



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS
SOCIAIS CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

MAYARA SOUSA DE OLIVEIRA

DA MINA AO LITORAL: uma análise da atuação do Sindicato dos
Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará
e Tocantins – STEFEM

São Luís- MA
2024

DA MINA AO LITORAL: uma análise da atuação do Sindicato dos
Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará
e Tocantins – STEFEM

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós- Graduação em Ciências Sociais da
Universidade Federal do Maranhão como
requisito para a obtenção do título de
Mestre em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Domingos
Sampaio Carneiro

São Luís-MA
2024

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Sousa de Oliveira, Mayara.

DA MINA AO LITORAL: uma análise da atuação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins STEFEM / Mayara Sousa de Oliveira. - 2024.

148 f.

Orientador(a): Marcelo Domingos Sampaio Carneiro.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais/cch, Universidade Federal do Maranhão, São Luís-ma, 2024.

1. Sindicato. 2. Trabalho. 3. Trabalhadores. 4. Sindicalismo. I. Domingos Sampaio Carneiro, Marcelo. II. Título.

MAYARA SOUSA DE OLIVEIRA

DA MINA AO LITORAL: uma análise da atuação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins – STEFEM

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Maranhão como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Aprovada em: 22/11/2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcelo Domingos Sampaio Carneiro (Orientador)
Doutor em Sociologia e Antropologia
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. José Ricardo Garcia Pereira Ramalho (Examinador externo)
Doutor em Ciência Política
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Roberto Martins Mancini (Examinador interno)
Doutor em Ciências Sociais
Universidade Federal do Maranhão

Para Bia Melo e Teresa de Oliveira, que deixaram este plano terreno e agora são eternizadas no mundo acadêmico. Haverá para sempre um pouco de vocês em tudo que faço.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação, como todo produto do conhecimento, é um trabalho coletivo que contou com a colaboração de muitas pessoas. Agradeço, em primeiro lugar, aos meus pais, Socorro e Orlando, meus deuses na terra, que me orientaram e apoiaram durante todo o processo do mestrado e muito antes, quando tudo era apenas um sonho. Vocês sempre foram minha base, ensinando-me com amor, paciência e sabedoria o valor da educação, do esforço e da perseverança. A vocês dois, dedico todo meu carinho, admiração e agradecimento. Agradeço também ao meu pai celestial, meu Deus do Céu, que me encheu de graça e esperança quando eu mais precisava. Sem Sua presença constante em minha vida, este trabalho não teria sido possível.

Ao meu namorado, Victor Emmanuel, agradeço pelo suporte, força e encorajamento diários, que foram essenciais na minha trajetória acadêmica. Obrigada por acreditar em mim e por me inspirar a ser sempre melhor. Este trabalho também é fruto da sua companhia constante e do seu amor.

Aos meus amigos Bia Melo, Ana Beatriz Delgado, Evayr e aos Amigos do Cárcere, Gabriela Monteiro e ao Coletivo Disparada, Demerval, Penelopy e o Clube das Lulus, agradeço imensamente. Um agradecimento especial à Maria Fernanda, minha companheira de mestrado. Sou profundamente grata por ter tido sua companhia nessa caminhada e por todo o carinho que sempre demonstrou. A amizade e o afeto de vocês fizeram toda a diferença, tornando esse caminho mais leve e especial. Este trabalho também carrega um pouco de cada um de vocês.

Ao meu orientador e guia acadêmico, Marcelo Carneiro, expresso minha profunda gratidão por sua orientação, paciência e apoio ao longo de toda essa jornada. Seu conhecimento, dedicação e incentivo foram essenciais para que eu pudesse desenvolver este trabalho. Agradeço por compartilhar sua experiência e por me desafiar a ir além. Aos companheiros do Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho e Sociedade (GEPTS), Carlos, Laert e Roberto, agradeço pela orientação na construção do trabalho dissertativo, nas transcrições de entrevistas e pelo apoio constante.

Meu agradecimento vai ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCSoc/UFMA) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES), que acolheram minha pesquisa e possibilitaram sua realização com financiamento e assistência fundamentais.

Por fim, agradeço pelo apoio decisivo e pela acolhida dos trabalhadores ferroviários do STEFEM e dos sindicalistas, que forneceram informações valiosas sobre suas atividades e lutas sociais. Sinto-me mais forte porque conheço a força de vocês, a força da classe trabalhadora.

Portanto, é possível distribuir minha solidão torná-la meio de conhecimento. Portanto, solidão é palavra de amor. Não é mais um crime, um vício, o desencanto das coisas. Ela fixa no tempo a memória ou o pressentimento ou a ânsia de outros homens que a pé, a cavalo, de avião ou barco, percorrem teus caminhos, América. Estes homens estão silenciosos mas sorriem de tanto sofrimento dominado. Sou apenas o sorriso na face de um homem calado.

Carlos Drummond de Andrade, América

RESUMO

O presente trabalho de dissertação trata sobre a análise da instituição representativa dos trabalhadores ferroviários-portuários intitulada de Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins - STEFEM. A trajetória do sindicato, marcada por grandes mudanças, principalmente no âmbito das empresas representadas, como exemplo a privatização da Vale, nos faz refletir como o sindicalismo de classe apresenta importante expoente na organização dos trabalhadores e na defesa de direitos sociais e econômicos. A análise do objeto de pesquisa se concentra em examinar o sindicato em sua complexidade. Questões como atuação sindical, estratégias de mobilização, repertórios de ação coletiva, relação com os trabalhadores, atividades desempenhadas pela diretoria entre outras temáticas, são o principal foco da análise no que diz respeito ao sindicato estudado. As empresas representadas também são alvo da investigação proposta. Trazemos para análise de forma mais aprofundada a empresa Vale S.A, que possui o maior contingente de trabalhadores representados pelo sindicato e forte histórico de entraves de lutas sindicais entremeadas em seu contexto histórico por ser uma antiga empresa estatal. Para fundamentar o presente trabalho, as principais perspectivas utilizadas na construção da dissertação se articulam com as teorias sociológicas do âmbito do Trabalho e das Ações coletivas que balizaram a pesquisa exploratória e quantitativa. Este trabalho tem por base leitura ampliada de estudos bibliográficos adequados a pesquisa, pesquisas documentais de regimes internos e acordos coletivos, observação direta do espaço sindical estudado e entrevistas semiestruturadas. Em suma, foi realizado um estudo sobre o sindicalismo brasileiro e sua influência no escopo regional através do sindicalismo de classe dos trabalhadores ferroviários-portuários dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins. Averiguamos, a partir dessa investigação, elementos que condicionam a organização e defesa dos interesses coletivos da classe trabalhadora, como melhores condições de trabalho, salários justos e benefícios e suas contribuições no mundo social do trabalho através da solidariedade e luta dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Sindicato; Trabalho; Trabalhadores; Sindicalismo.

