e entoando canções enquanto manejavam os instrumentos. Ainda que relegadas pelo poder público, as agremiações carnavalescas fazem parte da história e da realidade de Goiana. A esse respeito, deve ser mencionado os Caboclinhos, manifestação cultural com origens nas tradições indígenas presentes no território. Entre os grupos brincantes do município estão Caetés, Canidé de Goyana, Índio Tabajara, Tupynabá, União Sete Flexa de Goiana, Tapuia Canidé de Goiana, Carijó, Itaquara, Potiguares e Caripós. Não à toa, Goiana é tida como cidade dos caboclinhos.

E há aqui o segundo ponto a ser apontado, como constituinte do “tornar a montadora o centro da vida dos seus trabalhadores”. A empresa se lança a essas tradições e práticas locais como meio de aproximação da sociedade. Esse processo, de construção de pertencimento em relação à fábrica é uma conquista gradual, que não pode ser “inserida” de uma hora para outra, “mas sim a partir da produção de um sistema de referência e de avaliação do real que permite aos indivíduos assumir um padrão de comportamento identificável com um determinado coletivo” (Tomizaki, 2008, p.70). Não há nada forçado, trata-se de construir junto à sociedade, de forma consciente ou não, um novo código de conduta, uma lupa na qual eles possam observar a realidade a partir dos valores da empresa.

É possível enumerar algumas iniciativas que atestam a aproximação entre a Jeep e a comunidade de Goiana. No capítulo anterior pontuamos a oferta de cursos de capacitação e o financiamento de programas voltados à educação básica. Em 2023, a montadora patrocinou uma série com três vídeos com artistas pernambucanos compartilhando momentos das suas trajetórias em formato de entrevistas. As conversas foram realizadas a bordo do Jeep

Renegade, que foi inclusive decorado com imagens que lembram a tradição carnavalesca pernambucana.

O Código de Conduta da Fiat é, possivelmente, o nosso maior exemplo do tipo de operário desejado pela montadora. Nele é possível visualizarmos como essa integração entre os trabalhadores e a montadora é realizada de forma institucional dentro do ambiente de trabalho. Diz ele que os “os integrantes da força de trabalho devem estar cientes de que representam o Grupo FCA com o seu comportamento, mesmo fora do horário de trabalho” (FCA). Para manter esses operários atados à montadora foi preciso criar “um senso de mútua dependência. É dele que a ligação social nasce” (Sennett, 2005, p.166). Como se ao assumir a visão da empresa, fazer parte da família Fiat, e por consequência abrir mão dos seus padrões, valores e moralidades socialmente construídas, fosse um sacrifício necessário para conquistar uma nova realidade.

É evidente que toda essa aproximação produz sensíveis mudanças para a comunidade. De um lado estão as ditas transformações estruturais, vistas como positivas, como o aumento no volume de estoques de empregos formais. Ladosky (2021, p.107) identificou que, no período de 2009-2017, Goiana registrou um crescimento de 58,1% das vagas, passando de 11.951 para 20.962. As alterações, também, foram sentidas quando analisamos o nível de qualificação profissional no território. Em 2017, o território registrou 7.329 vínculos empregatícios com nível superior completo, “representando 56,6% dos empregos industriais formais na cidade” (Ladosky, 2017, p.111).

Esses números são mais sensíveis se comparados com o saldo de vínculos com ensino médio completo, que passou de 8.547 para 3.866, no mesmo período analisado. “Essa guinada fez com que, pela primeira vez, em todos aqueles anos, o número absoluto e a participação relativa dos trabalhadores com ensino superior completo fossem maiores que os de ensino médio completo no mercado de trabalho formal” (Ladosky, 2017, p.111). Desta forma, partilhamos da visão do autor que a implantação do Polo Automotivo Jeep representou modificações drásticas no perfil da classe trabalhadora da região, tendo em vista as particularidades que marcam as atividades produtivas presentes no território, isto é, a insegurança trabalhista e a baixa escolarização.

A exigência de baixa qualificação profissional predominante nas atividades, e a posição social ocupada pelos indivíduos, colaboraram para que a socialização educacional representasse menor peso em suas trajetórias. A formação e capacitação escolar não foi uma

experiência consolidada para muitas gerações em Goiana, e os que tiveram acesso, na melhor das hipóteses, tiveram contato com um modelo de educação desarticulado. Em 2007, segundo o IBGE, o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), resultado da combinação entre fluxo escolar e aprendizagem em uma escala de 0 a 10, registrou o valor de 3 para o município de Goiana, número que denuncia o descaso com a educação da região. Em 2021, após sucessivos projetos e de intensos debates públicos no município, Goiana registrou o valor de 4,5, índice baixo se comparado a outros municípios do estado – Orobó, primeiro lugar da lista, destacou-se com incríveis 7,6 – mas com sua devida melhora.

E do outro lado estão as transformações ocorridas entre a classe trabalhadora, cuja interpretação é complexa, podendo adquirir uma conotação positiva ou negativa, mas que invariavelmente apontam para uma virada nas relações sociais presentes no território. A partir da introdução de novos padrões de produção, novos padrões de vida foram criados. Tal como apresentado por Kimi Tomizaki (2008) a respeito da importância da profissionalização e escolarização para a trajetória dos trabalhadores da Mercedes, também com a Jeep é possível verificar a elaboração, por parte dos pais metalúrgicos, de um projeto de futuro para si mesmos e, sobretudo, para seus filhos, que permitiu o estabelecimento, mesmo que inconsciente, de determinados critérios para avaliar o papel da educação profissionalizante, dos investimentos em escolarização, e das relações de trabalho e produção.

De fato, “a cada uma das disposições econômicas e sociais corresponde a um sistema de práticas e de disposições organizado em torno da relação ao futuro que aí se acha implicado” (Bourdieu, 1979, p.95). Então não nos é estranho que após o contato com a fábrica se tenha criado uma sucessão de expectativas quanto ao futuro. Este foi, inclusive, um tema sobressalente entre as entrevistas com os trabalhadores do Polo. Uma das entrevistadas, a E5 (2023), mencionou as preocupações quanto à formação técnica e a continuidade profissional dos seus filhos.

Mas salientamos que as marcas desse processo são mais profundas. As mudanças no perfil dos trabalhadores da Jeep têm sido replicadas para as gerações futuras como uma rejeição ao passado em troca de um novo legado baseado nas práticas e relações sociais fundadas na rotina de trabalho dentro das fábricas. Os herdeiros das tradições locais parecem “recusar” o fardo da cultura operária constituída no território, fato que foi possível observar durante a pesquisa, em troca de uma suposta mobilidade social, promovida pelo padrão de vida industrial.

A grande questão é que a estabilidade que eles procuram não é mais tão acessível como em algumas décadas atrás. Como analisamos, a natureza do processo produtivo presente na Jeep é marcada pela flexibilidade e individualização das práticas de trabalho; ao assumirem os valores da fábrica para si esses operários não estão conquistando o controle sobre suas trajetórias como imaginam. Estão, na verdade, tomando a Jeep como referência comportamental, e por consequência abrindo mão de um futuro tangível, apesar das dificuldades iminentes, para abraçar a instabilidade, o “não há longo prazo” (Sennett, 2005), na qual a montadora valoriza. Dentre os entrevistados, 2 já não trabalham mais na fábrica, e ambos, pela mesma razão, não veem com bons olhos o retorno ao trabalho na Jeep.

A solidariedade, os laços fortes que prevalecem nos outros ramos produtivos, como as relações familiares, culturais e políticas, são no trabalho industrial substituídas por novas disposições, ancoradas na imprevisibilidade e no risco. O “ganho” das novas sociabilidades – possíveis de serem introjetadas dadas a relevância que a instância do trabalho tem para esses indivíduos, é, também, perda das referências familiares, que se dá não apenas na passagem de uma atividade produtiva para outra, mas também no esvaziamento do seu referencial enquanto indivíduo, pois é através das nossas socializações que buscamos nos outros o reconhecimento dos valores na qual partilhamos.

Devemos afastar a noção de que os trabalhadores e as trabalhadoras são tábuas rasas, sem experiências ou criticidade acerca das experiências. Pelo contrário, a trajetória na qual estes indivíduos trilharam, desde o seu nascimento, são de suma relevância para as experiências que terão ao longo da vida. Diz Bourdieu (2001, p.12) acerca disso:

o que gostam de acreditar no milagre do pensamento “puro” devem resignar-se a admitir que o amor à verdade ou à virtude, como qualquer outra espécie de disposição, deve necessariamente algo às condições em meio às quais se formou, ou seja, a uma posição e a uma trajetória social.

É por esse turno que nosso próximo capítulo deve explorar o trabalho e as relações de trabalho na Jeep com a devida profundidade, sobretudo, sobre como as trajetórias dos operários são determinantes para a forma como esses devem experimentar as suas práticas de trabalho, isto é, o que eles vão aceitar ou rejeitar, lançando luz sobre os seus reflexos para as relações de trabalho. Sabemos que a introdução de um novo regime produtivo em um território com atividades produtivas, com raízes culturais, sociais e de trabalho tão profundas, de certo provocou instabilidades, que são complexas e até incoerentes. E ao nos aventurarmos em analisar esse processo a partir da perspectiva operária, na qual pincelamos inicialmente aqui, estamos nos aventurando em um mar de possibilidades e contradições. Entre o olhar

positivo e a crítica, buscamos observar com o devido cuidado as diversas trajetórias presentes na Fábrica Mais Moderna do Mundo.

4 TRABALHO E RELAÇÕES DE TRABALHO NA FÁBRICA MAIS MODERNA DO MUNDO

No capítulo anterior discutimos os regimes produtivos e as culturas do trabalho presentes no território, bem como a sua relevância para a formação dos operários e das operárias, em suas práticas, saberes, valores, memórias e representações. A migração dos trabalhadores da pesca e da agroindústria da cana para a indústria automobilística representa, sem dúvidas, uma ruptura em suas vidas. É neste sentido que age a montadora, isto é, a integração dos operários aos valores e práticas da empresa acontece com vias de introduzir entre a força de trabalho uma nova cultura e identidade operária.

Para nós, resta sabermos quais as consequências deste processo para os trabalhadores e as trabalhadoras. Este capítulo é dedicado a essa análise, discussão essa que foi introduzida ao longo desse trabalho, mas que serão retomadas de forma mais aprofundada aqui, a partir da reconstituição das trajetórias dos operários e operárias entrevistados. Destacamos aqui o perfil profissional, quais as suas socializações, implicações e formas de resistência, com base no que nos foi relatado em nossa experiência de pesquisa de campo.

4.1 A FORMAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA DO POLO AUTOMOTIVO JEEP

Segundo Stefan Ketter (2015, p.18), ex-diretor da Fiat para América Latina, a primeira e grande vantagem em instalar a nova filial da fábrica da Fiat no território foi “treinar o pessoal do zero, sem vícios, para aquilo que queríamos”. Desde a sua chegada, a Fiat e os seus representantes não esconderam o interesse em intermediar a formação de uma nova cultura do trabalho a partir da criação de novas disposições econômicas, sociais e culturais.

A montadora compreendeu, a partir da sua longa trajetória de reestruturações produtivas e de gestão, que a aceitação e o engajamento do corpo de trabalhadores é parte essencial para o sucesso dos empreendimentos; e que a implantação de uma fábrica de veículos, seja qual for o local escolhido, deve receber apoio local e contar com a mobilização dos operários. No caso de Goiana, suas especificidades tornaram o empreendimento da Fiat

algo tão singular. Por se tratar de um município de rasa tradição industrial, a Fiat pôde delinear junto à classe operária os contornos do que seria para a montadora um exemplo comportamental do trabalhador Jeep. Imposições essas que foram socialmente aceitas por parcela significativa da população diante das inseguranças econômicas e sociais presentes no território.

É bem verdade que as más condições na qual a sociedade goianense amargava eram resultado direto da precariedade das políticas públicas de proteção social, e como bem nos lembra Bourdieu (1979, p.99), “na ausência de emprego regular, o que faz falta não é somente uma renda assegurada, é este conjunto de sujeições que definem uma organização coerente do tempo e um sistema de expectativas concretas”. Sendo assim, o ato de trabalhar na Jeep representa, sobretudo, o alcance da tão sonhada estabilidade social e financeira.

Ao menos, a estabilidade empregatícia e as possibilidades de futuro profissional foram as razões apresentadas pelo grupo de entrevistados como pontos de atração do trabalho na fábrica. O entrevistado E4 (2023), por exemplo, empregado da Jeep desde 2015, ao ser questionado se sempre quis trabalhar em fábricas e cursar engenharia, nos contou ser “uma das áreas que gosto”, mas não era esse o seu objetivo principal, ao menos, não inicialmente. Ele nos relatou o interesse em áreas do ramo da saúde, especialmente “educação física e nutrição” (E4, 2023). A importância que a Jeep assumiu na vida do referido entrevistado o inclinou a tomar outro rumo, escolhendo ingressar no curso superior de Engenharia da Produção para “unir o útil ao agradável” (E4, 2023).

Já para a operária E3 (2023), residente no município de Goiana, o ingresso na fábrica era algo desejado, mas não um objetivo de vida, tampouco era um anseio trabalhar no chão de fábrica. Ainda assim, o trabalho na *Stellantis* foi, e é, determinante para os rumos das suas decisões pessoais. A virada de chave para a sua inserção no Polo veio após receber uma qualificação da escola de capacitação Dom Bosco, localizada no Recife. Em uma parceria da escola com a Magneti Marelli, a entrevistada teve a chance de realizar o processo seletivo para uma vaga de Jovem Aprendiz, seu primeiro contato com o Polo, no ano de 2019. A área para qual foi designada inicialmente foi o setor administrativo.

O contrato da mesma como Jovem Aprendiz foi encerrado em 2020. Em 2021 a entrevistada retornou para a Marelli para integrar um posto no chão de fábrica, quando, segundo ela, surgiu a oportunidade de ir para produção. “[...] eles não costumavam contratar mulheres” (E3, 2023). O contato com a linha de produção foi essencial para as mudanças no

futuro profissional da entrevistada. Na época em que foi contratada para assumir um lugar no processo produtivo, a mesma havia acabado de ingressar no curso superior de administração com o desejo de trabalhar com Recursos Humanos, algo que foi transformado no decorrer da sua trajetória de trabalho. A esse respeito, diz a entrevistada:

E assim, essa faculdade que eu estou fazendo de administração tá me ajudando muito. Tanto porque eu estou vendo gestão da produção, inclusive eu estou estudando a cadeira de gestão da qualidade, logística...Então assim, é basicamente o chão de fábrica. Eu trabalho com qualidade, eu trabalho com logística, eu trabalho com produção. Então tá sendo muito bom pra mim porque eu vejo o que eu quero pra mim, o que eu quero me especializar. Antes eu queria me especializar em RH, porque eu já tinha trabalhado naquela área, mas hoje em dia eu quero trabalhar no chão de fábrica, quero trabalhar com as pessoas (E3, 2023).

Convém mencionar as similaridades que marcam os entrevistados citados acima: ambos os casos têm um perfil educacional, profissional e familiar muito próximos, ou seja, seguiram trajetórias similares. Os dois possuem núcleo familiar de classe baixa, sendo a E3 filha única e sem a presença do pai, na qual a mãe representa o pilar provedor da casa, e o E4 filho de pai comerciante e mãe “do lar” (E4, 2023). Ambos desfrutaram do seu primeiro emprego, e este foi determinante para a escolha dos rumos educacionais que tomaram.