ABSTRACT

This dissertation deals with the analysis of the representative institution of railway-port workers called the Union of Workers in Railway Companies of the States of Maranhão, Pará and Tocantins - STEFEM. The union's trajectory, marked by major changes, especially in the context of the companies represented, such as the privatization of Vale, makes us reflect on how class unionism is an important exponent in organizing workers and defending social and economic rights. The analysis of the research object focuses on examining the union in its complexity. Issues such as union action, mobilization strategies, collective action repertoires, relations with workers, activities carried out by the board of directors, among other topics, are the main focus of the analysis with regard to the union studied. The companies represented are also the target of the proposed investigation. The company Vale S.A., which has the largest contingent of workers represented by the union and a strong history of union struggles interspersed in its historical context because it is a former state-owned company, has been analyzed in greater depth. In order to support this work, the main perspectives used to construct the dissertation are articulated with sociological theories in the field of Labor and Collective Actions, which guided the exploratory and quantitative research. This work is based on an expanded reading of bibliographical studies appropriate to the research, documentary research of internal regimes and collective agreements, direct observation of the union space studied and semi-structured interviews. In short, a study was carried out on Brazilian trade unionism and its influence on the regional scope through the class trade unionism of railroad dockworkers in the states of Maranhão, Pará and Tocantins. Based on this investigation, we found elements that condition the organization and defense of the collective interests of the working class, such as better working conditions, fair wages and benefits, and their contributions to the social world of work through workers' solidarity and struggle.

Keywords: Trade union; Labor; Workers; Trade unionism.

LISTA DE SIGLAS

ACT	Acordos Coletivos de Trabalho
ANAMPOS	Associação Nacional dos Movimentos Populares e Sindicais
ANM	Agência Nacional de Mineração
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CAEMI	Companhia Auxiliadora de Empresas de Mineração
CECUT	Congresso Estadual da CUT-MA
CGT	Comando Geral dos Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CONCUT	Congresso Nacional da CUT
CSN	Companhia Siderúrgica Nacional
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CVRD	Companhia Vale do Rio Doce
Docenave	Vale do Rio Doce Navegação S.A.
EFC	Estrada de Ferro Carajás
EFM	Estrada de Ferro Vitória-Minas
FAT	Fundo de Amparo do Trabalhador
FCA	Ferrovias Centro Atlântica
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FNS	Ferrovias Norte-Sul
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
FTL	<i>Full TruckLoad</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MATOPIBA	Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia
MST	Movimento dos Trabalhadores Rurais e Sem Terra
PCD	Partido de Convergência Democrática
PGC	Projeto Grande Carajás
PND	Programa Nacional de Desenvolvimento
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
PP	Públicas e Privadas
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro
SINDRODESPA	Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários

STEFEM	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins
TEGRAM	Terminal de Grãos do Maranhão
TMPM	Terminal Marítimo Ponta da Madeira
TUP	Terminais de uso Privado
VLI	Valor da Logística Integrada

LISTA DE QUADROS, TABELAS E FIGURAS

Quadro 1 - Entrevistados do STEFEM.....	18
Quadro 2 - Repertórios de atuação desenvolvidos pelo STEFEM.....	104
Tabela 1 - Vendas de minério de ferro no Sistema Sul (em mil ton.).....	43
Tabela 2 - Venda de minério de ferro pelo Sistema Norte (em mil ton.)	44
Figura 1 - Desempenho da Companhia Vale do Rio Doce na década de 1950	28
Figura 2 - Destino das Exportações- Ano de 2021	34
Figura 3 - Malha ferroviária da Vale	36
Figura 4 - Mapa do Sistema Sul e Sistema Norte	42
Figura 5 - Estrada de Ferro Carajás (EFC)	44
Figura 6 - Charge sobre a privatização da Vale	47
Figura 7 - Jornal Metabase-Itabira	64
Figura 8 - Jornal de divulgação (SINDFER)	69
Figura 9 - Informativo de Fevereiro- 2024 do Sindicato Metabase Carajás	73
Figura 10 - Site do STEFEM	107
Figura 11 - Informativo STEFEM de maio/2024	111

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Justificativa.....	14
1.2 O processo de construção do objeto de estudo	15
1.3 Objetivos	16
1.4 Metodologia da Pesquisa.....	17
1.4.1 Pesquisa de Campo.....	18
1.4.2 Análise de entrevistas e transcrições.....	19
1.4.3 Dificuldades enfrentadas no processo de pesquisa.....	21
1.5 O quadro teórico: a discussão dos repertórios da ação coletiva	22
1.6 Estruturação do trabalho	23
2 A EMPRESA VALE S/A: HISTÓRICO E PRINCIPAIS ATIVIDADES.....	25
2.1 Breve caracterização da empresa VALE S/A	25
2.2 A CVRD chega à Amazônia – o Projeto Ferro Carajás.....	30
2.3 As principais atividades da empresa Vale S/A.....	32
2.3.1 Mineração	32
2.3.2 Ferrovia.....	35
2.3.3 Porto	38
2.4 O sistema Sul e o Sistema Norte	41
2.5 A nova Vale: o processo de privatização e suas repercussões para o movimento sindical	45
3 ELEMENTOS PARA A HISTÓRIA DO SINDICALISMO NA VALE	54
3.1 Itabira: o berço do operariado mineiro	54
3.2 Os primeiros trabalhadores da CVRD.....	57
3.3 Processo de sindicalização em Itabira- MG.....	58
3.4 O sindicalismo no Sistema Sul da Vale: Metabase de Itabira- MG e Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Espírito Santo e Minas Gerais – SINDFER	60
3.5 O sindicalismo no Sistema Norte da Vale: Metabase de Carajás – PA.....	70
3.6 A negociação coletiva dos sindicatos com a VALE S/A	75
4 O STEFEM: origem, dinâmica de atuação e repertórios de mobilização	83
4.1 STEFEM: funcionamento atual e base sindical	83
4.1.1 A base sindical do STEFEM: trabalhadores da Vale, VLI e FTL.....	84
4.1.2 A disputa pela direção do STEFEM	86
4.1.3 A reforma trabalhista e seu impacto na atuação do STEFEM	90
4.2 O posicionamento do STEFEM no sindicalismo local, regional e nacional	98
4.2.1 A relação com as centrais sindicais	98
4.2.2 A relação com os demais sindicatos do Sistema Norte da Vale	100
4.2.3 A relação do STEFEM com sindicatos no Maranhão.....	102

4.3 Os repertórios da ação coletiva do STEFEM.....	104
4.3.1 Tipologia do repertório de ações desenvolvidas pelo STEFEM.....	104
4.3.2 A estratégia de comunicação do Sindicato	105
4.3.3 A mobilização durante as campanhas salariais	109
4.3.4 As atividades de formação sindical.....	112
4.3.5 Dificuldades enfrentadas pelo Sindicato	113
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	118
REFERÊNCIAS	121
BRASIL, Pedro. Análise da evolução econômica e financeira da mineradora Vale	121
SINDFER ES / MG. Estatuto do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Espírito Santo e Minas Gerais, 1995.....	124
APÊNDICE	125
APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista	126
I – Trajetória Pessoal e Profissional	126
II – Atuação sindical.....	126
III – Sobre o STEFEM.....	126
IV – Atuação do Sindicato na sociedade	127
ANEXO.....	128
ANEXO A - Estatuto do STEFEM.....	129

1 INTRODUÇÃO

O interesse pelo estudo da temática em cena surge a partir da autora em seu despertar enquanto pesquisadora. Filha de pais trabalhadores, estive aproximada de experiências e vivências reveladoras sobre a mutabilidade no mundo do trabalho e as decadências que acompanharam as novas estruturas. Neste processo, a escolha do objeto de pesquisa acontece na experiência vivenciada na iniciação científica, na aproximação com a classe trabalhadora portuária e suas reivindicações no espaço de trabalho. Na fase inicial da construção da pesquisa, em especial na fase de revisão de literatura, foi observada uma certa escassez de trabalhos voltado para trabalhadores ferroviários e para o sindicato que luta por este bolsão de trabalhadores. Nesse sentido, este trabalho busca apresentar uma breve contribuição ao estudo da representação sindical de um grupo específico de trabalhadores (as) brasileiros (as), que são representados (as) pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins(STEFEM),na sua luta por melhores condições de vida contra a empresa Vale S/A.