Os dois entrevistados acima consideram que após o ingresso na fábrica, houve uma relativa estabilização nas suas vidas econômicas. No entanto, é preciso reiterar dois pontos importantes quanto a essa constatação. Primeiro, que o mercado de trabalho de Goiana e entorno ofertava um grau de insegurança financeira e social, assim, é evidente que qualquer experiência de trabalho com cobertura e benefícios trabalhistas seriam observados como positivos; e segundo que essa alavancada social não promoveu uma estratificação entre esses indivíduos, que permaneceram como classe trabalhadora – a exemplo das suas práticas culturais e de lazer, comuns da classe operária, que não mudaram após o seu ingresso na fábrica.

Ora, o que a Jeep realizou foi tão somente mobilizar as disposições dos trabalhadores, suas trajetórias e reconhecimentos sociais, e incorporá-los em um novo sentido, uma cultura operária baseada nos dispositivos de uma grande indústria automobilística. Esse encontro entre a cultura empresarial e a identidade operária é proveitoso ao agrupamento “osmótico entre disposição e posição, de um efeito de espelho social entre indivíduo e instituição” (Quijoux, 2021, p.227). Em parte, esses trabalhadores assumem certas posições perante a empresa, pois suas trajetórias profissionais e de vida enquanto classe produziram disposições,

inclinando-os a reconhecer as hierarquias sociais da montadora. A esse respeito, diz Bourdieu (2001, p.187):

Destarte, a história objetivada só se torna atuada e atuante quando o cargo, mais ou menos institucionalizado, com o programa de ação, mais ou menos codificado, que lhe é inerente, acaba encontrando, a maneira de uma roupa, de uma ferramenta, de um livro ou de uma casa, alguém capaz de se dar bem nele e de se reconhecer nele o suficiente a ponto de retomá-lo por sua própria conta, de tomá-lo em suas mãos, de assumi-lo, e de se deixar ao mesmo tempo ser por ele possuído.

Forjou-se, com base nessa relação de encontros, “um novo modelo de excelência profissional (baseado no domínio da eletrônica e da informática) e ao mesmo tempo social (disponíveis, dinâmicos, esportistas, “apolíticos”)” (Beaud, Pialoux, 2009, p.92). A nova identidade operária possui práticas sociais, valores, interesses e padrões de vida que são retrabalhados com a intermediação da empresa. As consequências dessa aproximação se dão em diferentes perspectivas.

A educação escolar e a profissional adquiriram peso e relevância dentro das trajetórias dos indivíduos, até mesmo entre as gerações de trabalhadores de mais de 40 anos, que já sentem na pele a necessidade de expandir as suas formações técnicas. Se para as gerações anteriores a qualificação educacional era algo desejável, mas de difícil alcance, para a classe de trabalhadores que se forma a partir do trabalho na fábrica ela é essencial para sua segurança profissional. Das 5 entrevistas realizadas entre trabalhadores e trabalhadoras do polo, 3 relataram mudança na trajetória de escolarização após o trabalho na fábrica.

A entrevistada E5, de 43 anos, está cursando o ensino superior em administração em uma faculdade particular, no bairro do Janga (PE). Após anos de trabalho intenso no comércio, a trabalhadora decidiu trocar de área de trabalho devido aos “estresses de lidar com pessoas no dia a dia” (E5, 2023). A formação em administração, iniciada no segundo semestre de 2021, no Centro Universitário Maurício de Nassau, partiu desse desejo, bem como a candidatura às vagas de trabalho no polo da Jeep. A operária hoje integra as linhas de produção da PCMA e considera seu trabalho mais tranquilo pois, diferentemente do anterior, na qual precisava conviver e lidar com muitas pessoas, a rotina de trabalho não exige tanto diálogo.

Ainda que o trabalho no polo não tenha sido o gatilho para o ingresso na graduação, posto que a operadora iniciou sua jornada de trabalho em 2022, um ano após a matrícula no

curso superior, seus objetivos profissionais foram convertidos na esperança de continuidade do trabalho na fábrica, em qualificar-se para compreender melhor o processo produtivo.

A aliança entre trabalho e escolarização tem por objetivo legitimar as novas trajetórias e posições sociais. De forma consciente, mas também inconsciente, esses trabalhadores almejam adquirir o *status*, o direito de posse a determinados postos de trabalho que é conquistado através da aquisição de um diploma. A ideia que se difunde dessa relação diz respeito de que “as pessoas ou os postos que elas merecem, em função de sua instrução e dos seus títulos, desempenha um papel determinante na imposição de hierarquias dentro e fora do trabalho” (Bourdieu, 1980 apud Quijoux, 2021, p.223).

Parte interessante do processo de introdução dos valores da fábrica em interação com as mudanças da formação profissional é que a escolarização se tornou limitada em torno das possibilidades de trabalho na Jeep. Os entrevistados E3, E4 e E5 mencionaram o desejo de expandir suas qualificações em torno das chances de atuação dentro do polo. É a realização da fábrica dos sonhos, como se a Jeep representasse a experiência final das suas trajetórias profissionais.

Nota-se que, entre os trabalhadores da montadora, a educação profissional é de suma relevância para as suas constituições enquanto operários e operárias, diferentemente do que ocorreu entre os trabalhadores e trabalhadoras das atividades produtivas no território – a pesca artesanal e a indústria sucroalcooleira – cujo aprendizado e a formação dos saberes se dá através de outras vias, sobretudo da prática de trabalho. Outra instância socializadora que sofreu as consequências das mudanças no perfil e comportamento operário são as ligadas às manifestações culturais e de lazer. Entre os entrevistados, nenhum destacou atividades sociais comunitárias como igrejas ou agremiações carnavalescas como parte das suas atividades sociais. O E4 mencionou participar de um grupo de corredores. Entre os demais, destacam-se atividades individuais.

Para o E1 e E4 as atividades de lazer estão relacionadas às práticas de exercícios físicos. O E1 costuma pedalar e realizar trilhas entre as matas e o litoral da Zona da Mata Norte, sozinho. O E4 prefere participar de corridas e treinar com os amigos. Já para o E2, a E3 e a E5 os momentos de lazer são reservados ao tempo de qualidade com a família e os amigos. Saídas à praia, noites com os amigos e idas a *shows* com o namorado foram citados como atividades realizadas fora do período de trabalho. Todos eles mencionaram o consumo de filmes e séries como atividades de descanso e lazer.

Outro ponto de destaque na exposição dos entrevistados quanto às suas atividades de lazer é o ato de *dormir*, uma necessidade biológica que foi transformada em um passatempo. Todos os entrevistados fizeram menção ao descanso como meio de entretenimento. A esse respeito, diz o E2 (2023):

Bem dizer mesmo eu trabalhava, durante a semana só trabalhava. Não conseguia fazer mais nada durante o dia. No final de semana eu acabava descansando, quando eu não fazia hora-extra eu descansava. Às vezes sábado à noite eu saía, nem isso eu aproveitava. Para resolver coisas de casa que não dava pra fazer durante a semana. Era uma rotina muito pesada. Sei lá [risos] sábado eu queria dormir e acordar às 14 horas da tarde. Então na época não tinha muita coisa que eu tava fazendo, mas sei lá, acho que tirando esse curso. Realmente eu não tinha como fazer mais nada na real. Era só isso. O tempo que eu podia dormir, eu dormia.

O entrevistado E1 (2022) mencionou a necessidade de dormir durante os fins de semana para compensar o cansaço adquirido durante a semana de trabalho. Segundo ele, principalmente quando ocorrem as horas-extras nos sábados, “no domingo é dormir o dia todo”.

Todos os entrevistados realizam uma jornada de trabalho de 8 horas, mais o tempo de deslocamento até a fábrica, que dura em média de 1 hora e 1 hora e 30 minutos a depender do município de residência. Somando a duração de ida e volta do trabalho, a locomoção fica em torno de 2 e 3 horas de percurso. São quase 11 horas diárias comprometidas em torno do trabalho na fábrica, que exige ainda os trabalhos aos sábados. Tendo em vista que 3 dos 5 entrevistados realizam alguma capacitação profissional, é de se imaginar a exaustiva rotina de conciliação entre trabalho, qualificações e as atividades particulares. Sobre as dificuldades de manejo dessas, o E2 citou a seguinte experiência:

Eu estava fazendo um curso de tecnólogo em redes de computadores que eu não consegui terminar... comecei a perder prova, era à distância né, EAD, não dei conta. Dos meses que eu fiquei lá trabalhando não cheguei a sair um final de semana com os amigos. Eu tinha uns amigos, a gente ia no Pagode do Didi de vez em quando. A gente tava no olho da pandemia, não tinha muito o que fazer. A gente queria começar a conhecer Recife, Pagode do Didi foi uma das primeiras coisas que voltou a funcionar e a gente tava querendo conhecer a cidade, mas meu, eu só...eu não sei se na época eu cheguei a fazer academia (E2, 2023).

Essa rotina de trabalho não é recebida de forma pacífica pelos entrevistados, que tecem duras críticas às imposições de horas-extras e trocas dos turnos de trabalho realizadas pelas empresas dentro do polo. Segundo a E3, trabalhadora da Solar (antiga Magneti Marelli), as mudanças nos horários de serviço são as principais queixas entre os trabalhadores e as trabalhadoras.

Eu acho que as principais queixas é questão de turnos. Tipo, tem pessoas que tem turno fixo, claro, porque faz faculdade, curso e tal. Mas pessoas que não tem, que não faz nada. Que não tem nenhuma responsabilidade, que não tem curso assim de noite, de dia, eles têm a possibilidade de mudar de turno sempre. Tipo “ah, amanhã tu vai entrar no terceiro turno” “amanhã “tu vai” entrar no segundo” então as pessoas questionam muito, porque tipo, muitas vezes têm algo planejado no outro dia e eles falam muito em cima da hora. Tudo é muito em cima da hora (E3, 2023).

Além das mudanças dos turnos, é bastante comum dentro do polo as trocas das operações. O objetivo das passagens do operário por diferentes etapas, conforme foi descrito pelo E1, é permitir que o operário desenvolva habilidades em diferentes funções. “Quando eu entrei lá eu ficava na operação mais fácil, depois vai descendo, e eu fui para o tubo de combustível.” (E1, 2022). Com pouco diálogo com os funcionários, a gestão toma as decisões de quem deve integrar determinada operação, lançando os operários de uma linha de fabricação à outra. O que define o período para que essas trocas aconteçam é o *tempo*, isto é, o período necessário para adaptação e aprendizado em uma atividade. “É mais pelo... pelo tempo. Quem chegou primeiro e vai descendo para o final da linha, quem chegava ficava lá no começo, na operação mais fácil.” (E1, 2022).

As mudanças frequentes entre os operários desgastam as relações de trabalho entre o próprio chão de fábrica. Ainda conforme o E1 (2022), as trocas entre as operações são motivo de briga entre os trabalhadores. “Tinha um lá que não queria sair da operação que ele entrou, ele entrou e só ficou em uma. Aí ele tinha problema quando alguém ia para a dele, ele achava ruim” (E1, 2022). Ou seja, uma decisão que é tomada arbitrariamente, sem a participação ativa dos operários, fragiliza os laços entre aqueles que só obedecem.

As queixas dos operários quanto às condutas imprevisíveis da empresa demonstram a resistência desses quanto aos impactos do modelo flexível de produção nas suas vidas e relações sociais. Ainda que os maiores conflitos se desenrolem entre o chão de fábrica, há demonstrações de insatisfação quanto às estruturas de dominação e controle da empresa. Para Linhart (2007, p.113) a autodefesa dos operários é uma reação à própria desmedida do capital.

Essas transformações, que visam a modernizar e conquistar a confiança, desencadeiam uma apreensão e, conseqüentemente, reações de autodefesa. Mais do que operar lealmente e confiar em seus superiores, cada um trata de se tornar indispensável, insubstituível, tornando seu trabalho ainda mais opaco, ainda mais inacessível. Cada um se debruça sobre sua tarefa, sobre seu posto, investe na obscuridade e cava ainda mais profundamente seu buraco.

Não há espaço para a construção de um sentimento de pertencimento em relação às suas funções, mas sim de posse. Como se estar fixado em um local, ser preservado em uma função, garantisse alguma estabilidade dentro do emprego. A atividade laboral dentro da fábrica não é mais retroalimentada pela inquietação que leva ao desenvolvimento do trabalho com qualidade, mas sim em uma lógica individual adoecida pelo medo do desemprego.

E novamente retornamos à problemática da natureza das relações capitalistas. O trabalho dentro da fábrica, por mais mobilizado que seja, está ancorado em um falso senso de humanização. Na verdade, por maiores que fossem os esforços em conquistar a confiança e a lealdade dos operários e operárias, a essência, a objetividade, o conteúdo da organização produtiva capitalista não muda. O resultado direto desse sistema é o aumento da responsabilização dos operários, que agora individualizados são também encarregados de gerir seus trabalhos, mas também seus conflitos. “Eles ficam na corda bamba de uma autonomia estreita e sob grande vigilância, que lhes deixa apenas uma pequena margem de manobra” (Linhart, 2007, p.114).

Para Linhart (2007), a desarmonia entre os agentes se desenrola a partir do racha nas identidades coletivas. “O processo de trabalho capitalista, que prioriza o desenvolvimento do individualismo, sem qualquer referência coletiva externa à lógica dominante” (Linhart, 2007, p.122) favorece a competição e a desconfiança entre os operários. O que há, na verdade, segundo a perspectiva da autora, é a busca por seres individuais aptos a trabalharem coletivamente, mas sem nenhum vínculo de expressão.

É possível perceber o apelo à individualidade entre os entrevistados, uma cultura típica de nosso tempo histórico. O processo de trabalho no polo acontece em torno da linha de montagem, na qual os grupos formados, em média, por mais de 10 operários e operárias, estão distribuídos entre as diferentes etapas. Mas apesar da quantidade volumosa de trabalhadores que formam as equipes, o “trabalhar sozinha” ou “trabalhar só eu e a máquina” surgiu como uma forma de descrição das suas atividades.

Na fala da E3 podemos observar como a individualização acontece dentro dos grupos de trabalho. Disse ela, “geralmente eu trabalho sozinha. Mas quando eu vou pra área da montagem eu trabalho com três pessoas, para completar sabe. Porque eu faço uma peça, aí outra pessoa faz outra, e outra pessoa já faz outra pra montar uma peça completa” (E3, 2023). Já para a E5, o trabalho na PCMA agrada pois o “trabalho na Jeep [a gente] trabalha mais com maquinário” (E5, 2023). Se por um lado busca-se desenvolver um senso comunitário entre os

operadores, por outro, há um reconhecimento destes de que os seus processos de trabalho são solitários. Conforme destacado por Linhart (2007, p.117), “a contradição parece inerente a um regime de produção cujas políticas empresariais prezam pela individualização ao mesmo tempo que sobrevivem à base de formas coletivas de trabalho”. Para garantir a sobrevivência desse sistema destaca-se uma figura central para reequilibrar as relações dentro do polo: o *Team Leader*.

Os *teams leaders* são os principais responsáveis pela interlocução entre o desejo da gerência e o chão de fábrica. São eles os funcionários encarregados de “guiar” o chão de fábrica frente aos desafios da produção, conforme é descrito pela montadora no seu Código de Conduta Profissional:

Como líder, a nossa expectativa é que você molde o comportamento ético dos integrantes da sua equipe em todos os momentos, e que você sempre mantenha padrões éticos e de integridade acima das necessidades ou resultados do negócio (Fiat, 2015, p. 11).

O operário E4 é um *team leader*. A trajetória profissional do trabalhador é um exemplo de perfil do clássico operário da indústria. Concluinte do curso de Engenharia de Produção, trabalha no polo desde 2015. Esse é o seu primeiro emprego. Realizou o processo seletivo antes mesmo da inauguração da fábrica. Aos poucos foi ganhando espaço junto à gerência até conquistar seu atual cargo como líder de equipe.