1.1 Justificativa

A presente pesquisa visa analisar a atuação sindical do STEFEM com enfoque nas formas de ações coletivas, investigando suas formas e problemáticas. A atuação sindical do STEFEM é de extrema importância para o espaço sindical maranhense, especialmente em um contexto de transformações sociais e econômicas. Os sindicatos desempenham um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores, promovendo a conscientização e mobilização em torno de questões relevantes, como salários, condições de trabalho e direitos sociais. Este estudo busca explorar essas práticas e compreender como o STEFEM se posiciona frente aos desafios contemporâneos, contribuindo para a valorização da luta sindical na região.

Além disso, a análise da atuação do STEFEM é crucial para identificar as estratégias adotadas pelo sindicato para enfrentar as adversidades e os novos contextos de trabalho, que muitas vezes incluem a precarização e a informalidade. A relevância desse tema se destaca ainda mais diante da necessidade de políticas públicas que garantam os direitos dos trabalhadores, tornando o estudo não apenas acadêmico, mas também um instrumento de reflexão e ação para os envolvidos.

Por fim, este trabalho preenche uma lacuna empírico-analítica no contexto da pesquisa maranhense, já que há poucos estudos que abordem especificamente a temática da atuação sindical no estado. Ao investigar o papel do STEFEM, a dissertação pretende contribuir para um entendimento das dinâmicas sindicais locais e servir como referência para futuras pesquisas, promovendo um debate necessário sobre a importância do sindicalismo na construção da sociedade.

1.2 O processo de construção do objeto de estudo

A pesquisa tem como objeto de estudo a atuação do STEFEM na defesa dos interesses dos trabalhadores que atuam no principal sistema logístico-ferroviário-portuário do Maranhão, a Estrada de Ferro Carajás - Ponta da Madeira, que pertence a empresa Vale e de outras empresas, como a VLI Logística S/A e a Ferrovia Transnordestina Logística (FTL).

Contudo, vale destacar que esse não foi o objetivo inicial do estudo. Originalmente, em 2021, quando ainda estava no processo de seleção do mestrado, a ideia principal era realizar um estudo acerca das condições de trabalho dos operários do Porto de Ponta da Madeira e do Itaqui. A escolha do tema se deu pelo fato de ter realizado pesquisas na Iniciação Científica sobre o tema da precarização do trabalho portuário. A pesquisa na graduação, pouco desenvolvida e ainda em estágio embrionário, me impulsionou a levar a temática para o estudo mais aprofundado na pós-graduação, mais especificamente no mestrado.

Ao chegar no mestrado e começar a desenvolver as tratativas de pesquisa com meu orientador, ficou visível as dificuldades que enfrentaríamos para realizar o projeto de pesquisa inicial, dentre as quais, destaco a dificuldade para obter autorização para adentrar nos espaços de trabalho dos trabalhadores portuários no Porto do Itaqui para poder realizar as observações necessárias para descrição do processo de trabalho e as entrevistas previstas na pesquisa.

A partir dessa constatação, decidi junto com meu orientador, modificar o foco da pesquisa, que passou a se focalizar na análise da atuação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins (STEFEM), entidade que representa os trabalhadores do Porto de Ponta da

Madeira, administrado pela empresa Vale S/A, e os trabalhadores das ferrovias também geridas por essa empresa.

A escolha da análise da atuação do STEFEM, foi, portanto, a solução encontrada para continuar a pesquisa com trabalhadores portuários, mas, dessa feita, voltando nossa investigação para a atuação de uma entidade que busca representar esses trabalhadores. Por outro lado, essa reorientação exigiu uma modificação, uma vez que o STEFEM possui uma atuação mais ampla, representando também trabalhadores empregados pela Vale que atuam nas ferrovias Carajás, Norte-Sul e São Luís-Teresina.

Para realizar a pesquisa em seu novo formato, procurei estabelecer um contato com a diretoria atual do STEFEM, o que foi realizado com a ajuda de meu orientador. Fizemos uma primeira reunião com a diretoria do STEFEM, em 14/03/2023, e comecei a frequentar o sindicato e a entrar em contato com membros da sua diretoria para obter contatos com trabalhadores do porto de Ponta da Madeira. Foi discutido também a possibilidade de realizar uma pesquisa quantitativa, para a elaboração de um perfil socioeconômico dos trabalhadores portuários. No período seguinte a essa reunião, contudo, a ideia da pesquisa quantitativa foi abandonada, pois não foi possível obter autorização da empresa para entrar na área do porto e realizar as entrevistas com os trabalhadores.

1.3 Objetivos

Levando em consideração o panorama apresentado, o presente estudo tem como foco a análise da atuação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos estados do Maranhão, Pará e Tocantins – STEFEM, dando importância às mudanças na conjuntura política, social e econômica no mundo do trabalho contemporâneo e suas formas de ação coletiva que balizam o trabalho realizado pelo sindicato em face do trabalhador (a). Os principais objetivos atinentes à pesquisa foram:

1) Analisar a atuação sindical do STEFEM em relação à empresa

VALE: Este objetivo visa investigar as estratégias e práticas adotadas pelo sindicato na defesa dos direitos dos trabalhadores da VALE,

buscando compreender como essas ações impactam a relação entre os empregados e a empresa, além de avaliar a eficácia das negociações e mobilizações promovidas pelo STEFEM.

- 2) **Construir historicamente o sindicalismo na VALE e suas formas de resistência:** Este objetivo busca traçar um panorama histórico do sindicalismo dentro da VALE, destacando as principais conquistas, desafios e formas de resistência que os trabalhadores e seus representantes sindicais desenvolveram ao longo do tempo. A análise histórica permitirá entender a evolução das lutas trabalhistas e a formação da identidade sindical na empresa.
- 3) **Realizar uma análise geral do STEFEM, englobando sua história e formas de atuação:** Este objetivo propõe uma investigação abrangente sobre o STEFEM, abordando sua trajetória desde a fundação até os dias atuais. A pesquisa incluirá uma análise das principais estratégias e ações do sindicato, bem como seu papel na luta pelos direitos dos trabalhadores, proporcionando uma compreensão mais profunda de sua importância no contexto sindical maranhense.

1.4 Metodologia da Pesquisa

Trata-se de uma pesquisa qualitativa realizada entre os anos de 2022 a 2024. Os principais documentos analisados são o histórico do STEFEM, o site, os informativos do sindicato, o estatuto, os acordos coletivos, entre outros, para além da revisão bibliográfica exploratória. Também foram analisados documentos relacionados ao histórico da Vale, bem como dados levantados pela empresa. Os dados desses documentos foram confrontados com as informações obtidas nas entrevistas e com as teorias acerca da temática para alcançar os objetivos propostos de estudo.

Para realização deste trabalho, a dissertação de mestrado seguiu a seguinte metodologia para alcançar os objetivos propostos:

1. **Revisão de Literatura:** Esta fase da pesquisa empírica consistiu em uma abrangente revisão bibliográfica na busca de conceituações, teorias e arcabouço histórico que fossem relevantes sobre a temática do trabalho. Nesse sentido, as

categorias analíticas do escopo da Sociologia do Trabalho como Trabalho, classe trabalhadora e sindicalismo subsidiaram a estrutura teórica da dissertação e fomentaram as discussões realizadas sobre o objeto de pesquisa. Uma série de estudos sobre os conteúdos trabalhados foram consultados como Antunes (1999; 2008; 2015; 2018), Alonso (2012), Minayo (2001, 2004), McAdam; Tarrow; Tilly (2009), Brasil (2006), Lamoso (2001), Tomás (2016) entre outros.

2. Análise de dados secundários: Realizamos levantamento de informações em relatórios empresariais, como os da empresa Vale S.A, e em publicações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Trabalhamos também com documentos produzidos pelo STEFEM, caso de publicações, boletins postados na internet.

Entrevistas: Através da análise das entrevistas e de informações colhidas junto aos diretores do STEFEM, foi possível traçar o perfil dos seus dirigentes e de alguns trabalhadores; aprofundar o conhecimento sobre a situação dos trabalhadores representados, e das práticas sindicais desenvolvidas.

1.4.1 Pesquisa de Campo

O trabalho de campo, propriamente dito, empreendeu-se no próprio STEFEM. Nas idas ao sindicato no período de 2023 a 2024, foram entrevistadas 4 lideranças sindicais que compõem a atual gestão do STEFEM e 1 ex-líder sindical da antiga chapa de oposição, na primeira eleição do STEFEM. No coletivo dos entrevistados, participaram diretores sindicais de idades diferentes, com funções e experiências diferentes. O quadro 1 apresenta os dirigentes que participaram das entrevistas na sede do sindicato:

Quadro 1 - Entrevistados do STEFEM

ENTREVISTADOS		
Nome	Idade	Cargo
Cristóvão Jorge Mendes Vieira	45 anos	Titular do Conselho Fiscal
José de Ribamar Silva Fonseca	46 anos	Diretor de Comunicação

Júlio César Silva de Menezes	55 anos	Vice-Secretário
Novarck Silva de Oliveira	59 anos	Diretor Tesoureiro
Vicente Carlos Mesquita Neto	62 anos	Ex-integrante da chapa Mudança de Via (Chapa de oposição da primeira eleição do STEFEM)

Fonte: A autora (2024)

Participei também de atividades dos trabalhadores como encontros e reuniões, a convite do sindicato, que me aproximaram da ótica do grupo observado. As entrevistas foram realizadas seguindo um roteiro de perguntas semiestruturado (APÊNDICE), isto é, com questões definidas anteriormente, mas deixando espaço para que os interlocutores sentissem à vontade para narrar suas histórias de vida e experiências de trabalho. Na totalidade das entrevistas, utilizei o recurso do gravador do aparelho de celular, com autorização dos entrevistados, para materializar fidedignamente a fala dos trabalhadores, respeitando as formas de expressar de cada trabalhador, como é bastante utilizado em abordagens antropológicas. As idas ao campo de pesquisa foram possíveis devido a uma série de colaboradores, em especial ao orientador e professor Dr. Marcelo Carneiro, que me introduziu no ambiente do sindicato fazendo estreitamento entre a pesquisadora e os trabalhadores.

Para construção deste estudo, os trabalhadores são importantes atores sociais e porta-vozes da sua própria história, dotados de privilegiadas informações que contribuíram para a elaboração deste trabalho de dissertação e para a sociedade. É importante destacar que não pretendo esgotar todas as compreensões dos fatos nesta pesquisa, pois acredito que a realidade social conhecida pelos trabalhadores é muito mais densa e complexa do que qualquer compreensão lançada sobre eles. Ao final, gostaria de ressaltar que busco nesta pesquisa que os trabalhadores se reconheçam não apenas na elaboração deste trabalho com todas suas narrativas, mas também como importante pilar na construção social, econômica e cultural do Brasil.

1.4.2 Análise de entrevistas e transcrições

Foram realizadas 4 (quatro) entrevistas com os dirigentes e trabalhadores ferroviários do sindicato e 1 (uma) entrevista com um antigo integrante da chapa de

oposição da primeira eleição do STEFEM. As entrevistas com os dirigentes foram agendadas com antecedência e realizadas na sede do sindicato pelo turno da manhã dentro das disponibilidades dos entrevistados. O roteiro de entrevista contou com diversos eixos de estudo concernentes com os objetivos da pesquisa. Destaco os principais eixos da entrevista semi-estruturada como: 1) Trajetória pessoal e profissional; 2) Atuação sindical e 3) História do STEFEM. Todas as entrevistas têm cerca de 1 hora de duração.

Inicialmente, as entrevistas foram transcritas de forma manual, a partir da escuta dos áudios e a digitação dos depoimentos em um editor de texto online. Com a realização de novas entrevistas, a quantidade de áudios foram aumentando e foi necessário a utilização de uma plataforma de transcrição de áudio.

Após a transcrição dos áudios de entrevistas, foi possível analisar os dados coletados. A fase de análise das entrevistas consistiu na relação das informações relatadas em entrevistas a partir das experiências pessoais e profissionais dos entrevistados relacionadas com as teorias aprendidas que transpassam o tema da pesquisa. Essa abordagem metodológica é baseada na chamada “teoria fundamentada nos dados”, também conhecida como *Grounded Theory* (Tarozzi, 2011). A proposta metodológica da *Grounded Theory* consiste na geração de teorias por meio de processos sistemáticos de coleta e análise de dados. A explicação da realidade emerge à medida que os procedimentos de campo e coleta de dados primários progridem, nesse sentido, a construção da pesquisa é fundamentada no enraizamento nos dados analisados de fenômenos e sujeitos observados. Em linhas gerais, esta pesquisa tem como premissa a análise da atuação do STEFEM por meio da construção simbólica da realidade para propor a percepção dos fenômenos observados empiricamente.

Para potencializar a análise dos dados, as entrevistas foram analisadas e codificadas com o auxílio do software de pesquisa qualitativa NVIVO, adquirido pelo Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho e Sociedade (GEPTS) da UFMA. Este programa é utilizado para analisar informações qualitativas de forma que organiza as entrevistas e os dados. Após a inserção das entrevistas transcritas, o programa categoriza os dados de acordo com as classificações feitas pelo pesquisador chamadas de código. Em seguida, o software gera um relatório com a codificação dos dados. Este relatório, possui fragmentos das entrevistas de acordo com os códigos criados que são eixos de análise da pesquisa. Estes códigos agilizam o processo de

análise das entrevistas e a busca por fragmentos importantes na redação do texto dissertativo.

1.4.3 Dificuldades enfrentadas no processo de pesquisa

Durante o processo de pesquisa desta dissertação, que abrangeu o período de 2022 a 2024, enfrentei diversas dificuldades que impactaram o desenvolvimento do estudo. A principal dificuldade inicial foi a obtenção de entrevistas com os trabalhadores e dirigentes do sindicato.

Durante a coleta de dados, enfrentei obstáculos significativos para entrevistar os trabalhadores, decorrentes de vários fatores. Entre esses fatores, destacam-se a falta de adesão dos trabalhadores à pesquisa e a dificuldade de localizá-los devido à natureza de seu trabalho. O acesso aos trabalhadores foi prejudicado, pois muitos estavam trabalhando na ferrovia, e as mensagens enviadas por WhatsApp frequentemente não chegavam, uma vez que eles se encontravam em locais remotos sem sinal de internet.