Entre os operários o cargo de *team leader* possui um alto valor simbólico. Para além das atribuições do trabalho, tornar-se *team leader* é a conquista do reconhecimento entre os colegas de equipe. Para se candidatar a líder não é necessária uma formação específica. Em tese, qualquer trabalhador pode participar dos processos seletivos para o posto. Mas na prática a seleção dos *leaders* exige uma relação mais socioemocional entre os supervisores do que um conhecimento propriamente dito quanto às etapas de produção. Entre a gerência, o cargo é utilizado como instrumento de manipulação e controle do chão de fábrica.

É aberto entre aspas, porque qualquer um pode ir, só que antes de começar, a gente já sabe mais ou menos quem vai passar, que no final de todo processo a última etapa é o pessoal que tá fazendo a seleção liga para o seu *team leader* e pergunta se você pode ser aprovado ou não. Se o pessoal que é seu superior não quiser que você passe, você não vai passar (E1, 2022).

Enquanto uma das figuras mais emblemáticas da produção, o *team leader* é o principal responsável pelo desempenho da produção do seu grupo. Em casos extremos de paralisação

da linha de montagem, é ele o profissional habilitado para resolver o problema, seja qual for a ordem. É, sobretudo, do *leader* o papel de evitar que as desavenças entre os trabalhadores e trabalhadoras provoque a entressa na produção, ou até mesmo que os descontentamentos resultem em algum tipo de resistência fabril. É dele o dever de propagar para os demais os valores da empresa, de servir como exemplo de ascensão de carreiras dentro do polo.

Tal como encontrado por Stéphane Beaud e Michel Pialoux em suas pesquisas com os trabalhadores-monitores da Peugeot na França, o *team leader* da Jeep encarna uma série de contradições. “Ele nos permite refletir sobre a reordenação das identidades operárias, sobre sua recomposição contínua e caótica, sobre o choque entre identidades constituídas em momentos e condições diferentes” (Beaud, Pialoux, 2009, 208).

Para nós, esse tom caótico torna a figura do *team leader* um dos postos de trabalho mais interessantes de serem analisados. Essa posição é formada por um operário que ascendeu dentro do chão de fábrica; o cargo não requer ter nenhuma formação profissional e educacional específica. Para além das suas atribuições para a produção, nos parece que o cargo de *team leader* tem muito mais uma importância valorativa, de como ele se observa, enquanto profissional, e como os demais trabalhadores o avaliam, respeitam; se ele como *leader* é suficientemente capaz de “guiar” o seu grupo.

A importância de figuras capazes de dar direcionamentos socioemocionais aos trabalhadores e trabalhadoras evidencia que as relações de trabalho vão muito além do processo produtivo, mas estão “intimamente ligadas ao que ocorre na cabeça e no corpo dos atores sociais” (Beaud, Pialoux, 2009, p.214). A Jeep compreende que a fábrica é um *espaço social*, e que por isso é preciso ter alguém encarregado de intermediar os valores da empresa com as trajetórias individuais dos trabalhadores.

Os *team leaders* partilham do *habitus* dos demais operários do chão de fábrica, isto é, eles dividem uma verdadeira linguagem. Segundo Bourdieu (1996, p.22), o *habitus* pode ser explicado da seguinte forma.

Os *habitus* são princípios geradores de práticas distintas e distintivas - o que o operário come, e sobretudo sua maneira de comer, o esporte que pratica e sua maneira de praticá-lo, suas opiniões políticas e sua maneira de expressá-las diferem sistematicamente do consumo ou das atividades correspondentes do empresário industrial; mas são também esquemas classificatórios, princípios de classificação, princípios de visão e de divisão e gostos diferentes. Eles estabelecem as diferenças entre o que é bom e mau, entre o bem e o mal, entre o que é distinto e o que é vulgar etc., elas não são as mesmas.

O *habitus* possui a habilidade de ser estruturante, é um princípio gerador de disposições individuais e coletivas. Por partilharem das expectativas, valores, das trajetórias dos demais operários, é interessante para a montadora que o cargo de *team leader* seja ocupado por um operário ascendente do chão de fábrica. É até simbólico para os demais como um *case* de sucesso. Como destacado por Beaud e Pialoux (2009, p.241), não era uma questão de semelhança, mas de “homologia de *habitus*”. É valioso para os trabalhadores e trabalhadoras que a sua representação, seu líder, fosse alguém que entendesse e partilhasse dos valores do grupo.

Apesar da importância do *habitus* como princípio gerador, “não se deve ignorar o peso das subjetividades e das lutas simbólicas na conformação de grupos” (Rombaldi, Tomizaki, 2023, p.732). A teia das relações humanas é composta por contradições produzidas de forma consciente e inconsciente. Ainda que compartilhem trajetórias similares, os indivíduos possuem seus próprios condicionantes e instâncias valorativas. Para nós, é essa complexa dinâmica de interações que torna o trabalho e o processo de trabalho tão férteis a serem explorados e compreendidos.

4.2 TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DENTRO DO POLO JEEP

Cada um dos operários entrevistados possui suas próprias razões acerca das motivações e dos interesses sobre o trabalho no Polo. Entre os trabalhadores entrevistados, sendo um homem e uma mulher, tiveram no trabalho da fábrica sua primeira experiência profissional. Os demais, dois homens e uma mulher, já possuíam experiências de trabalho anteriores, dois deles inclusive em indústrias. Apesar disso, todos observavam a chance de trabalho na fábrica como a oportunidade de estratificar socialmente através da incorporação de uma identidade operária.

Entre os já experientes no mercado de trabalho, as expectativas estavam em desempenhar um trabalho mais autônomo, independente, sem grandes contatos com pessoas. Dos que tinham na Jeep como primeiro emprego, o polo foi a oportunidade de unir o desenvolvimento profissional ao educacional. A unanimidade das respostas estava na conquista de uma certa segurança profissional e de vida. Lima (2006, p.126) observa essas disposições como “resultado das transformações da cultura-urbano industrial, que cria

expectativas de mobilidade no sentido de uma maior integração à sociedade e de superação das injustiças que lhe são intrínsecas”.

Não necessariamente esses trabalhadores se identificam com as rotinas de trabalho na fábrica. Todos, sem exceção, mencionaram o quanto trabalhar na Jeep impactou em suas vidas pessoais. A E3, por exemplo, citou as trocas e a mudança repentina de intensidade da produção como algo cansativo. “Tranquilo não é, né, porque se torna cansativo. Assim, eu tô numa rodando uma linha que é mais tranquila e do nada eu vou pra outra mais pesada, então tipo, é um pouco cansativo” (E3, 2023).

As maiores críticas quanto ao processo produtivo da fábrica foram feitas pelos profissionais que já tiveram outras experiências industriais e não mais trabalham no polo. Ambos contestaram com maior firmeza as relações de trabalho e a suposta identidade operária da fábrica. Do ponto de vista do E1 a organização do trabalho não era necessariamente de todo mal, como o trabalho por metas na qual ele considerou “normal, né” (E1, 2022). O problema, segundo ele, estava em “como essas metas eram cobradas” (E1, 2022).

A cobrança, né, todo dia. Se a linha parava, por qualquer coisa, não queriam nem saber porque era. Começavam a gritar para soltar. Supervisor ia lá, supervisor quando vê que a linha tava parada ele liga para o *team leader*, pro *team leader* resolver lá com a gente. É sempre assim essa cobrança.

A pressão e o controle da montadora o levaram a questionar o sentido da sua permanência no polo. Para ele, com o passar do tempo, trabalhar na fábrica perdeu o sentido de liberdade na qual ele almejava no início do seu trabalho. Em lembrança sobre a sua relação com a montadora questionou: “aqui sempre dizem que é a fábrica dos sonhos, mas os sonhos de quem” (E1, 2021). A disciplina e a hierarquia ferem profundamente o sentido de autonomia do operário. O ser vigiado permanentemente, ser chamado atenção por superiores [...] é um fator de auto-desvalorização enquanto profissionais (Lima, 2006, p.138).

Esse sentimento de desproteção em relação ao trabalho e à gestão do trabalho também está presente nos trabalhadores das empresas terceirizadas. Segundo o E2, ex-empregado da *Stefanini Groupe*, empresa de gerenciamento de informações contratada pela *Stellantis* para realizar o inventário dos equipamentos, a vigilância e o assédio moral faziam parte da rotina de trabalho. A esse respeito, diz o entrevistado:

Tinha um cara lá que não era gerente, era um encarregado e era assédio o tempo inteiro. De tirar sarro de você se você fazia alguma coisa errada, se você não tava dando conta ia lá e sim, te tratavam como se você fosse sei lá o irmão mais novo dele, com ofensas. Isso era muito comum (E2, 2023).

A precariedade das relações de trabalho que aflige os trabalhadores diretos da Jeep é acentuada entre os contratados das terceirizadas, pois além de conviver com as demandas provenientes da empresa empregadora, esses operários estão suscetíveis aos assédios realizados pela administração da empresa contratante do serviço. Sobre isso, mencionou o E2:

A gente sofria muito assédio dos trabalhadores do administrativo da Jeep porque como a gente era terceiro os caras achavam que eles mandavam na gente o tempo inteiro, na hora que eles quisessem, do jeito que eles quisessem. Pediam pra gente não respeitar as próprias regras para atendê-los, e era ofensas, tratar mal. Tudo que você possa imaginar, coerção do tipo meu faz isso, senão não sei o quê, esse tipo de coisa, né. Ameaças, assim, isso era muito comum (E2, 2023).

A precarização das relações de trabalho é uma das principais marcas da terceirização. A necessidade da elevação da produtividade, e dos lucros, levaram o capital a repaginar antigas práticas de trabalho, a subcontratação dos trabalhadores, e a elevá-la em um novo patamar de gestão do trabalho. Conforme Thábaud-Mony e Druck (2007, p.28),

a terceirização, inspirada nos moldes do modelo de produção japonês (toyotismo), deixa de ser utilizada de forma marginal ou periférica³¹ e se torna prática-chave para a flexibilização produtiva nas empresas, transformando-se na principal via de flexibilização dos contratos e empregos (Thábaud-Mony; Druck, 2007, p.28).

A terceirização foi amplamente utilizada pela indústria automotiva como meio de viabilizar a redução de trabalho e de custos de uma empresa. Entre as vantagens para a empresa que terceiriza serviços está “o fato de poder atuar de forma enxuta, sem se ocupar com uma atividade-meio, ou seja, aquela que não envolve diretamente seu negócio” (Bridi, Machado, Portella, 2017, p.12). Na perspectiva de Thábaud-Mony e Druck (2007, p.28), esta é “a principal forma ou dimensão da flexibilização do trabalho, pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites”.

O número de trabalhadores e trabalhadoras contratados pelas empresas terceirizadas é maior se comparado aos empregados diretos da montadora. No entanto, os trabalhadores empregados diretamente pela Jeep estão em um patamar mais elevado na hierarquia social dentro do polo, a exemplo do caso demonstrado pelo E2, pois como nos explica Antunes (2018), uma das faces da terceirização é a criação de trabalhadores de primeira e segunda categoria.

³¹ Isto é, sem regulação trabalhista que assegure o direito das empresas de terceirizar suas atividades.

Entre os de primeira linha estão aqueles ligados à empresa, neste caso a própria montadora, e que gozam de mais seguranças contratuais e estabilidade nas relações de trabalho. Enquanto entre os de segunda linha estão os subcontratados, que não possuem contratos firmados diretamente com a montadora, e por essa razão sofrem os efeitos negativos da terceirização.

Os efeitos da precarização das relações de trabalho provocadas pela terceirização e parcialização dos funcionários são sentidos em diferentes perspectivas dentro da fábrica, como na quebra da integração entre os funcionários. Quando questionados sobre as interações com operários de outras empresas, todos foram unânimes em negar a aproximação. É como se cada uma das 16 empresas sistemistas formasse uma ilha dentro do Polo, na qual o contato com a Jeep fosse exclusivamente contratual, como se estes não integrassem uma única cadeia. O maior diálogo que esses trabalhadores possuem entre si acontece durante o deslocamento até a fábrica, tendo em vista que eles partilham os ônibus fretados. No mais, cada empresa é responsável por produzir de forma isolada, sem relação às demais.

Thábaud-Mony e Druck (2007) ao explorar os significados e efeitos da terceirização como velha/nova prática de gestão produtiva são pontuais: “essa é uma das faces do processo de *precarização* do trabalho. Compreendido como processo social constituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança”.

A dispersão entre os trabalhadores, uma das faces da precarização, é alimentada pela falta de incentivos às atividades coletivas entre os trabalhadores promovidas no polo. Quando questionados se estes já participaram de alguma atividade desenvolvida em grupo proporcionado pela montadora em parceria com as sistemistas, todos negaram. De fato, há uma separação propositalmente criada entre os trabalhadores do polo.

E este não é um dado à toa. Distanciar esses trabalhadores, impedi-los de criar laços de solidariedade entre eles, é, também, uma forma de autoproteção da empresa capitalista diante das possibilidades de união desses operários. Ao invés de lidar com a paralisação de 13.000 trabalhadores e trabalhadoras, a Jeep preocupa-se em manejar apenas os seus contratados. A fragilidade dessas relações impede a capacidade organizativa dos operários, sobretudo dos terceirizados. Como destacado por Thábaud-Mony e Druck (p.51), “a dispersão, a rotatividade e instabilidade, típicas da condição de terceirizado, precarizam a capacidade de luta e ação coletiva”.

Os novos contextos na qual esses trabalhadores estão inseridos, de mudanças das práticas de trabalho, relações sociais, e de identidade operária, refletem na forma como esses indivíduos se organizam e se enxergam coletivamente. Igualmente, as implicações da precarização ultrapassam o âmbito do trabalho, com a ruptura de vínculos estáveis que afeta a satisfação das necessidades e “aspirações dos trabalhadores e seus núcleos familiares, trazendo consigo um aumento na pobreza e a desigualdade, potenciando o desemprego e rompendo o tecido social” (Alvarez, 2017, p.128).

As formas “clássicas” de organização política do trabalho, com a grande participação dos sindicatos, parece não mais caber na roupagem que se delineia entre os trabalhadores do Polo. Seria a *Stellantis* o palco de novas formas de enfrentamento às mutações do trabalho? Algumas considerações precisam ser feitas quanto a isso.

4.3 NOVAS PERSPECTIVAS DE RESISTÊNCIA ENTRE A CLASSE TRABALHADORA AUTOMOTIVA

Existem duas questões centrais para a análise da organização política e das formas de resistência dos trabalhadores da Jeep que precisam ser pontuadas. Em primeiro lugar, a própria trajetória das representações políticas do território de Goiana e o encontro deste com o perfil do operariado que emergiu a partir da instalação do polo automotivo Jeep.

Por décadas o território de Goiana teve a indústria da cana-de-açúcar como a sua atividade econômica mais importante, e na esteira das relações sociais que atravessam esse núcleo produtivo estão as lutas e representações políticas dos seus trabalhadores e trabalhadoras. Em um *espaço social* marcado pelas disputas de poder, tal como as práticas de trabalho, os conflitos e os mecanismos de resistência são experienciados coletivamente, logo, tanto a militância quanto o próprio movimento sindical são formados, também, pelos recursos sociais mobilizados e relativamente cristalizados no percurso das trajetórias dos agentes sociais em questão – sendo, neste estudo, “ênfatizados aqueles recursos simbólicos inculcados em função da experiência cotidiana vivenciada no trabalho” (Rombaldi, 2009, p.192). Nesse percurso, destacamos a memória simbólica da atuação das Ligas Camponesas no enfrentamento dos desmandos dos donos de engenho da região como um cimento identitário para a construídas das lutas sociais dentro das fábricas do Polo.

Segundo Vilela e Barros (2020, p.4), “em março de 1959 foi estabelecida a sede das Ligas em Goiana, sob a responsabilidade do alfaiate Alderico Alves de Vasconcelos”. O Arquivo Público de Pernambuco – Jordão Emereciano mantém algumas manchetes de jornais que dão conta das “agitações extremistas na cidade de Goiana” naquele ano. “Alderico Vasconcelos juntamente ao pescador Eulálio Ribeiro, eram os responsáveis por conduzir os camponeses e as suas queixas à sede das ligas no Recife onde encontravam advogados para tratar de reclamações de cunho trabalhista” (Vilela, Ribeiro, 2020, p.9).

Os anos seguintes foram marcados pelo acirramento das atividades do grupo, seguidos da intensificação da violência policial cometida pelo estado pernambucano. Em 1963, Goiana foi palco de diversas paralisações. Em 04 de março de 1963, “trabalhadores de engenhos pertencentes às usinas Santa Tereza e Nossa Senhora das Maravilhas, entraram em greve, pois ainda não haviam recebido o 13º salário. A estratégia vitoriosa foi repetida, utilizando-se concentração no centro da cidade” (Barros, 2013, p.157).

As paralisações das atividades foram utilizadas como principal instrumento de enfrentamento dos trabalhadores contra o patronato do campo. Estes reclamavam o pagamento e a execução dos direitos garantidos com a promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural (1963). A partir da grande greve de 1963, na qual estima-se que 200 mil trabalhadores paralisaram as suas atividades, foi firmado o Acordo do Campo que previa o aumento no pagamento de 80% do salário, a formalização do contrato de trabalho e a representação sindical, por meio do reconhecimento de um delegado sindical dentro dos engenhos. Na análise de Ladosky e Oliveira (2020, p.77), “tamanho conquista foi possível pelo ambiente político favorável, com os governos de João Goulart, no plano nacional, e de Miguel Arraes de Alencar, em Pernambuco”.

Em 1964, o Brasil sofreu o golpe que instaurou o regime civil-militar no país. Nesse contexto, os sindicatos estavam na mira de intervenção federal, com seus líderes sendo alvos de inquérito e perseguição do estado. Contudo, mesmo diante da intensa repressão, alguns setores do movimento camponês permaneceram em atividade, o que não significou que o peso da ditadura não os tenha alcançado (basta a lembrar as prisões e exílios de Francisco Julião e Gregório Bezerra, por exemplo). “Entre interrupções e retomadas, tais mobilizações, nos anos de 1967 e 1968, chegaram a envolver mais de 3 mil trabalhadores” (Ladosky, Oliveira, 2020, p.77).

Em 1979, em um momento decisivo para a recuperação dos movimentos sindicais no Brasil, os canavieiros de Paudalho e São Lourenço da Mata, em Pernambuco, paralisaram as suas atividades. Na perspectiva de Ladosky e Oliveira (2020), a greve de 1979 teve uma importante repercussão nacional no contexto de retomada da luta sindical e popular que marcou o fim do regime militar e o processo de “transição democrática” que se seguiu.

A greve de 1979 teve como característica “a periodicidade sazonal do próprio produto ao qual os trabalhadores se encontram ligados” (Sigaud, 1986, p.319). Em sua linha de frente estavam os trabalhadores residentes nos engenhos, classificados localmente como *fichados* por possuírem um contrato de trabalho. São eles a “principal base de sustentação das greves”, aponta Sigaud (1986, p.320). Além destes, as greves canavieiras pernambucanas também tiveram “grande adesão e participação de trabalhadores e trabalhadoras clandestinas residentes das periferias das cidades próximas, as *pontas de rua*, onde trabalham sem contrato e/ou patrão definido, mediante a intermediação de empreiteiros de mão-de-obra” (Sigaud, 1986, p.320).

Ainda conforme Sigaud (1986), todas as greves da Zona da Mata, de 1979 em diante, foram legais, isto é, foram organizadas por entidades sindicais, como o Sindicato dos Trabalhadores Rurais, Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Pernambuco – Fetape, e Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – Contag, além do entendimento legal das greves por parte da Justiça do Trabalho, conforme a Lei nº 4.330/64.

Devido ao caráter legal das paralisações, as greves dos canavieiros foram consideradas como “pelegas” e “desmobilizantes” por alguns grupos sindicais, no entanto, “não se tratava de uma obediência cega a tudo o que está determinado em lei, mas de uma reinterpretação e apropriação da lei por parte das lideranças sindicais” (Sigaud, 1986, p.321). A própria realidade social e das relações de trabalho impunham a necessidade de diferentes práticas de resistência. Era comum que, apesar da intensa adesão às greves, os direitos concedidos não fossem pagos. Conforme destacado por Ladosky e Oliveira (2020, p.83), “o que pareceu uma atitude “legalista”, muitas vezes significou uma aguerrida posição de luta por direitos, buscando preservar os trabalhadores e as lideranças diante da violência patronal e da conivência governamental”. Há, aqui, uma cultura do trabalho questionadora, que não ficou resignada.

As práticas dos trabalhadores canavieiros foram tomadas por seus críticos como uma oposição ao “novo sindicalismo” que se desenvolvia em torno do ABC metalúrgico, mas em

realidade, a trama na qual se desenrolou os movimentos grevistas da Zona da Mata pernambucana tiveram muitas similaridades ao “novo sindicalismo”:

a busca de vitória eleitoral em entidades sindicais para substituir direções pouco atuantes por outras com maior disposição de luta em defesa dos trabalhadores; a preocupação em fortalecer uma participação maior das bases e enraizar o sindicalismo no local de trabalho (Ladosky, Oliveira, 2020, p.84).

Mas o ponto que nos interessa é: afinal, qual é a relação entre as trajetórias de luta dos trabalhadores camponeses e a criação do polo automotivo Jeep?

Devemos ter em mente que, como bem nos lembra Ladosky (2015, p.10), “tais processos de autoritarismo, miséria, desigualdade, de dominação e de resistência que permeiam a tradição local entram na fábrica da Jeep, estabelecendo relação com a disciplina industrial de organização do trabalho” e com a política de gestão de recursos humanos da montadora, não sendo a implantação do Polo um caso solto no universo.

Bem, como sustentamos, há uma readequação das práticas, valores, relações sociais e de trabalho do polo, e com o legado de luta e enfrentamento desses trabalhadores não seria diferente. Afinal, foram as características identitárias da classe operária de Goiana, consideradas como “atrasadas”, decisivas para a vinda do Polo. Engana-se, todavia, quem acredita que os trabalhadores e trabalhadoras após o ingresso na fábrica tornar-se-iam passivos, sem qualquer capacidade de resistência.

Para Rombaldi (2009, p.202), “a reestruturação produtiva também significa a reestruturação das mentalidades militantes”. Com o nascimento da Jeep uma reformulada identidade operária emergiu, apoiada em uma “*nova polissemia* do trabalho, isto é, *sua forma de ser*, cujo elemento mais visível é o seu desenho multifacetado” (Antunes, 2007, p.14). As relações de trabalho tornaram-se flexíveis, implicando em “alterações nas constelações de sentido que orientam a subjetividade e a prática dos *trabalhadores*” (Rombaldi, 2007, p.11). Logo, não seria diferente quanto às transformações dos padrões de ação dos indivíduos.

Esses novos operários são mais jovens, e sem tradição de trabalho nas indústrias. Por vezes, desfrutam do seu primeiro emprego. Eles “interiorizam perfeitamente os imperativos do *just in time* e da competitividade industrial” (Beaud, Pialoux, 2006, p.92). Rejeitam a antiga cultura operária, “as lições de moral, desqualificam as antigas atitudes no trabalho ou práticas de sociabilidade” (Beaud, Pialoux, 2006, p.93). Todavia, estes não estão isentos de sofrerem as violências intrínsecas ao processo de produção capitalista.

Diferentemente do que ocorreu na consolidação das fábricas de automóveis do ABC Paulista, com alto número de acidentes de trabalho, o Polo Automotivo de Goiana já nasceu com avançados conceitos de gestão da produção e da qualidade. Segundo afirmou Stefan Ketter (2015), o então Grupo FCA esteve preocupado em trazer para a fábrica da Jeep uma fábrica nova, com pessoal novo, tecnologias mais avançadas (algumas inéditas), localização imediata (de componentes comprados no País) de 70% e um parque de fornecedores que responde por 40% dessa localização. Em outras palavras, é uma fábrica segura do ponto de vista operacional. Sendo assim, é de outra ordem os conflitos e os embates vivenciados pelos operários da *Stellantis*.

Os dilemas e desgastes experienciados pelos trabalhadores da Jeep, e das suas sistemistas, mantém relação com aquilo que foi primordial para a introdução desses operários no polo: suas subjetividades. A integridade física dos operários é garantida em detrimento da corrosão das suas emoções e individualidades. Concordamos com Linhart (2007, p.225) quando a autora menciona que a inovação do trabalho “é, em muitos aspectos, uma armadilha”. Os trabalhadores e trabalhadoras são atraídos por um ambiente de trabalho moderno e seguro, mas em verdade se deparam com um processo de trabalho emocionalmente desgastante, que os individualiza em suas relações sociais.

O distanciamento entre os trabalhadores faz com que estes não reconheçam ou não considerem como legítimas os dilemas e revoltas do outro, como fica evidente na fala do E1 (2022): “Já teve briga lá com o *team leader*. Teve um cara lá que surtou e foi embora sem avisar a ninguém”, mencionou o E1 (2022). Um “surto” essa foi a forma encontrada para descrever um acesso de raiva e frustração vivida por um trabalhador diante das dificuldades de uma rotina de trabalho extenuante.

Quanto ao comportamento do próprio operário, esse nos contou que em resposta aos atritos do ambiente de trabalho “eu ignorava né, porque... Eu por exemplo, parava quando não tinha outro jeito de fazer. Que tinha que fazer o quê? Parar e resolver lá. “Deixava eles” gritando lá [risos]” (E1, 2022).

“Que tinha que fazer o quê?” Essa fala traduz a realidade oculta do processo de trabalho. As habilidades desenvolvidas durante o processo produtivo permitem que esses operários levem a produção a cabo mesmo com as falhas nas operações. No entanto, escancarar as interrupções, paralisar a linha, mesmo com a pressão dos supervisores para a continuidade do processo, evidencia que esses trabalhadores ainda permanecem donos da

astúcia operária. O “deixar eles gritando”, para nós, é um demonstrativo de que há sim formas de enfrentamento criadas pela classe trabalhadora, ainda que de maneira inconsciente, e que estas não estão restritas à atuação dos sindicatos.

Paralisar a produção, não se desdobrar para continuar o trabalho, ignorar o descontentamento dos supervisores, mostra que esses trabalhadores e trabalhadoras não estão tão alheios à natureza das relações sociais e de trabalho na fábrica. Muito pelo contrário, estamos diante da constituição de renovadas práticas de resistência não clássicas, que levam em consideração as novas dinâmicas na qual o ambiente de trabalho se desenvolve.

Não clássicas posto que os sindicatos, historicamente reconhecidos como principal meio de organização política dos operários, não foram mencionados pelos trabalhadores entrevistados, apesar do aumento na base de sindicalizados. Apenas uma operária, E3, nos contou ter presenciado atividades sindicais no polo.

Teve um dinheiro lá, ano passado, que tinha que ser pago pela Jeep, só pra quem trabalhava na Jeep. Só que tipo todo o polo contribuiu entendeu, porque tipo a gente trabalha com as peças. Se a gente não fizesse as peças não teria o carro. E esse dinheiro foi porque bateu não sei quantos carros vendidos. Enfim. Daí o sindicato fez protesto para que todo mundo recebesse (E3, 2023).

Para os sindicatos, a chegada da Jeep foi vista como algo positivo, dado o aumento significativo da base de trabalhadores sindicalizados, segundo Rodrigues (2020). O nascimento do polo engajou a necessária renovação das atividades sindicais no território. Em grande medida, esse retrabalho precisa ser feito tendo em vista o perfil dos novos trabalhadores. No Brasil os sindicatos ligados à indústria automobilística, sobretudo o metalúrgico, teve em sua base por anos um perfil de trabalhador remanescente da antiga rigidez fordista, isto é, com ocupações bem definidas, de vida *linear*. Enquanto entre os contratados da Jeep prevalecem as habilidades desenvolvidas em torno de uma nova organização produtiva, a saber: o Toyotismo e a indústria 4.0.

De fato, o Sindicato dos Metalúrgicos é bem atuante nas campanhas salariais e na cobrança quanto ao pagamento dos Lucros e Resultados (PLR). A questão salarial ganha uma segunda relevância dentro dos embates do polo quando comparada ao que é pago aos trabalhadores da Fiat em Betim (MG) e a fábrica de motores em Campo Largo (PR). “O valor da remuneração média nominal em 2016, em Goiana era de R\$ 2.290,86, enquanto em Campo Largo era de R\$ 4.367,40; e em Betim era de R\$ 4.577,40” (Martins, Prado, Ladosky e Bicev, 2021, p.12). Segundo os referidos autores (*idem*), a campanha salarial é a principal reivindicação do SindMetal-PE.

Em partes, as restrições quanto à atuação sindical às campanhas salariais têm como causa o afastamento dos trabalhadores, que são mais desconfiados quanto à “velha militância” e à prática operária. Imperou um clima nas entrevistas de resistência em comentar esses assuntos, como se o envolvimento com os sindicatos fragilizasse o *ser* operário que eles tanto prezam. Criticar abertamente a empresa é visto como um aspecto inferior, de menosprezo, como se revelasse um caráter não adequado ao trabalho.

Há também que se considerar o comportamento antissindical da Jeep. Segundo nos relatou o E1 (2022), é comum que os líderes das equipes se dirijam às portarias para vigiar os trabalhadores e trabalhadoras para que esses não peguem os panfletos distribuídos pelo sindicato. Para a administração basta que os trabalhadores consumam qualquer informação dos sindicatos para que os operários sejam vistos como ameaças. Quase um rebelde, o E1 (2022) nos disse que “pegava mesmo e não tava nem aí”. Acerca dessa relação, sinaliza Martins (*et al*):

A fábrica da FCA e os sistemistas no Polo Automotivo de Goiana (PE) têm uma tradição de prática antissindical e assédio contra a sindicalização de trabalhadores ao Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco (Sindmetal-PE). Diretores da entidade já denunciaram em outras ocasiões que a participação de trabalhadores nas assembleias presenciais nas campanhas salariais dos anos anteriores era formada por representantes da empresa, como team leaders e outras pessoas de confiança, intimidando o comparecimento espontâneo de trabalhadores e a liberdade destes manifestarem e debaterem publicamente suas ideias (Ladosky, Bicev, Prado, Martins, 2020, p.158).

O ato rebelde do entrevistado aconteceu de forma individual, não sistemática. Durante a entrevista ele não mencionou o desejo de participar das demais atividades sindicais. Atribuímos a recusa ao movimento coletivo como uma das consequências do apelo à individualização dos operários implementada pela empresa. A fragmentação dos trabalhadores reverberou em suas convicções, como se eles fossem os únicos responsáveis pelas condições dos seus trabalhos. Essa noção, no entanto, os fragiliza enquanto classe. Torna-os vulneráveis às estratégias de manipulação da empresa, colocando suas necessidades pessoais como restritas, e não de classe, o que não é verdade. Assim como estes trabalhadores experienciam o processo de trabalho coletivamente, também compartilham seus dilemas e desgastes.