Mesmo quando consegui estabelecer contato e agendar as entrevistas, havia conflitos de horários tanto com os horários de trabalho dos trabalhadores quanto com os meus, o que inviabilizou a realização de diversas entrevistas. Portanto, concentrei-me principalmente em entrevistar os trabalhadores que também ocupavam cargos de dirigentes no sindicato, pois esses tinham horários mais flexíveis devido às suas atividades na sede do sindicato.

As entrevistas com os dirigentes do sindicato foram produtivas, fornecendo informações sobre suas atividades na ferrovia e sobre a atuação sindical, tanto dentro quanto fora do sindicato. Outra dificuldade significativa foi minha inserção, como mulher pesquisadora, em um ambiente predominantemente masculino. Durante a graduação em Ciências Sociais, participei de grupos de pesquisa e projetos focados nas áreas de gênero e feminismo, o que me proporcionou uma maior proximidade com mulheres rurais e facilitou as entrevistas com elas, tornando-me mais à vontade para discutir experiências e vivências. No entanto, ao iniciar a pesquisa com os trabalhadores do sindicato, deparei-me com uma realidade bastante diferente. A predominância masculina nas reuniões do sindicato trouxe desafios adicionais nas marcações de entrevistas e gerou um sentimento de distanciamento em relação aos trabalhadores. Embora algumas dessas dificuldades não tenham sido completamente

superadas, a concentração no objeto de pesquisa permitiu-me ultrapassar diversas barreiras.

1.5 O quadro teórico: a discussão dos repertórios da ação coletiva

O conceito de repertório faz parte da abordagem desenvolvida pelo cientista político e sociólogo Charles Tilly para a compreensão das formas de ação coletiva que são desenvolvidas por grupos sociais subalternos, em oposição a grupos estabelecidos, para modificar uma determinada situação (Alonso, 2012).

Em termos mais elaborados, o conceito de repertório pode ser concebido como um conjunto de rotinas:

(...) que são aprendidas, compartilhadas e postas em ação por meio de um processo relativamente deliberado de escolha. Repertórios são criações culturais aprendidas, mas eles não descendem da filosofia abstrata; eles emergem da luta (Tilly, 1995 *apud* Alonso, 2012, p.26).

Inicialmente, Tilly propôs três classificações para as formas de ação coletivas:

a) formas de ação competitivas; b) formas de ação reativas e c) formas de ação proativas, contudo, essa classificação sofreu duras críticas, pois os conceitos foram considerados insuficientes pois suas análises de mobilizações coletivas eram demasiadamente focadas nas dimensões estratégicas, deixando de lado o aspecto do simbolismo das ações coletivas.

Para responder a essas críticas, Tilly foi levado a reelaborar o conceito de repertório, a partir de uma apropriação da teoria goffmaniana dos enquadramentos interpretativos. Observe o excerto:

Minha primeira formulação pressupunha que um ator singular (individual ou coletivo) possuía um repertório de meios e o empregava estrategicamente. Foi um erro. Cada rotina no interior de um repertório estabelecido de fato consiste de uma interação entre duas ou mais partes. Repertórios pertencem a conjuntos de atores em conflito, não a atores isolados [...] palavra repertório identifica um conjunto limitado de rotinas que são aprendidas, compartilhadas e postas em ação por meio de um processo relativamente deliberado de escolha. Repertórios são criações culturais aprendidas, mas eles não descendem de filosofia abstrata ou tomam forma como resultado da propaganda política; eles emergem da luta. [...]. (Tilly, 1995, p.26-30 *apud* Alonso, 2012, p.25).

Angela Alonso (2012), analisando a evolução da abordagem dos repertórios de ação coletiva ao longo da obra de Tilly, diz que nos anos 1990 o conceito vai reaparecer com uma nova terminologia, chamada de repertórios de confrontos. Nesse

novo momento, o foco se dirige para a interação de atores sociais em conflitos realizando maneiras alternativas de agir coletivamente.

Já nos 2000, a Teoria da Ação Coletiva de Tilly não se sustenta mais somente nas ações de confronto, outra dimensão é adicionada à teoria: a dimensão cultural. Alonso (2012) destaca esse novo balizamento da ação coletiva:

Surgiram, então, novas noções ambicionando juntar cultura e ação política. Jasper (2007) chama a atenção para a eclosão de abordagens construcionistas, apropriando-se do conceito goffmaniano de “frames” para investigar como injustiças sociais são percebidas cognitivamente, construídas discursivamente e difundidas via mídia, movimentos sociais e Estado. (Alonso, 2012, p. 28).

Nesta perspectiva, as mobilizações políticas passaram a ter maior destaque frente às novas mudanças do cenário econômico e social. Também são incorporados a esta fase a utilização de mobilizações com forte apelo das emoções coletivas e ações políticas por meio das identidades coletivas. Dentro das novas estruturas de ação coletiva nos anos 2000, Alonso (2012) relata que Tilly formulou novos conceitos para pensar os processos de mobilização, dentre os quais:

1. Inovação tática: Mudança dos repertórios utilizados para outros mais eficazes;
2. Negociação da performance: Também chamado de barganha, é a estratégia da negociação, como se fosse uma performance, uma teatralização negocial;
3. Mediação: Capacidade de intermédio entre dois ou mais atores políticos;
4. Certificação/descertificação: Quando uma autoridade política legítima ou não legitima os repertórios executados nas ações coletivas.

1.6 Estruturação do trabalho

A presente dissertação de mestrado foi estruturada da seguinte forma:

a) Introdução: Nesta seção, inicia-se com uma breve apresentação e considerações gerais da temática trabalhada, define-se os objetivos a serem alcançados, apresenta o procedimento metodológico utilizado para a elaboração da

dissertação e a estrutura do trabalho.

b) Capítulo 1: Nessa seção, o estudo se debruça sobre as características da empresa Vale, apresentando um breve histórico do desenvolvimento da empresa. As principais atividades da empresa nos sistemas Sul e Norte também são apresentados com o intuito de compreender a atuação da empresa no território brasileiro.

c) Capítulo 2: Descreve o sindicalismo dos trabalhadores da Vale. No decorrer do capítulo, apresento elementos para a compreensão do desenvolvimento do movimento sindical nos diferentes sistemas que compõem a Vale no Brasil, com destaque para a apresentação dos Sindicatos Metabase-Itabira e Metabase- Carajás.

d) Capítulo 3: O enfoque está no estudo do STEFEM. Realizo um resgate histórico da formação do sindicato, apresento as diversas problemáticas enfrentadas pela direção diante das empresas empregadoras. Este capítulo apresenta fundamental importância, pois apresenta as informações obtidas pelos trabalhos de investigação, junto aos diretores e a documentação do sindicato.

e) Conclusão: Em suma, foi realizado uma visão geral do que pretendeu ser analisado durante o transcorrer do processo de estudo da temática de pesquisa assim como as considerações finais sobre a investigação do objeto de estudo, o STEFEM.

2 A EMPRESA VALE S/A: HISTÓRICO E PRINCIPAIS ATIVIDADES

2.1 Breve caracterização da empresa VALE S/A

Inicia-se neste tópico, a apresentação da empresa mineradora Vale S/A fazendo um breve histórico da empresa e da sua expansão no setor minerador. A Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) é uma empresa mineradora que explora as atividades de extração de minério de ferro e outros tipos de minerais como cobre, alumínio e outros. Além do processo exploratório e da venda dos minerais, a empresa possui outros investimentos principalmente no setor da logística como terminais portuários, linhas de navegação e ferrovias, além de investir também na indústria de papel e celulose. Com o conjunto de todas essas atividades, a VALE tem se materializado no mercado econômico nacional como um dos principais atores econômicos do setor minero-exportador e uma das maiores empresas globais do setor mineral, com operações espalhadas pelo mundo.

Para entendermos a consolidação da empresa no mercado brasileiro, é importante voltarmos à sua base original. A Vale S/A, ou melhor, CVRD, como inicialmente foi chamada, nasceu ainda no contexto bélico da Segunda Guerra Mundial, através de um acordo entre Brasil, Estados Unidos e Inglaterra chamado de Acordo de Washington. Este acordo foi celebrado como um pacto entre os países de fornecimento de matérias primas que se preocupavam com a escassez no período de guerra. Uma das consequências deste acordo foi a devolução das minas de minério de ferro de Minas Gerais que foram compradas pela empresa inglesa *British Itabira Company*.

Com as jazidas de minério de ferro de volta ao controle brasileiro, foi criado uma empresa que pudesse assumir a exploração das minas e modernizar a Estrada de Ferro Vitória Minas que inicialmente fazia o transporte da commodity da região mineira conhecida como quadrilátero ferrífero, que foi palco desta fase inicial.

Dessa forma, nascia o que depois será conhecido como o Sistema Sul da empresa Vale, isto é, a infraestrutura logística que permitirá a exportação das jazidas minerais da empresa em Itabira/MG, a partir da utilização da Estrada de Ferro Vitória-Minas (EFVM), cujo trajeto acompanha o leito do Rio Doce, e do Porto do Tubarão, localizado em Vitória, no estado do Espírito Santos.

Sobre esta fase inicial de surgimento da empresa:

Nesse momento, o vale do Rio Doce se transformou num elemento essencial dos debates sobre o ferro nacional e sobre o futuro do Brasil. E, de novo, não podemos entender essa dinâmica sem considerar o impacto das escalas transnacionais e globais (Fischer, 2018, p. 445).

Para a expansão da exploração, foi necessário investimento massivo. A *British Itabira Company*, era a principal acionista e neste período, detinha a exclusividade da exportação. O Estados Unidos também investiu na modernização da estrada de ferro com o fornecimento de equipamentos para a restauração da estrada e técnicos profissionais para a mecanização das minas. Os empréstimos foram feitos através do *Eximbank (Export-Import Bank)*, uma agência oficial de créditos estadunidense, para financiar todas as inovações enviadas ao Brasil. A gestão plena brasileira do empreendimento só foi conquistada depois que as dívidas com o país foram liquidadas.

A CVRD foi criada, oficialmente, no dia 2 de junho de 1942, através do decreto-lei nº 4.352 pelo presidente Getúlio Vargas e a partir desse momento há um amplo incentivo à industrialização da empresa. Em 1943, no dia 11 de janeiro, é realizada a primeira assembleia que constituiu a configuração da Companhia Vale do Rio Doce, no Rio de Janeiro. Nesta assembleia, foi aprovado os estatutos da empresa e foi decidido que a sede administrativa ficaria localizada na cidade de Itabira e o endereço jurídico seria no Rio de Janeiro. A empresa foi criada com incentivo fiscal federal, para impulsionar a exploração dos recursos minerais brasileiros, em especial o minério de ferro.

A CVRD define como objetivos e metas os seguintes aspectos: (1) explorar, comercializar e transportar o minério de ferro das minas de Itabira; (2) explorar o tráfego da Estrada de Ferro Vitória-Minas e melhorar e desenvolver a região do vale do Rio Doce (Minayo, 2004, p.58). Embora a Companhia, inicialmente, tenha sido criada através dos interesses de países estrangeiros, a sua origem tem como característica uma empresa voltada para cenário nacional e com interesses internos de exportação. A criação da empresa é contextualizada em um ambiente nacionalista que culmina com o surgimento de uma elite integrada de empresários, políticos e uma pequena parcela de militares que defendiam a industrialização pelo financiamento estatal e não pela mobilização do capital privado, assim, as exportações dos minerais por uma empresa nacional faria com que o acúmulo do capital ficasse retido no próprio

país. Dessa forma, a CVRD inaugura em um cenário político nacional, mas ainda com influência da conjuntura internacional.

Os primeiros anos da implantação da CVRD são caracterizados por diversas dificuldades de ordem interna e externa, o que faz com que a empresa apenas se consolide dez anos após sua criação, em 1952. Segundo Minayo (2004) os principais problemas:

Os problemas que se afiguram são de todas as ordens: as minas começam a ser exploradas por processos manuais rudimentares, pois não há aparelhagem mecânica que facilite o trabalho, e as condições da ferrovia são absolutamente precárias. [...] Além do estado precário do acervo encontrado pela empresa, por causa das circunstâncias da guerra, os equipamentos para a aparelhagem da ferrovia e a exploração da mina só começam a chegar em 1944 [...]. Os anos subsequentes à implantação são caracterizados por dificuldade de ordem interna (grandeza dos investimentos em comparação a produção inicial), depressão econômica internacional do pós-guerra, por exemplo (Minayo, 2004, p. 61).

Até o final do ano de 1945, A CVRD já tinha instalado diversas empresas no território nacional, entre elas, destacando-se a “Companhia Ferro e Aço de Vitória, a Companhia Ferro e Aço de Itabira, a Companhia Agro-Pastoril e a Companhia Açucareira do Rio Doce” (Tomás, 2006, p. 37). Em meados dos anos de 1951, a empresa CVRD inicia um novo estágio na conquista de uma identidade mais empresarial.

A empresa reformulou suas políticas comerciais com o intuito de buscar novos investimentos a fim de aumentar a rentabilidade econômica. Gradualmente, a CVRD vai apoderando-se de particularidades de empresas privadas, alçando maior autonomia referente ao Estado. Uma das características empresariais mais importantes nesta fase é a preocupação em deixar de ser dependente somente das exportações, que ficam sujeitas às variações do mercado mundial, diversificando seus investimentos com a aquisição de participação acionária em empresas siderúrgicas brasileiras.