Fragmentar os trabalhadores em diferentes empresas, e engajar a competição entre eles, fragilizou as duas ordens de fatores na qual Beaud e Pialoux (2009) compreendem como

fundantes da militância: a proximidade social e a trocas materiais. Dizem os autores sobre essa relação entre os trabalhadores franceses da PSA:

No fundo, a militância dos OE pode ser compreendida como derivada de uma conjunção de duas ordens de fatores. De um lado, a proximidade social permite aos porta-vozes do grupo falar de maneira digna e fiel (com as palavras, os humores e a violência do grupo...). De outro, algumas condições materiais favorecem o surgimento de uma cultura de oficina que insere o trabalho militante em certas formas: regulação das múltiplas pequenas trocas e favores entre os operários, negociação de arranjos e compromissos com o controle para autorizar certas transgressões (por exemplo, o consumo de bebidas alcóolicas), envolvimento nos ritos que facilitam a sociabilidade de oficina e, em especial, tudo que diz respeito ao uso dos intervalos, dos tempos de vida da oficina, porque são carregados de sentido social: o grupo se remodela e se recria em torno do compartilhar comida, da bebida e do cigarro, numa espécie de fraternidade cuja brevidade é apreciada com conhecimento de causa (Beaud, Pialoux, 2009, p.238).

A força dos sindicatos depende da qualidade das relações que são estabelecidas nas linhas de produção. O individualismo exacerbado dos operários, o não reconhecimento das fragilidades dos outros, que é alimentado pelo estímulo à concorrência entre os operários pela empresa, acaba por reduzir as possibilidades de atuação sindical. A comunhão do grupo, os “momentos de fusão” entre os trabalhadores são deveras relevantes para orientar as lutas por um mundo mais justo e mais solidário (Beaud, Pialoux, 2009).

Também em forma de substituição à ação sindical, a Jeep apresenta aos seus empregados a possibilidade de diálogo com os líderes como meio de resolução dos conflitos e impasses. Entra em cena aqueles que consideramos como primordial no manejo das inquietações, o *team leader*. Segundo o E5, *team leader* da Jeep, dentro da fábrica é priorizado o atendimento isolado com os colaboradores.

As questões são mais burocráticas. Tipo eu tô com algum problema pessoal, algum problema pessoal em casa, então a gente vai conversar pra gente se alinhar. É assim que a gente trabalha com pessoas. Pessoas erram, pessoas acertam. Pessoas são instáveis, têm as suas variáveis, então agem...elas podem ter oscilações, então essas oscilações a gente tem que entender, se é algum problema pessoal, se é financeiro, família, do trabalho, entendeu? Tem todo um estudo de caso. Conversar primeiramente e ver se ele [trabalhador] precisa de algum suporte nosso. Entender se ele precisa de um dia para resolver alguma coisa, ou se precisa de alguns dias. E aí de repente a gente agenda algumas férias, de acordo com o que o colaborador precisa. A gente vê o que o trabalhador precisa (E5, 2023).

É preciso insistir no que pode ser visto como algo positivo na primeira leitura. É evidente que a boa relação com os supervisores é algo positivo para a dinâmica do processo de trabalho, porém, estamos diante de um afastamento induzido dos trabalhadores com

aqueles que representam uma perspectiva de organização e enfrentamento, a organização sindical. Para além disso, o excesso de individualização dos conflitos, tratá-los como casos a serem estudados, fragmenta os agentes enquanto classe.

Apesar do panorama de afastamento, parece haver entre os trabalhadores e trabalhadoras novos horizontes quanto ao estabelecimento das suas relações interpessoais, com chances de interferir na renovação das práticas sindicais, a saber, os encontros e confraternizações fora do ambiente de trabalho surgem como esperança para a criação de laços de fraternidade entre esses indivíduos.

4.4 TRAJETÓRIAS, SOCIALIZAÇÕES E OS ENCONTROS ENTRE OS OPERÁRIOS E OPERÁRIAS

Há uma mudança de postura entre os entrevistados quando questionados sobre os laços e as interações com os seus colegas de trabalho. Eis que entre falas tensas, retraídas, arredias e por vezes desconfiadas, surgiram risos, sorrisos e o contentamento em descrever seus colegas de trabalho, como partilham da companhia uns dos outros, o que eles conversam e quais atividades de lazer costumam realizar em coletivo. Para nós, um momento emblemático que demonstra o trabalho e o processo de trabalho como mola propulsora para a criação de novas relações sociais.

O lazer, as confraternizações, são tomadas pelos operários e operárias como um importante meio para o estabelecimento de laços de afetividade, é a cola que mantém esses trabalhadores. As expectativas criadas mediante o ingresso na fábrica sofrem progressivas rupturas em meio ao desenvolvimento do processo de trabalho na fábrica. A insegurança que as atormentava nas demais experiências de trabalho, e que, em teoria, seriam substituídas cede lugar às jornadas de trabalho marcadas pelos excessos de flexibilidade. A quebra dessa esperança pode ser potencialmente prejudicial.

Mesmo na esfera do trabalho, onde o caráter temporário dos compromissos é agora um fato admitido, uma experiência satisfatória normalmente cria esperanças de prolongamento (renovação de um contrato por prazo determinado, transformação em contrato por prazo indeterminado, sem falar de promoções ou evolução na carreira). Segue-se que o rompimento de uma relação e a interrupção de um projeto são coisas que se prestam a ser vivenciadas como fracassos (e não como uma prova banal, conforme desejaria a lógica da cidade por projetos) (Boltanski, Chiapello, 2009, p.420).

A rotina intensa de trabalho limita as relações sociais desses trabalhadores. A família e os amigos são deixados de lado, vistos ocasionalmente quando sobra tempo. Nesse sentido, os laços criados no ambiente de trabalho são de extrema relevância para o reequilíbrio das interações sociais desses indivíduos.

Sozinhos e sobrepajados pelo excesso de responsabilidade, não há segurança quanto ao desenvolvimento de compromissos de longo prazo na vida pessoal desses indivíduos. Entre os entrevistados, os laços familiares foram os mais prejudicados. As respostas foram unânimes quanto ao afastamento dos pais, filhos e irmãos. Todos eles mencionaram a falta de tempo, o excesso de trabalho, as horas-extras nos sábados como empecilhos à interação. Quando disponíveis, comentam a maioria deles, preferem dormir. Em meio às dificuldades de manter relações criadas antes do ingresso na fábrica, formar amigos de dentro do trabalho é parte essencial para a regulação das suas experiências sociais.

A estabilidade financeira, utilizada inicialmente como atrativo ao ingresso de trabalho no polo, não é suficientemente eficaz para manter esses trabalhadores a longo prazo diante de uma rotina de trabalho tão exaustiva. O trabalho precisa assumir um caráter mais pessoal para esses operários. A integração entre os trabalhadores acontece à margem do proporcionado pela montadora e contribui para a adição de sentido ao ato de trabalhar no polo. Por essas razões acreditamos que a convicção dos operários e operárias em confraternizar-se fora dos limites da fábrica pode ser tão subversivo quanto uma greve organizada.

A importância dessas interações dentro e fora da fábrica para os indivíduos transpareceu nos diálogos realizados com os operários do polo. A E5, operária do chão de fábrica da PCMA, sorriu largamente ao mencionar os seus amigos.

São meus filhos. É um carinho muito grande [risos]. São todos mais novos, de 23 a 35 anos. Um é chato, eu chamo ele de meu ogro [risos]. O outro é meio doidinho, tem outro que eu chamo ele de bagaceira, ele é bem, bem zen. E o outro é irmão, ele vai pra igreja. Nós interagimos muito bem, até o evangélico interage muito bem com a gente (E5, 2023).

A socialização é uma característica humana, no entanto, observar os colegas de trabalho como familiares não é apenas um exercício das capacidades biológicas, mas sim uma necessidade de integração entre os agentes. O esforço de reconhecimento entre os indivíduos contrasta com o desejo de desenvolvimento de relações de trabalho breves, *portáteis*, que podem ser readaptadas em quaisquer circunstâncias desejadas pela empresa capitalista. Os

trabalhadores devem assumir o título de integrantes de equipes, mas sem o companheirismo inerente. Acerca desse processo nos explica Sennett (2005, p.145):

Equipe é um grupo de pessoas reunidas mais para executar uma tarefa específica imediata que para permanecer juntas, como numa aldeia. Os autores argumentam que o trabalhador tem de trazer a tarefas de curto prazo a capacidade instantânea de trabalhar bem com um cambiante elenco de caracteres. Isso significa que as aptidões que as pessoas levam para o trabalho são *portáteis*: saber ouvir e ajudar aos outros, ao passar de equipe em equipe, à medida que muda o pessoal das equipes – como se passa de janela em janela numa tela de computador. Também se exige distanciamento do bom jogador de equipe; ele deve ter a capacidade de distanciar-se de relacionamentos estabelecidos e julgar como podem ser mudados; deve imaginar a tarefa imediata, em vez de mergulhar nas longas histórias de intrigas, traições passadas e ciúmeiras.

Entre as atividades mencionadas pelos entrevistados como fazendo parte dessa trama de relações estão as confraternizações de fim de ano, um rito financiado pelas empresas. Diferentemente das “mini-comemorações” (E1, 2022) que acontecem durante o expediente de trabalho – os operários paralisam em torno de 10 minutos a produções e comemoram com um café da manhã o aniversário de um colaborador, por exemplo – as “confras” de natal são feitas fora do perímetro da fábrica. Reúnem os familiares dos operários e operárias, momento fértil de descontração.

Mas algo a ser destacado acerca das comemorações de fim de ano promovidas pelas empresas é que elas são recheadas de performances. A supervisão, que durante o ano está em constante conflito com os trabalhadores, renovam suas relações com os colaboradores nas festas de fim de ano.

Há, no entanto, um tipo mais informal de encontro e comemoração, organizado pelos próprios operários. Segundo E1 (2022), seus colegas de equipe se esforçavam, entre a rotina de trabalho, para reservar momentos de lazer uns com os outros. “A gente alugava uma casa com piscina no sábado enquanto não tinha trabalho e passava o dia lá. Fazia churrasco, jogava bola, essas coisas” (E1, 2022). Essas atividades, todavia, não contavam com a presença das lideranças, que segundo o entrevistado, não compareciam. “o meu primeiro *team leader* participava, o segundo a gente chama, ele dizia que ia e na hora sumia [risos]” (E1, 2022).

Sem a supervisão da empresa, esses momentos de lazer proporcionados pelos próprios operários são marcados por um certo grau de liberdade. O espaço torna-se mais seguro e conveniente ao exercício das suas vontades, posto que o que os reúne naquele momento é tão apenas as suas afinidades, o companheirismo, e não a obrigação formal de comparecer nas

festividades financiadas, e vigiadas, pelos seus chefes. É aqui que estes criam, ainda que de forma inconsciente, a linguagem que os levará à criação e ao reconhecimento de valores estabelecidos e congregados em grupos, para além do que é instituído no processo de trabalho.

Ao longo desse trabalho, apresentamos a individualização dos trabalhadores como uma das consequências oriundas do processo de trabalho na montadora, interferindo na maneira como os indivíduos interagem dentro e fora do ambiente de trabalho. Como vimos em tópicos anteriores, a mudança na cultura operária deslocou a importância de algumas instâncias socializadoras, como as ligadas às manifestações coletivas de cultura e lazer para atividades mais individuais, um exemplo dos reflexos do controle da montadora sobre a vida privada dos trabalhadores.

Todavia, neste tópico retomamos mais uma vez uma ideia que é central para este trabalho: a realidade desses operários não é homogênea, ainda que exista uma mobilização para torná-los uniformes. O presente subtópico buscou trabalhar a contradição que surge entre o controle operário e as manifestações do que, para nós, pode ser compreendida como uma forma de resistência coletiva: as confraternizações. Mas não uma resistência à rotina de trabalho, as trocas de turno, trabalhadas anteriormente, mas sim de ir contra o apelo à individualização das sociabilidades desses indivíduos. Observamos que ainda permanece, de forma consciente ou não, entre os operários e as operárias a vontade de criar laços de afetividade entre os companheiros para além das imposições das fábricas.

4.5 AS RELAÇÕES DE GÊNERO SOBRE A LUZ DO POLO

Quando questionado acerca do que a Jeep representa para sua vida disse o trabalhador E4 (2023): “lá é uma empresa muito inclusiva, ela defende essa bandeira de igualdade, de inclusão, eles buscam muito desenvolver as pessoas. Eles buscam reconhecer as pessoas pelo o que elas desempenham, não pelo que elas são”.

Esta é, sem dúvidas, uma fala muito curiosa. Há de se pontuar que esse campo de possibilidades foi demarcado na fala de um empregado do sexo masculino, trabalhador do polo desde 2015, *team leader*, ou seja, foi feita por alguém que desfruta de uma posição relativamente estável. Resta-nos averiguar qual a extensão desses privilégios às trabalhadoras do polo.

Entre as entrevistadas, (E3 – Magneti Marelli e E5 – PCMA), o ingresso na fábrica se deu mediante a abertura de postos de trabalho na produção voltados para operárias do sexo feminino. A E3, que já havia trabalhado no setor de Recursos Humanos da Marelli, mencionou a escassez de vagas na produção voltadas para trabalhadoras mulheres. Diz ela: “nessa época eles não contratavam muita mulher pra trabalhar no chão de fábrica, era mais homem, tipo 90% homem. Eu fui a 5ª mulher a trabalhar lá no chão de fábrica” (E3, 2023).

Um processo muito similar ao vivenciado pela E5. A trabalhadora mencionou o ingresso na fábrica após a abertura de vagas voltadas para as operárias na linha de produção, o que segundo ela, aconteceu depois de um tempo pois “no início só trabalharia homem” (E5, 2023).

Desde que abriu a Jeep o sonho de todo mundo era trabalhar lá, no início só trabalharia homem, né isso. Aí depois que começou a abrir vagas para mulheres, no caso onde eu tô hoje. Parece que já tinha uns setores com mulheres, mas era bem restrito, é mais expansivo, tem mais oportunidades. Aí quando surgiu oportunidade eu preenchi vários e-mails, né, e nessa seleção aconteceu de me chamarem.

O incentivo à criação de vagas, bem como de outras ações promovidas pelo polo, têm sido uma parte importante no plano de aproximação entre a Jeep e a comunidade local. A trajetória de ascensão da engenheira Juliana Coelho é amplamente divulgada pela mídia como um demonstrativo de uma suposta abertura do polo ao protagonismo feminino. Contratada desde 2013 pela FCA, Coelho iniciou sua carreira como especialista em processo de pintura (*Automotive Business*, 2020). Em 2020, Juliana assumiu o cargo de diretora de manufatura da FCA para a América Latina, no cargo que pertencia ao engenheiro italiano Pierluigi Astorino (*Automotive Business*, 2020). Em 2023, a engenheira passou a assumir um novo cargo, de *head global* do modo de produção *Stellantis*, sendo a primeira mulher a assumir a posição.

Para assumir o cargo, Juliana Coelho precisou realizar uma extensa capacitação. Durante um ano e meio, a executiva participou de um programa da *Stellantis* de mentoria para lideranças femininas, com o qual desenvolveu competências profissionais de gestão (Scarabotto, 2022). Além disso, Juliana pôde participar de formações em outros países, como a Itália e a Sérvia (*Automotive Business*, 2020). Apesar da beleza da trajetória de ascensão dentro da fábrica, o percurso profissional e educacional de Juliana é um ponto fora da curva. Entre todos os entrevistados houveram queixas quanto as dificuldades de conciliação da formação educacional e o ritmo de trabalho na fábrica, panorama que se tornou mais sensível entre as entrevistadas do sexo feminino.

Entre as mulheres recai o fardo da dupla jornada: a de trabalho na fábrica e o mantimento do lar. A trajetória da E5 é especialmente complexa; a operária é mãe-solo de um jovem adulto de 19 anos e a adolescente de 12. Sozinha, a E5 mantém o lar com o salário advindo do seu trabalho na PCMA, pois atualmente o seu filho encontra-se desempregado. Foi na referida entrevista que encontramos mais detalhes acerca dos programas e planos de assistência fornecidos pela empresa. Sua filha de 12 anos dispõe do plano de saúde, odontológico, *gympass*, todos pagos pela sistemista, o que, segundo ela, garante “um pouco mais de segurança” (E5, 2023). Com preocupação a mesma revelou que o filho, devido a idade, não dispõe de nenhum auxílio ou assistência. Para ela, seria positivo o ingresso do jovem na fábrica, não apenas pelo valor pago em salário, mas também pela segurança assistencial fornecida aos trabalhadores, que no jugo da operária, é de suma relevância para a existência deles.

As preocupações expostas pela operária a partir da leitura da sua realidade revelam uma das dimensões imbricadas nas relações de gênero. Às mulheres é dado o fardo do *cuidado* da casa e dos filhos, mesmo daqueles em maioridade, pois é o *cuidado* “um conjunto de práticas materiais e psicológicas que consiste em trazer respostas concretas às necessidades dos outros” (Molinier; Laugier; Paperman, 2009 apud Hirata, 2016, p.54). Cabe à entrevistada garantir que os filhos estejam bem de saúde, na escola, que tenham boas perspectivas profissionais. Para ela, além dos seus deveres como operária industrial, “recai o trabalho doméstico, cuidar das crianças e das pessoas dependentes no seio da família” (Hirata, 2020, p.54).

As responsabilidades presentes na garantia do bem-estar dos seus familiares levaram à entrevistada a analisar, e expor durante o percurso da sua entrevista, detalhes que passaram despercebidos pelos entrevistados do sexo masculino, e até mesmo pela outra entrevistada, que é solteira e não possui filhos.

Há que se destacar outro ponto mencionado pela entrevistada E5, a segurança de trabalho ofertada pelo polo. Diz ela: “a facilidade de transporte pra gente. A gente não se arrisca tanto nesses ônibus de rua. Ainda tem aquelas pessoas sempre indicando o que pode e o que não pode dentro da fábrica, é tudo segurança né, eles trabalham em cima de segurança e qualidade” (E5, 2023).

É evidente que a preocupação quanto à segurança e à integridade física é comum a todos, no entanto, a externalização destes pontos foi feita especificamente pela única pessoa

entre os entrevistados que possui filhos, que é mãe. Para a E5, ser operária da fábrica vai além da estabilidade financeira, do desenvolvimento profissional, pontuados por outros entrevistados, é, sobretudo, a oportunidade de fornecer as bases para a ascensão de todos os integrantes familiares, de continuar viva e bem para acompanhar o desenvolvimento dos seus filhos.

O trabalho da E5 na PCMA garante que o seu filho, de 19 anos, possa se dedicar exclusivamente a qualificação técnica com a perspectiva de obter um bom emprego no futuro, mas este é um sacrifício realizado pela operária com consequências para o seu convívio familiar. A filha de 12 anos passa os dias com a avó e com o irmão mais velho durante a semana.

Meus filhos...ela fica na casa da minha mãe, nos dias que meu filho tá em casa, ele faz curso, ela passa o dia com ele e à tarde vai pra escola” (E5, 2023). Ao mencionar sua dinâmica familiar a um profundo pesar na fala da trabalhadora, que dizia ser “mais presente na vida dela do que agora (E5, 2023).

Apesar da tristeza que carrega devido o afastamento, ainda assim o trabalho no polo é compensatório, na visão da entrevistada. “Eu me sinto um pouco triste, mas em saber que lá tá me proporcionando alguns benefícios pra ela, né, no caso deles dois. Aí no caso eles têm que entender, né” (E5, 2023).

A trajetória familiar da E5 é um caso que exemplifica a experiência de milhares de brasileiras, cuja dinâmica doméstica atravessa as suas relações de trabalho. Enquanto entre os homens entrevistados as maiores preocupações limitavam-se aos seus desenvolvimentos profissionais, sendo a ascensão familiar uma consequência, para a operária a vida dos filhos é o fator de maior capacidade mobilizante. Isto é, é ele que determina os rumos da presente operária.

As preocupações da entrevistada escancaram os reflexos que a natureza do trabalho no polo lança sobre as vidas dos trabalhadores e das trabalhadoras. De forma inconsciente, mas também consciente, as falas da E5 revelam o conflito entre o trabalho e a experiência humana. Diz Sennett (2006, p.32) sobre essa interação:

O conflito entre família e trabalho impõe algumas questões sobre a própria experiência adulta. Como se pode buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se pode manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos?

Para além do sofrimento quanto às responsabilidades domésticas enfrentadas sozinhas, a operária sente profundamente a ausência dos filhos. O salário e os benefícios pagos pela

empresa são capazes de recompensar o seu distanciamento físico, mas não emocional. De maneira cruel a trabalhadora é atravessada pela iminência da fragilização das suas relações familiares. Ela espera que a filha compreenda o seu afastamento, e que isso não interfira no espaço ocupado por ela como mãe na vida dos seus filhos.

Talvez a sua dinâmica familiar explique o desinteresse da E5 em subir de cargos dentro da fábrica. Quando questionada, a mesma recusou a possibilidade de ascensão a cargos de liderança pois “precisam lidar com muitas pessoas” (E5, 2023), apesar de ter mencionado a importância da qualificação profissional como estratégia de permanência no polo. Ou seja, para ela, vem sendo suficiente o trabalho que desempenha.

No entanto, a falta de pretensão em ascender dentro da fábrica não é algo comum entre os operários, que observam na Jeep um mar de possibilidades de estratificação social, tampouco esse suposto “desinteresse” é desejado pela administração, que vê esse afastamento como um demonstrativo de um perfil operário fraco. Assumir grandes responsabilidades é, para todas as empresas do polo, um fator distintivo entre operários “interessados”, dispostos a terem suas vidas inteiramente ocupadas pelas necessidades das empresas, e os desinteressados, com desejos para além do ato de trabalhar.³²

Aqui, cabe a imaginação sociológica tentar compreender o que foi transmitido pela operária ao longo da entrevista, mas não propriamente externalizado. A persistência em manter-se no chão de fábrica, ainda que não seja algo bem visto entre seus pares, vai além da recusa da responsabilidade imbricada à posição de liderança, mas está na ausência do interesse em ter sua vida objetivada pelo trabalho na fábrica.

O diálogo com a E5 foi frutífero em muitos sentidos. Para além do seu perfil, operária de chão de fábrica, de 43 anos e mãe-solo, a entrevistada parece ter sido a que mais buscou atribuir sentidos às suas relações de trabalho. Quando questionada sobre os seus colegas de trabalho, referiu-se a eles como uma família, descreveu suas personalidades, como ela se relacionava com eles.

Bem como Rico, descrito por Sennett (2005), a trabalhadora se concentra em sua determinação de resistir; não vai ficar à deriva. “Quer resistir sobretudo à ácida erosão

³² A jornada da E5 com a montadora é, sem dúvidas, de grande destaque, dada as suas particularidades frente aos demais entrevistados. No entanto, para nós, há um outro perfil que pode ser encaixado nesse perfil de “desinteresse”, o E1. Durante as suas falas, como “deixar eles lá gritando”, evidenciam o afastamento do operário e a resistência desse em assumir para si, de forma total, a identidade e o comportamento desejado pela montadora.

daquelas qualidades de caráter, como lealdade, compromisso, propósito e resolução, que são a longo prazo na natureza” (Sennett, 2005, p.37). Para ela, não faz sentido abrir mão da presença da sua família, da paz que ela descreveu, ainda que a desfrute minimamente, para dedicar-se inteiramente ao trabalho. O que a incomoda não é propriamente lidar com pessoas, mas sim viver em função das obrigações do cargo.

O que nos faz concluir que, embora a montadora tenha se empenhado em repassar uma nova cultura operária para esses indivíduos, a partir da introjeção de novas práticas e valores de trabalho, há uma certa resistência por esses trabalhadores e trabalhadores em adotar de forma unânime essa nova cultura fabril. Por mais precárias que fossem as suas vidas antes do ingresso no polo, existem elementos familiares que garantem a coesão e o sentido entre os operários.

Entre os entrevistados, apesar destes possuírem trajetórias singulares – como experiências de trabalho diferentes – todos eles, em alguma medida, sentem a ausência da família, das possibilidades de lazer, de estudo, que foram limitadas após o ingresso no polo. Então mesmo que o ingresso na fábrica tenha garantido essa suposta segurança financeira, muito discutível, por sinal, eles sentem o distanciamento desse elemento humano e social.

Para nós, essa resistência à totalidade desse processo de sociabilidade produzido pela Jeep se deve, também, à própria trajetória social, cultural, econômica e política do território. Como vimos ao longo deste trabalho, Goiana não era um atraso, como muitos levavam a crer. A montadora se deparou com uma região com culturas do trabalho heterogêneas, cada qual com seus próprios dilemas e moralidades, que de certo influenciam todas as relações sociais produzidas nesse caldeirão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo principal analisar quais os impactos da organização produtiva do Polo Jeep para as relações sociais e de trabalho, partindo da perspectiva dos seus trabalhadores e trabalhadoras. Para tanto, buscou-se a reconstituição das trajetórias de 5 operários do chão de fábrica, oriundos do território de Goiana e das cidades do entorno. Apesar do recorte feito para a produção deste trabalho, somos levados a crer que as conclusões tomadas e produzidas aqui lançam luz para um caso mais geral, que afeta a todos os empregados do polo.

De certo, cada um dos indivíduos entrevistados possui singularidades, o que nos levou a um duplo trabalho de análise, isto é, em busca do que os une e do que os distancia. Elucidamos como se desenvolveu o Polo, quem são seus trabalhadores, e como estes sentem e experienciam o trabalho na fábrica. No capítulo 1 trabalhamos os antecedentes econômicos e sociais de Pernambuco e Goiana nas vésperas da instalação da Jeep, em 2011.

Naqueles anos Pernambuco vivia um momento oportuno. Colhia para si os resultados das políticas econômicas e sociais *neodesenvolvimentistas* praticadas ao longo dos anos 2000, cujas consequências mais expressivas foram a expansão e a diversificação da matriz produtiva, sobretudo a partir da retomada da industrialização, com forte apelo da indústria de transformação e da construção civil. Nessa linha, a Jeep recebeu total apoio do governo estadual, isto é, milhões em isenção fiscal, doação de terrenos e obras de infraestrutura urbana – além, é claro, de ter sido amplamente beneficiada pelos investimentos realizados nos anos anteriores ao polo, como a consolidação do Porto de Suape.

Prezamos em demonstrar a importante relação entre as instâncias de governo, estadual, municipal e o Grupo Fiat, para a criação do Polo. Mais do que isso, sem a chancela dos governos a Jeep teria dificuldades em se enraizar em Goiana, isto é, em aportar no município toda a sua cultura do trabalho. Ora, sem o estigma de atraso que se criou em torno da região, que seria um fruto das culturas do trabalho presentes ali – a pesca artesanal e a indústria sucroalcooleira – a montadora certamente teria dificuldades em introduzir os novos valores e práticas de trabalho – e de vida.

A Jeep, em certa medida, se retroalimenta da condição social de abandono – fruto do descaso do poder público – e projetou para a população a imagem de que a fábrica representaria a entrada no progresso. Com a Jeep Goiana se tornaria a cidade do futuro, um

lugar na qual os jovens não sofreriam mais as dificuldades que os antigos passaram – assim disse o prefeito. No entanto, a realidade é muito mais complexa do que isso. Em verdade, esses trabalhadores foram migrados das suas culturas do trabalho e expostos em um novo regime produtivo, com práticas, valores e meios de trabalho opostos ao que desempenhavam antes.

A partir disso foram desencadeados alguns processos entre os trabalhadores da Jeep. Em primeiro lugar, notou-se uma certa individualização entre os operários. Todos eles demonstravam certa desconfiança uns com os outros, como se suas experiências de trabalho fossem únicas e de responsabilidade deles mesmos. Para nós, isso é resultado da política de vulnerabilização dos trabalhadores empreendida pela Jeep, que os responsabiliza em excesso. Há também que se mencionar que esses perderam o interesse em desempenhar atividades coletivas. Nas suas horas vagas, que são bem raras, eles têm se dedicado a atividades isoladas, como praticar esportes – algo que pode ser realizado em conjunto – sozinhos. Um dos entrevistados, E1, mencionou gostar de pedalar e o E4, correr.

Dormir, uma necessidade fisiológica, surgiu entre os entrevistados como uma atividade de lazer. Diante das exigências do trabalho, estes indivíduos têm se distanciado dos prazeres da vida, trocando os instintos biológicos pelo trabalho. Esse panorama nos permite dizer que a Jeep tem se estendido para todos os planos da vida dessas pessoas, o controle é exercido sobre quem de fato eles são.

No entanto, sendo as relações sociais tão complexas, existem alguns pontos que apontam para um certo grau de resistência desses trabalhadores ao controle completo das suas vidas pela Jeep. Ainda que com menor frequência do que o ideal para as relações humanas, os trabalhadores insistem em realizar algumas poucas atividades em comunhão com os seus colegas de trabalho, as “confras”. Essas atividades são custeadas por eles, realizadas em grupos mais íntimos – sem a vigilância das empresas. É a oportunidade de eles estreitarem laços de afinidade. Este seria, em nossa perspectiva, uma forma de resistência aos apelos da fábrica à individualização.

Outra prática de resistência tem se forjado na luta contra o que eles consideram como desgastes provocados pela fábrica. Esse novo perfil operário vê com desconfiança a luta sindical clássica, o que é em partes promovido pela montadora, distanciando-se dos sindicatos. No entanto, a luta de classes não está morta; ventilamos neste trabalho a

possibilidade de novas formas de insurreição dos operários, como ignorar as ordens de continuidade da produção. Um resgate do controle operário sobre os processos produtivos.

Por fim, gostaríamos de destacar as relações de gênero sobressalentes deste trabalho como um dos pontos que merecem ser analisados dentro do nosso objeto de pesquisa. Em especial, a trajetória de uma das entrevistadas, a E5, que é uma mãe-solo. É comum ouvirmos referência de como o trabalho no Polo é um mundo de possibilidades, todavia, estas se encontram limitadas quando se é mulher. Nossa entrevistada não tem os mesmos privilégios dos demais, que trabalham exclusivamente com o objetivo de consolidar suas carreiras, para ela a vida e a qualidade de vida dos seus filhos é quem mais importa. Quando ouvimos atentamente o seu relato percebemos que essa cultura fabril que a montadora preza não inclui esse perfil de trabalhador, cujos interesses são coletivos. A trajetória de trabalho da E5 é também uma forma de resistência.

De certo, este trabalho não atingiu todas as circunstâncias em torno do problema de pesquisa. Os reflexos da dinâmica produtiva presente na Fábrica Mais Moderna do Mundo atingem seus operários em diferentes perspectivas, cortado pelas relações de gênero – que merece ser aprofundada em trabalhos posteriores – e das relações étnico-raciais, afinal, estamos nos referindo a um território de herança colonial. Há também que se mencionar que a temática ambiental não recebeu a devida atenção neste trabalho, mas que é também um forte eixo a ser analisado.