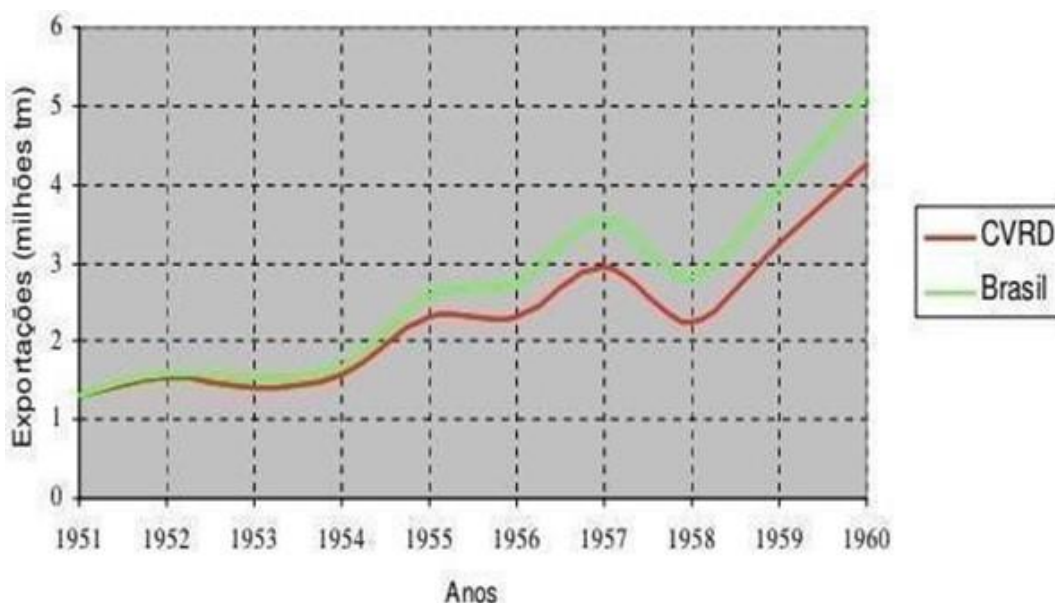
Sobre os novos investimentos:

A Vale procurou participar da expansão da siderurgia brasileira. Em 1959, era acionista de quatro empresas siderúrgicas: a Usiminas, a Companhia Siderúrgica Nacional, a Companhia Siderúrgica Paulista (Cosipa) e a Ferro e Aço de Vitória (Id). Até então, a CVRD era a terceira maior acionista da Usiminas, empresa constituída em 1956, cujo controle acionário encontrava-se em 60% nas mãos de capitais nacionais e 40% com capitais japoneses (Tomás, 2006, p. 39).

A expansão do capital da empresa é visualizada também no investimento em outras áreas do âmbito da empresa minero-exportadora. No setor portuário, a CVRD realizou importantes obras como a construção do cais de minério do Atalaia, que finalizou suas obras em 1950. No âmbito ferroviário, a empresa ampliou a Estrada de Ferro Vitória a Minas com a construção de túneis, pontes metálicas e desvios ferroviários que maximizam a produtividade operacional. O resultado da produção na década de 1950 foi explosivo (Figura 1).

Segundo Tomás (2006), a CVRD fechou a década de 1950 exportando 4.269.613 toneladas métricas de minério de ferro, batendo sua meta de 3 milhões de toneladas ainda em 1957. A Companhia estava consolidando-se, aceleradamente, sua localização no mapa do mercado internacional exportador de minério de ferro.

Figura 1 - Desempenho da Companhia Vale do Rio Doce na década de 1950



Fonte: Tomás (2006, p.40)

Na década de 1960, o Brasil passou por uma grave crise política e econômica que lançou luz para o esgotamento do modelo de desenvolvimento que estava sendo implementado. A crise econômica desequilibrou o Tesouro Nacional trazendo assimetrias nas folhas de pagamento do Estado e influenciou também no pagamento da dívida externa. Para melhorar a economia brasileira, um dos caminhos idealizados foi o aumento da capacidade de produção mineral para exportação e a diminuição das importações para equilibrar o Tesouro Nacional, no entanto, nesta mesma época,

houve um boom de novos países fornecedores de minério de ferro, como exemplo a Austrália, que acirrou a competição internacional e provocou a baixa do preço no produto. Em 1964, com a instalação do regime militar, houve a remoção de certas barreiras para o ingresso do capital estrangeiro na empresa.

Segundo Tomás (2006):

Segundo a mesma fonte (CVRD, 1992), em decorrência dessas medidas, o setor experimentou um primeiro surto de crescimento, imediatamente no ano seguinte, estimulado pelos investimentos de empresas multinacionais, em associação com o capital nacional, e voltado em larga medida para o mercado internacional. Até 1967, começaram a ser desenvolvidos projetos de porte, que contaram com a participação de capitais externos, entre os quais os da Minerações Brasileiras Reunidas (MBR), Samitri e Ferteco para minério de ferro, Morro Velho – para ouro – Alcoa do Brasil (bauxita/alumínio), CBMM (nióbio) e SAMA (amianto) (Tomás, 2006, p. 41).

Com a facilitação de capital estrangeiro na CVRD, a empresa conseguiu consagrar contratos importantes que aumentaram a sua expansão em outros setores de exportação, principalmente o marítimo. Nesse período, os contratos de maior importância realizados foram com as empresas Samitri e Ferteco da qual comprometeu-se a escoar a produção das duas empresas estrangeiras de minério (Tomás, 2006).

Com isso, a CVRD precisou organizar suas linhas de navegação para comportar as novas cargas de minério que seriam escoadas pelo seu corredor de transporte marítimo. Sendo assim, a CVRD criou em 1962 a Vale do Rio Doce Navegação S.A (Docenave) para atender às novas demandas. Em consequência, também foi necessário a modernização da sua estrutura portuária, construindo assim, o Porto do Tubarão na cidade de Vitória, em 1966. No final da década de 60, a Companhia Vale do Rio Doce afirmava-se não apenas como a maior empresa de exportação de minério de ferro do Brasil, mas também fincava sua competitividade no mercado internacional como uma das maiores fornecedoras de minério de ferro do globo (Mayrink, 2002).

Na década de 1970, a empresa é marcada por uma maior diversificação na sua produção. Entre os vários projetos de expansão da qual a CVRD se empenhou destaque: a) produção de alumínio/bauxita; b) manganês; c) madeira/celulose; d) pelotas entre outros. Com o projeto de diversificação, a empresa consumou a associação com grandes empresas de cunho privado nacional e com grupos estrangeiros, o que culminou na transformação da CVRD em um grande

conglomerado empresarial estatal com diversas empresas subsidiárias e coligadas (Mayrink, 2002).

2.2 A CVRD chega à Amazônia – o Projeto Ferro Carajás

Em 1974, com a elaboração do II Programa Nacional de Desenvolvimento (PND), houve maior investimento nos projetos de diversificação da CVRD e em outros âmbitos minero-exportador. Com o II PND também foi desenvolvido o Projeto Ferro Carajás. O projeto tinha como objetivo ampliar o escoamento de minério de ferro desde a boca da mina até o litoral. Para que a ampliação se efetivasse, o projeto visou a criação de uma linha férrea, de 870 quilômetros de extensão, ligando a cidade de Marabá- Pará à Ponta da Madeira, na Baía de São Marcos em São Luís do Maranhão, conjuntamente, com o Porto com capacidade para receber grandes navios graneleiros. A partir de 1979, a CVRD passa por um novo momento da sua história após realizar profundas mudanças na sua organização produtiva. Neste momento, a companhia realiza um processo de reestruturação produtiva com um planejamento estratégico que visava uma larga evolução ao longo de 30 anos.

Dentre os pontos traçados no plano de ação estratégico estão presentes: (1) busca crescente pela competitividade pela oferta de menor preço e melhor produto; (2) respeito ao meio ambiente e redução da poluição nas áreas de seus negócios; (3) diversificação, verticalização e globalização dos segmentos de recursos minerais e bens florestais; (4) investimento na produção de alumínio e energia elétrica a custos baixos e competitivos internacionalmente; 5) manutenção das reservas de minério entre outros pontos (Minayo, 2004, p.63). Além desses pontos também foi incluído um programa de modernização administrativa e valorização permanente dos trabalhadores, considerando-os como “pessoas e não custo”.