No mais, acreditamos que a pesquisa alcançou os seus objetivos e apresentou, de forma clara e objetiva, como tem se desenvolvido as relações de trabalho entre os operários e as operárias, a partir da reconstituição das suas trajetórias. E por fim, para responder a pergunta que abre este trabalho, A Fábrica Mais Moderna do Mundo?, é proveitoso ressaltar que apesar de todos os discursos quanto à inovação das operações e práticas de trabalho, a Jeep Goiana se mantém com o uso da força de trabalho viva, baseada no controle das subjetividades operárias.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, L. F. A. O Marco Normativo da Precarização do Trabalho no Brasil: entre a contenção e a permissão. **Faces de Clio**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 6, p. 126-150, 2017.
- ALVES, A. R. C. “Com o suor do trabalho”: uma análise do *ethos* dos batalhadores manifesto no âmbito do consumo. 2018. 286f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.
- ALVES, I. “A Jeep Desenvolve a Região e as Pessoas que Vivem Nela”. **DRAFT**, Set. 2019. Disponível em: <https://www.projeto draft.com/primeiro-emprego-jeep/>. Acesso em: 19 jan. 2023.
- AMORIM, H.; GUILHERME, G. H. Entre scripts e metodologias ágeis: a prescrição como tendência no trabalho mediado pelas TICs. *In*: ANTUNES, R. (org.) **Icebergs à deriva. O trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023.
- AMORIM, H.; GRAZIA, M. R. TAYLORIZAÇÃO E AUTO-TAYLORIZAÇÃO DO TRABALHO: as metodologias ágeis na indústria de software. **Revista de Ciências Sociais**, v.8, no 2, p.747-776, jul./dez. 2018.
- ANDRADE, M. C. DE. **Histórias das Usinas de Açúcar em Pernambuco**. Recife: Editora Universitária UFPE, 2001.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006.
- ANTUNES, R. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In*: DRUCK, G.; FRANCO, T. (orgs.). **A Perda da Razão Social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.
- ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão. O novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- ANTUNES, R. Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no Limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.
- ARAÚJO, T. B. Nordeste: desenvolvimento recente e perspectivas. *In*: Guimarães, P. F.; AGUIAR, R. A. DE; LASTRES, H. M. M.; SILVA, M. M. DA. **Um olhar territorial para o desenvolvimento: Nordeste**. Rio de Janeiro: BNDES, 2014. P.540-532.
- ARAÚJO, W. P. Marx e a Indústria 4.0: trabalho, tecnologia e valor na era digital. **R. Katál.**, Florianópolis, v.25, n. 1, p. 22-32, jan./abr. 2022.
- Após a fusão, Fiat e Chrysler formam o grupo FCA. **Automotive Business**, 29 jan. 2014. Disponível em: <https://automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/apos-fusao-fiat-e-chrysler-formam-o-grupo-fca/>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- AZAIS, C. Território e Trabalho: uma inscrição em temporalidades diferentes. **Novos Cadernos NEA**, v. 7, n. 1, p. 31-56, jun. 2004.
- BALHESSA, M. Jeep Commander ganha visual comemorativo para o carnaval. **Motor Show**, 18 fev. 2023. Disponível em: <https://motorshow.com.br/jeep-commander-ganha-visual-comemorativo-para-o-carnaval-entenda/>. Acesso em: 21 jan. 2024.
- BARBALHO, Luciana de Carvalho. Capitania de Itamaracá, poder local e conflito: Goiana e Nossa Senhora da Conceição (1685-1742). 2009. 138 f. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2009.
- BARBOSA, M. **Jeep prepara mão de obra para o futuro**. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/jeep-prepara-mao-de-obra-para-o-futuro/48479/>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- BARROS, J.C. P. DE. Conflitos e negociações no campo durante o primeiro governo de Miguel Arraes em Pernambuco (1963-1964). 2013. 241f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013.

- BEAUD, S.; PIALOUX, M. **Retorno à Condição Operária: investigação em fábricas da Peugeot na França**. 1 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- BERNARDO, J. **Democracia Totalitária: teoria e prática da empresa soberana**. 1 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2004.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O Novo Espírito do Capitalismo do Capitalismo**. 1 ed. São Paulo: Martinsfontes, 2009.
- BOURDIEU, P. **O Desencantamento do Mundo: Estruturas Econômicas e Estruturas Temporais**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1979.
- BOURDIEU, P. A. **Razões Práticas. Sobre a Teoria da Ação**. Campinas: Papyrus Editora, 1996.
- BOURDIEU, P. *Meditações Pascalianas*. 2a. Ed. Rio de Janeiro, Bertand Brasil, 2001.
- BRASIL. **Decreto Nº 6.096, de 24 abr. 2007**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm Acesso em: 19 jan. 2024.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista. A Degradação do Trabalho no Século XX**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.
- BRIDI, M. A.; MACHADO, S.; PORTELLA, G.C. Terceirização, Cadeia Produtiva e Reconfiguração da Noção de Empregador: o caso atento. *In: ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA*, XXI, 2017, Uruguay. **Anais**. Uruguai: 2018, p.1-17.
- BUBBICO, D. Melfi no Brasil vinte anos depois: semelhanças e diferenças entre os investimentos greenfield da FCA em Melfi e em Goiana. *In: LADOSKY, M. H. (org). A Indústria Automobilística vista do espaço local: a experiência da Jeep (FCA) em Pernambuco e de outras montadoras*. Paraíba: Ed. Eduepb, 2021.
- CÂMARA, B. A. D. O Carnaval de Aruendas: memória, história e cultura popular em Goiana – Pernambuco. *In: Encontro Regional Nordeste de História Oral*, XI, 2017, Fortaleza. **Anais**. Fortaleza: 2018, p. 1-16.
- CAMUFFO, A.; VOLPATO, G. The labour relations and lean manufacturing at Fiat. **The International Journal of Human Resource Management**, Inglaterra, v. 6, n. 4, dez. 1995.
- CARVALHO, V. Fábrica da Jeep em Pernambuco com 95% de funcionários nordestinos muda milhares de vidas. **Razões para Acreditar**, 15 mai. 2018. Disponível em: <https://razoesparaacreditar.com/fabrica-jeep-pernambuco-muda-vidas/>. Acesso em: 22 jan. 2024.
- CELLARD, A. (2012). A análise documental. *In: POUPART, J. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. 3a ed. Petrópolis, Vozes.
- CÊPEDA, V. A. Inclusão, democracia e novo-desenvolvimentismo – um balanço histórico. **Estudos Avançados**, v. 26, n. 75, p. 77-90, 2012.
- CORIAT, B. **Pensar pelo Averso. O Modelo Japonês de Trabalho e Organização**. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ/Revan, 1994.
- COUTINHO, K. “Chefão” da Fiat Chrysler confirma mais 2 modelos na fábrica de PE. **G1**, 28 abr. 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/pernambuco/noticia/2015/04/chefao-da-fiat-chrysler-diz-que-fara-mais-dois-modelos-na-fabrica-de-pe.html>. Acesso em: 22 jan. 2024.
- CUNHA, L. A. **O ensino profissional na irradiação do industrialismo**. 2º ed. São Paulo: Editora UNESP; Brasília, DF: FLACSO, 2005.
- D’ALLOISIO, F. At the Periphery of Development: Scenarios and Actors of an Industrial Settlement Experiment and Its Crisis in the Case of FIAT-SATA in Melfi. *In: SPYRIDAKIS, M. (org.). Market versus Society: Anthropological Insights*. Corinth: Palgrave, 2018. P. 153-170.
- DANTAS, B. A agroindústria canavieira de Pernambuco: as raízes históricas dos seus problemas, sua situação atual e suas perspectivas. Recife: Grupo Especial para Racionalização da Agroindústria Canavieira no Nordeste – GERAN, 1971.

- DIEGUES, A. C. A Pesca Construindo Sociedades. São Paulo: NUPAUB-USP, 2004.
- ESTADO DE MINAS GERAIS. **Lei nº 6.397, de 19/07/1974**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/6397/1974/?cons=1>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- Estandartes de agremiações de caboclinhos de Goiana serão expostos em Minas Gerais. **Diário de Pernambuco**, 11 fev. 2020. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/ultimas/2020/02/estandartes-de-agremiacoes-de-caboclinhos-de-goiana-serao-expostos-em.html>. Acesso em: 18 jan. 2024a.
- Fcaheritage. Fiat. Disponível em: <https://www.fcaheritage.com/en-uk/brand/fiat-cars>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- DRUCK, G.; FRANCO, T. (orgs.). **A Perda da Razão Social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.
- FCA firma parceria com Governo de Pernambuco e Universidade de Pernambuco para realização de Residência Tecnológica. **IMPRENSA ABERJE**, 8 set. 2020. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/fca-firma-parceria-com-governo-de-pernambuco-e-universidade-de-pernambuco-para-realizacao-de-residencia-tecnologica/>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- Fiat vai mesmo para Goiana. **Automotive Business**, 05 agos. 2011. Disponível em: <https://www.automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/fiat-pernambuco-vai-mesmo-para-goiana/>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- FIAT. *Fiat Chrysler Automobiles*, 2015b. Disponível em: https://www.fiat.com.br/content/dam/fiat/institucional/pdf/Codigo_de_conduta.pdf. Acesso em: 19 jan. 2024.
- FREYRE, G. **Nordeste**. 7 ed. São Paulo: Global, 2004.
- FURTADO, Celso. Raízes do Subdesenvolvimento. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- GARUZZO, G. **Fiat: The Secrets of an Epoch**. New Work: Springer, 2014.
- GORDILLO, M. Los sindicatos de Fiat y la autonomía obrera. **PolHis**, n. 10, p. 171-181, jul.-dez. 2012.
- GOIANA. **História – Goiana**. Disponível em: <https://goiana.pe.gov.br/o-municipio/historia/>. Acesso em: 19 jan. 2024.
- GRAMSCI, A. **Americanismo e Fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.
- 1972: Governo argentino recusa exigência para fim de sequestro de industrial. **Folha de São Paulo**, 25 mar. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/banco-dados/2022/03/1972-governo-argentino-recusa-exigencia-para-fim-de-sequestro-de-industrial.shtml>. Acesso em: 19 jan. 2024.
- HARVEY, D. **Condição Pós-moderna**. 17 ed. São Paulo: Loyola, 2008.
- HIRATA, H. O Trabalho de Cuidado: comparando Brasil, França e Japão. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 13, n. 24, p. 53-64, 2016.
- HIRATA, H. **O Cuidado: teorias e práticas**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2022.
- IANNI, O. Estado e Planejamento Econômico no Brasil (1930-1970). 2 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1977.
- IBGE CIDADES. **GoianaPE**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/goiana/pesquisa/40/78187?tipo=ranking&ano=2021&localidade1=261160>. Acesso em: 19 jan. 2024.
- IFPE. **Histórico – Campus Abreu e Lima**. Disponível em: <https://portal.ifpe.edu.br/abreu-e-lima/o-campus/#:~:text=O%20Campus,-Hist%C3%B3rico&text=A%20implanta%C3%A7%C3%A3o%20do%20IFPE%20no,%2C%20em%20dezembro%20de%202014>. Acesso em: 19 jan. 2024.
- _____. **Histórico – Afogados da Ingazeira**. Disponível em: <https://portal.ifpe.edu.br/afogados/o->

[campus/historico/#:~:text=Afogados%20da%20Ingazeira%20foi%20a,at%C3%A9%20mesm o%20de%20outros%20estados.](#) Acesso em: 19 jan. 2024.

_____. **Histórico – Paulista.** Disponível em: <https://portal.ifpe.edu.br/paulista/o-campus/historico/> Acesso em: 19 jan. 2024.

INSTITUTO ÁGUA E SANEAMENTO. **Goiana (PE).** Disponível em: <https://www.aguaesaneamento.org.br/municipios-e-saneamento/pe/goiana>. Acesso em: 19 jan. 2024.

JAMILDO. Boa notícia. Jeep firma parceria com UPE para formação de novos cursos para cadeira automotiva. **Jornal do Comércio**, 25 mai. 2015.

Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/blogs/jamildo/2015/05/20/boa-noticia-jeep-firma-parceria-com-upe-para-formacao-de-novos-cursos-para-cadeira-automotiva/index.html>. Acesso em: 18 jan. 2024.

Jeep apoia carnaval de Pernambuco. **Autoindústria**, 11 fev. 2020. Disponível em: <https://www.autoindustria.com.br/2020/02/11/jeep-apoia-carnaval-de-pernambuco/>. Acesso em: 18 jan. 2024.

Jeep e SENAI qualificam profissionais para fábrica em Pernambuco. **Portal da Indústria**, 31 jan. 2021. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/educacao/jeep-e-senai-qualificam-profissionais-para-fabrica-em-pernambuco/>. Acesso em: 18 jan. 2024.

JORDÃO FILHO, A. Povoamento, Hegemonia e Declínio de Goiana. Recife: 1977.

Juliana Coelho assume a gerência da fábrica da FCA de Pernambuco. **Automotive Business**, Minas Gerais, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/juliana-coelho-assume-a-gerencia-da-fabrica-fca-de-pernambuco/>. Acesso em: 21 jan. 2024.

KUTNEY, P. FCA contrata 2 mil em Pernambuco e prepara rede Jeep. **Automotive Business**, 04 FEV. 2015. Disponível em: <https://automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/fca-contrata-2-mil-em-pernambuco-e-prepara-rede-jeep/>. Acesso em: 18 jan. 2024.

_____. FCA divide investimento de R\$ 2 bi com fornecedores em Goiana. **Automotive Business**, 28 abr. 2015. Disponível em: <https://automotivebusiness.com.br/pt/post/s/noticias/fca-divide-investimento-de-r-2-bi-com-fornecedores-em-goiana/>. Acesso em: 18 jan. 2024.

_____. O Estado da Arte no Polo Jeep. **Automotive Business**, 2015. Disponível em: <https://silo.tips/download/o-estado-da-arte-no-polo-jeep>. Acesso em: 24 jan. 2024.

LADOSKY, M. H. G. Tradição e modernização das relações de classe em Goiana (PE). *IN: ANPOCS*, 39, 2015, Caxambu. **Anais [...]**. Caxambu: ANPOCS, 2015, p. 1-24.

LADOSKY, M. H. G.; OLIVEIRA, R. V. DE. Os trabalhadores canavieiros de Pernambuco e o “novo sindicalismo”. **Revista de Ciências Sociais**, João Pessoa, n. 52, p. 71-86, jan.-jun. 2020.

_____. Mercado de Trabalho e Sindicalismo no Polo Automotivo de Goiana. *In: LADOSKY, M. H. G. (org.). A Indústria Automobilística vista do espaço local: a experiência da Jeep (FCA) em Pernambuco e de outras montadoras.* Campina Grande: Eduepb, 2021, p.101-135.

LIMA, J. C. Trabalho, Família e Mobilidade Social: um estudo sobre sociabilidade operária. Caderno CRH, Salvador, vol. 9, n. 24, p.123-153, 1996. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/issue/view/1381>. Acesso em: 05/08/2023.

LIMA, J. C.; HOLZMAN, L. Tempo, Espaço e Trabalho. *In: ECKERT, C.; ROCHA, A. L. C. da. (org.) ETNOGRAFIAS DO TRABALHO, NARRATIVAS DO TEMPO.* (p. 52-77). Porto Alegre: Marcavisual, 2015.

- LIMA, I. M. F. As “origens” dos Maracatus-Nação do Recife: uma história linear e sem transformações? **Revista Tempo e Argumento**, Santa Catarina, v. 11, n. 27, p. 255-282, 2019.
- LINHART, D. **A Desmedida do Capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.
- LOPES, J. S. L. 2 ed. **O vapor do diabo: o trabalho dos operários do açúcar**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.
- MARTINS, F. R. *et al.* A Indústria Automotiva Periférica em Tempos de Pandemia: os casos Iracemápolis e Goiana. *In: Encontro Nacional da ABET, XVII, Minas Gerais, 2021. Anais. Minas Gerais: 2022, p. 1-18.*
- MARX, K. **O Capital. Crítica da Economia Política**. 25 ed. São Paulo: Civilização Brasileira, 2008.
- MENEZES, S. **Jeep homenageia carnaval de Pernambuco**. Disponível em: <https://carroarretado.com.br/jeep-homenageia-carnaval-de-pernambuco/>. Acesso em: 19 jan. 2024.
- MELLO, E. C. DE. **Olinda Restaurada. Guerra e Açúcar no Nordeste, 1630-1654**. São Paulo: Editora 34, 2007.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 25ª ed. Petrópolis: Vozes, 2007.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Aumentam para 48 os projetos de expansão universitária**. 28 jul de 2006. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=6729&catid=212:educacao-superior. Acesso em: 09 jan. 2024.
- MORAES NETO, B. R. DE. Marx, Taylor e Ford. 1984. 148 f. Uma discussão sobre as forças produtivas capitalistas. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1984.
- MORAES NETO, B. R. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989.
- MORAES NETO, B. R. DE. Fordismo e Ohnoísmo: trabalho e tecnologia na produção em massa. **Estudos Econômicos**, v. 28, n. 2, p. 317–349, 1998.
- NETO, L. G.; OLIVEIRA, F. L. A dinâmica da economia e transformações relevantes. *In: Araujo, T. B.; T. P. DE. (orgs.). Socioeconomia Pernambucana: mudanças e desafios*. Recife: Cepe Editorial, 2018, p.15-49.
- OLIVEIRA, F. DE. **Crítica à razão dualista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- OLIVEIRA, V. C. A. DE. DE MARISQUEIRAS A OPERÁRIAS: experiências de trabalho e gênero nos territórios pesqueiros de Goiana/PE. 2017. 2015 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2017.
- Parceria do Grupo Fiat Chrysler e universidades abre inscrições com foco no setor automotivo . **Diário de Pernambuco**, 19 jul. 2015. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/economia/2015/07/parceria-do-grupo-fiat-chrysler-e-universidades-abre-inscricoes-com-foco-no-setor-automotivo.html>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- PEDRONI, M. A Chegada da Fiat no Brasil: uma nova entrante no oligopolizado mercado automobilístico brasileiro (1970 a 1973). 2019. 160f. Dissertação (Mestrado em História) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.
- PERNAMBUCO. Comissão da Verdade – Goiana. **Acervo Público de Pernambuco Jordão Emerenciano. Ligas Camponesas**. Disponível em: <https://www.comissaodaverdade.pe.gov.br/index.php/ligas-camponesas-7956-10-jpg>. Acesso em: 19 jan. 2024.
- PETERS, G. *Habitus*, reflexividade e o neo-objetivismo na teoria da prática de Pierre Bourdieu. **RBCS**, São Paulo, v. 28 n. 83 outubro 2013.
- PINTO, G. A. **A Organização do Trabalho no Século 20. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.
- PRADO JR, C. **Formação do Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

- QUADROS, V. Fiat mantém sistema de espionagem e sala exclusiva para interrogar funcionários na ditadura. **Brasil de Fato**, 18 jun. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/06/18/fiat-mantinha-sistema-de-espionagem-e-sala-exclusiva-para-interrogar-funcionarios-na-ditadura>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- QUEIROGA, M. Senai faz parceria para formar profissionais na área automotiva. **Folha de Pernambuco**, 17 jun. 2022. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/senai-faz-parceria-para-formar-profissionais-na-area-automotiva/230793/>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- QUIJOUX, M. Reprodução, Habitus, Campo: como Bourdieu pensa o trabalho?. Tradução de Maurício Rombaldi. **Revista de Ciências Sociais**, João Pessoa, n. 54, p. 220-236, jan.-jun. 2021.
- RAMALHO, C.W.N. Sentimento de Corporação, Cultura do Trabalho e Conhecimento Patrimonial Pesqueiro: expressões socioculturais da pesca artesanal. **REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**, Fortaleza, v. 43, n. 1, p. 8 – 27, jan/jun, 2012.
- RAMALHO, C. W. N., & MELO, A. A. de. Uma etnografia dos mestres da pesca artesanal da praia de Carne de Vaca, Goiana, PE. **Revista Cadernos De Ciências Sociais Da UFRPE**, Recife, v.1, n.6, p. 50-71, 2015.
- RAMALHO, C. W. N. Pescados, pescarias e pescadores: notas etnográficas sobre processos ecossociais. **Bol. Mus. Para. Emílio Goeldi. Cienc. Hum.**, Belém, v. 11, n. 2, p. 391-414, maio-ago. 2016.
- RAMALHO, C. W. N. **Embarcações do Encantamento. Trabalho Sinônimo de Arte, Estética e Liberdade na Pesca Marítima**. Sergipe: Editora UFS, 2017.
- RAMALHO, C. W. N. Cultura de ofício marítima pesqueira. In: **Revista de Sociologia e Antropologia**, Rio de Janeiro, v.11, n. 3, p. 913–943, set–dez, 2021.
- RAMALHO, J. R. Dinâmicas Sociopolíticas em Novos Territórios Produtivos. **Caderno CRH**, Bahia, v. 18, n. 19, p. 9-17, jan/ab. 2006.
- RAMALHO, J. R. In: RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A. (org.) Trabalho e Desenvolvimento Regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro. (p. 11-42). Rio de Janeiro: Editora Mauad, 2006.
- RAMALHO, J. R.; OLIVEIRA, R. V. de. Desenvolvimento, Territórios Produtivos, Trabalho e Conflito Social. **Repocs**, Maranhão, v.12, n.24, p. 11-18, jul/dez. 2015.
- RIATO, G. Jeep promove emprego e educação em Goiana. **Automotive Business**, 28 abr. 2015. Disponível em: <https://automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/jeep-promove-emprego-e-educacao-em-goiana/>. Acesso em: 18 jan. 2024.
- RODRIGUES, V. DE. O Trabalho, Desenvolvimento e Ação Sindical em Pernambuco: O Sind-Metal-PE diante do Polo Naval e do Polo Automotivo. 2020. 199f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020.
- RODRIGUES, V. DE. O Para não dizer que não falei das flores: as lutas dos trabalhadores da construção civil no complexo industrial e portuário de Suape (PE). 2012. 82f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012.
- ROESE, M. Problemas Globais, Respostas Locais: a indústria de móveis de madeira no Brasil à luz dos enfoques de cadeias produtivas e sistemas regionais de inovação. 2003. 260f. Tese (Doutorado em Políticas Científica e Tecnológica) – Universidade de Campinas, Campinas, 2003.
- ROMBALDI, M. Os sindicalistas nas entrelinhas: o caso do Sintetel pós-privatizações. 2007. 139f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- ROMBALDI, M. Militantes sob a sombra do presente. **Cadernos Ceru**, São Paulo, série 2, v. 20, n.1, jun. 2009.
- ROMBALDI, M. Internacionalização do sindicalismo no Brasil: um estudo sobre os setores metalúrgico e de telecomunicações. 2012. 241f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

ROMBALDI, M.; TOMIZAKI, K. A. “A Distinção”: contribuições da sociologia bourdieusiana aos estudos das relações de trabalho no Brasil. *In*: OLIVEIRA, R. V. de; RAMALHO, J. R.; SANSON, C. (org.). **Diálogos Críticos. O pensamento estrangeiro e a sociologia do trabalho no Brasil**. São Paulo: Annablume, 2023. p. 721-739.

Rota do Saber. Conheça as iniciativas sustentáveis da marca Jeep. **Jeep**. Disponível em: https://www.jeep.com.br/Sustentabilidade/rota_do_saber.html. Acesso em: 18 jan. 2024.

SANTOS, R. Jeep apoia a exposição Goyanna Terra Indígena. **Giro Mata Norte**, 12 dez. 2018. Disponível em: <https://giro.matanorte.com/cotidiano/jeep-apoia-a-exposicao-goyanna-terra-indigena/>. Acesso em: 18 jan. 2024.

SCARABOTTO, N. Mulher e Brasileira, Juliana Coelho assume posição na liderança global Stellantis. *Automotive Bussines*, 01 fev. 2022. Disponível em: <https://automotivebusiness.com.br/pt/posts/carreira/mulher-e-brasileira-juliana-coelho-assume-cargo-de-chefe-global-na-stellantis/>. Acesso em: 21 jan. 2024.

SENADO FEDERAL. **Sistema S**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>. Acesso em: 18 jan. 2024.

SENNETT, R. **A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 10 ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

SHAPIRO, H. A Primeira Migração das Montadoras. *In*: Arbix, G.; Zilbovicius, M. (org.) **De JK a FHC. A Reinvenção dos Carros**. São Paulo: Scritta, 1997. (p.23-87).

SIGAUD, L. A luta de classes em dois atos: notas sobre um ciclo de greves camponesas. **Revista de Ciências Sociais**, v. 29, n. 3, p. 319-343, 1986.

SILVA, A. C. J. DA; BAGATTOLLI, C. Polo Automotivo da Jeep em Pernambuco: uma análise da conformação da agenda decisória a partir do Modelo de Múltiplos Fluxos. *In*: LADOSKY, M. H. G. (org.). **A Indústria Automobilística vista do espaço local: a experiência da Jeep (FCA) em Pernambuco e de outras montadoras**. Campina Grande: eduepb, 2021, p. 61-100.

SILVA, F. T. Operários sem patrões: da Barcelona à Moscou brasileira (trabalho e movimento operário em santos no entreguerras). 2000. 494 f. Tese (Doutorado em História) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

SILVA, K. N. P.; RAMOS, M. O ensino médio integrado no contexto da avaliação por resultados. **Educação Social**, Campinas, v. 39, nº. 144, p.567-583, jul.-set., 2018.

SILVA, R. Parceria Público Privado na Educação Profissional Técnica de Nível Médio no Estado de Pernambuco. 2013. 353f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013.

SOARES, Lara Maria de Holanda. Artimanhas contra os trabalhadores em tempos autoritários: demissão disfarçada e violência verbal no Processo nº 585.65 da JCJ Goiana/PE. *In*: PRIORI, Angelo.; BATISTA, Eliana Evangelista.; BOMBA, Guilherme Alves. (org) *Política, Violência e Autoritarismo no Brasil (Século XX)*. (p. 201-207). Marigá: Edições Diálogos, 2021.

SOUSA, T. Fiat Chrysler Automóveis, Fundação Banco do Brasil e AVSI Brasil assinam parceria para novo projeto de educação em Pernambuco. **AVSI**, 19 jul. 2019. Disponível em: <https://www.avsi.org.br/fiat-chrysler-automoveis-fundacao-banco-do-brasil-e-avsi-brasil-assinam-parceria-para-novo-projeto-de-educacao-em-pernambuco/>. Acesso em: 18 jan. 2024.

SCHWARTZ, S. B. Segredos Internos. Engenheiros e escravos na sociedade colonial 1550-1835. São Paulo: Companhia das Letras, 1985.

TARGINO, G. D. Sobre as águas: a tradição e a pesca artesanal em três comunidades da Reserva Extrativista Acaú-PB/Goiana-PE. 2012. 254 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

THÁBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In*: DRUCK, G.; FRANCO, T. (orgs.). **A Perda da Razão Social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

TOMIZAKI, K. A. Socializar para o trabalho operário. O Senai-Mercedes-Benz. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, São Paulo, v. 20, n. 1, p.69-89, 2008.

TONELO, I.; FARDIN, G. Indústria 4.0: a inteligência artificial a serviço da precarização no complexo industrial da Jeep de Goiana (PE). *In*: ANTUNES, R. (org.). **Icebergs à deriva. O trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2023.

UFPE. **História – CAV**. Disponível em: <https://www.ufpe.br/cav>. Acesso em: 19 jan. 2024.

_____. **História – CAA**. Disponível em: <https://www.ufpe.br/caa>. Acesso em: 19 jan. 2024.

Universo Fiat.**Fiat**. Disponível em: https://www.fiat.pt/mundofiat/historia?adobe_mc_ref=. Acesso em: 18 jan. 2024.

UPE. **Campus Arcoverde comemora dez anos de funcionamento**. Disponível em: <https://www.upe.br/noticias/campus-arcoverde-comemora-dez-anos-de-funcionamento.html>. Acesso em: 19 jan. 2024.

_____. **Campus Caruaru**. Disponível em: <https://upe.br/noticias/campus-de-caruaru-celebra-em-fevereiro-16-anos-de-funda%C3%A7%C3%A3o.html#:~:text=Criado%20oficialmente%20em%20fevereiro%20de,de%20n%C3%ADvel%20superior%20no%20Agreste>. Acesso em: 19 jan. 2024.

_____. **Campus Mata Sul**. Disponível em: <https://upe.br/matanorte/aniversario-da-upe-campus-mata-sul/>. Acesso em: 19 jan. 2024.

_____. **Campus Salgueiro**. Disponível em: <https://www.upe.br/noticias/campus-salgueiro-da-upe-completa-14-anos-de-atividade.html>. Acesso em: 19 jan. 2024.

UFSC – NECAT. **Valor Adicionado Bruto de Santa Catarina – IBGE**. Disponível em: [https://necat.ufsc.br/valor-adicionado-bruto-de-santa-catarina-ibge/#:~:text=O%20Valor%20Adicionado%20Bruto%20\(VAB,tamanho%20total%20de%20uma%20economia](https://necat.ufsc.br/valor-adicionado-bruto-de-santa-catarina-ibge/#:~:text=O%20Valor%20Adicionado%20Bruto%20(VAB,tamanho%20total%20de%20uma%20economia). Acesso em: 19 jan. 2024.

UFRPE. **UFRPE comemora 11 anos de inauguração da UAG – primeiro campus brasileiro do Programa de Expansão e Interiorização**. 05/06/2016. Disponível em: <<https://www.ufrpe.br/br/content/ufrpe-comemora-11-anos-de-inaugura%C3%A7%C3%A3o-da-uag-primeiro-campus-brasileiro-do-programa-de>> Acesso em: 19 jan. 2024.

_____. **UFRPE celebra 10 anos da Unidade Acadêmica de Serra Talhada**. 15/08/2016. Disponível em: <https://www.ufrpe.br/br/content/ufrpe-celebra-10-anos-da-unidade-acad%C3%A4mica-de-serra-talhada>. Acesso em: 19 jan. 2024.

_____. **Aprovação da criação da Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho**. Disponível em: <http://www.uacsa.ufrpe.br/sites/uast.ufrpe.br/files/paginas/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20216.2013%20%20CRIAC%C3%87%C3%83O%20DA%20UNID.%20ACAD.%20DO%20CABO%20E%20CURSOS%20OFERECIDOS%20%20UACSA.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2024.

VIEIRA, A. Os bastidores e curiosidades da chegada da Fiat ao Brasil. **Quatro Rodas**, 9 jul. 2021. Disponível em: <https://quatorrodas.abril.com.br/noticias/os-bastidores-e-curiosidades-da-chegada-da-fiat-ao-brasil>. Acesso em: 18 jan. 2024.

VIEIRA, E. Pequenas empresas serão qualificadas para se tornarem fornecedores da Jeep. **Jornal do Comércio**, 16 jan. 2016. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/canal/economia/pernambuco/noticia/2019/01/16/pequenas-empresas-serao-qualificadas-para-se-tornarem-fornecedores-da-jeep-368738.php>. Acesso em: 18 jan. 2024.

VILELA, M. A. F.; BARROS, A. V. Trabalhadores rurais e o “credo vermelho”: experiências protestantes na Liga Camponesa em Goiana, Pernambuco. **Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 12, p. 1-18, 2020.