A partir da década de 1980, com as novas mudanças implementadas e as políticas de diversificação, a CVRD consolidou um novo perfil empresarial além de firmar-se no mercado internacional como maior exportadora de minério de ferro e outras obras primas de origem vegetal e mineral. Ao iniciar a década de 1980, a Companhia já possuía cerca de 18,2 bilhões de toneladas de reservas de minério de ferro no Quadrilátero Ferrífero em Minas Gerais. Também possuía as minas de Cauê, Conceição e Dois Córregos em Itabira, entre outras (Tomás, 2006, p.55).

Nesta década, foi desenvolvido um novo projeto de desenvolvimento para a

melhoria da operacionalização do Projeto Ferro Carajás, chamado Projeto Grande Carajás (PGC), que se tornou público após a publicação do documento “Amazônia Oriental - Plano Preliminar de Desenvolvimento” que visava a exploração da área amazônica-oriental pelo programa de desenvolvimento.

Segundo Feitosa (1988):

Face às novas descobertas e perspectivas, a CVRD elaborou uma proposta de exploração global dos recursos naturais existentes na região, centrada no potencial mineral. Esta proposta, constante no relatório “Amazônia oriental - Plano Preliminar de Desenvolvimento”, constitui o fundamento básico para a transformação do Projeto Carajás, vinculado exclusivamente ao minério de ferro, no Programa Grande Carajás, instituído em 1980. A implementação do Programa Grande Carajás está diretamente relacionada ao Projeto Ferro Carajás, em cuja fase de elaboração foram consideradas várias alternativas para lavra, transporte e localização do porto, instalações auxiliares, serviços e investimentos (Feitosa, 1988, p.10).

O PGC, em 1986, tinha como objetivo produzir cerca de 25 milhões de toneladas de minério por meio da exploração a céu aberto das minas. Logo em 1986, a CVRD incluiu a produção das minas de Carajás no seu complexo de exportação. A importância da exploração das minas de Carajás se dá pela natureza da matéria prima e da qualidade que é encontrado o mineral. Sobre a qualidade do minério de ferro de Carajás, Coelho (2015) infere:

As reservas de minério de ferro existem em diferentes níveis de qualidade. No caso da mina de Carajás, o minério de ferro é um dos mais puros encontrados no planeta: a hematita, com pureza acima de 65%. A qualidade desse minério permite à Vale manter uma depleção bastante lucrativa do minério de ferro em caso de diminuição nos preços de tal minério no mercado internacional. No caso de um depósito de taxas de pureza menor, a fragilidade perante as crises financeiras é maior por causa da menor taxa de retorno por unidade vendida (Coelho, 2015, p. 54).

Com o alto teor de pureza do minério de ferro e a abundância da matéria prima na região, a Amazônia Oriental tornou-se palco da larga exploração das atividades extrativas ampliando a acumulação de capital por meio dos recursos naturais. Nesse momento, o sistema norte aumenta a receita da companhia chegando a cifras de 11,5 milhões apenas com a produção de Carajás.

Na década de 1990, a CVRD entrou em processo de privatização. Segundo Tomás (2006), a privatização da empresa encontrava-se em uma situação inevitável. Segundo o autor, a CVRD apresentava déficits operacionais e deterioração de seus níveis de serviço, que culminaram para a privatização da maior empresa estatal de

economia mista, produtora e exportadora de minério de ferro em nível mundial (Tomás, 2006, p. 65).

Em 1995, nas vésperas da privatização, o Estado anuncia a venda de algumas empresas estatais com intuito de diminuição da dívida pública. No Governo FHC, a implementação do projeto chamado Plano Nacional de Desestatização tinha como principal objetivo vender determinadas empresas públicas, inclusive a CVRD. No dia 06 de maio de 1997, a CVRD foi privatizada através de um leilão. O período da Privatização da CVRD será mais bem explorado no decorrer do capítulo.

2.3 As principais atividades da empresa Vale S/A

Para consolidar-se como uma das maiores empresas exportadoras de minérios do mundo, a Vale S.A utiliza um sistema produtivo fortemente articulado que fornece matérias primas e insumos para o mercado internacional. Ao longo dos 80 anos da mineradora, foi criada uma grande infraestrutura para dar apoio minero-siderúrgico (ferroviário e portuário) para as operações da empresa. Estes sistemas, são ligados por dispositivos logísticos que fazem com que os processos produtivos trabalhem concatenados uns aos outros elevando a exploração ao máximo. Neste tópico, apresentaremos as principais atividades realizadas pela Vale, em escala nacional e regional, deixando de lado os empreendimentos internacionais da empresa.

2.3.1 Mineração

A mineração é a mais importante atividade produtiva da empresa global Vale, desde a sua criação, a mineração do minério de ferro brasileiro tem sido o destaque das vendas no mercado internacional. No primeiro trimestre de 2023, a Vale produziu cerca de 66,7 milhões de toneladas de minério de ferro, segundo a Revista de Mineração¹.

Ao longo dos anos, a Vale vem diversificando seu portfólio produtivo com a inclusão de outros minerais como alumínio, manganês, caulim e outros. Mesmo com a diversidade dos produtos minerais oferecidos pela Vale, o minério de ferro continua sendo o principal produto de exportação da empresa. Segundo Brasil (2016):

¹ Disponível em: <https://revistamineracao.com.br/2023/04/19/vale-produz-667-milhoes-de-toneladas-de-minerio-de-ferro-no-1t23/>. Acesso em: 19 ago. 2023.

Hoje a Vale tem como principais produtos o minério de ferro e o níquel. O minério de ferro tem seu destaque devido ao grande volume produzido apesar do baixo valor EBITDA/ tonelada, enquanto o níquel apesar do pouco volume produzido ele possui um valor 200x mais alto para o indicador de lucratividade. Além desses dois minerais, a Vale também possui operações na extração de carvão, cobre, fertilizantes –potássio e fosfato - e manganês e ferro liga (Brasil, 2016, p. 37).

A produção do minério de ferro conta com um sistema logístico-operacional que inclui complexos ferroviários e portuários que integram as minas ao comércio transoceânico na distribuição do minério de ferro ao redor do mundo. No território nacional, a grande mineradora possui diversas minas de classe A, que detém uma produção que totaliza mais de três milhões de toneladas anuais e destina a produção principalmente para o mercado externo. O método de extração do minério, também chamado de método de lavra, é o método de “bancada” comumente utilizado em minas de céu aberto.

Sobre o método de bancada para extração do minério de ferro, Lamoso (2001) explica:

O método de lavra depende das características de cada jazida. Nas explorações a céu aberto, o método mais usual é o de “bancada”, que confere uma aparência de arquibancadas de grandes estádios esportivos. O minério é “desmontado” com a utilização de dinamites (conforme o caso) e/ou perfuratrizes elétricas e escavadeiras elétricas. Tratores com pás escavadeiras recolhe o material depositando-o na caçamba de caminhões “fora-de-estrada” que transportam até o pátio. Do pátio o minério é elevado para as fases de beneficiamento, quando é o caso. Como o processo utiliza perfuratrizes, esteiras e outros equipamentos elétricos, é um grande consumidor de energia elétrica (Lamoso, 2001, p. 24).

A natureza do minério de ferro pode ser caracterizada de duas formas: minério bruto e beneficiado. O minério bruto é aquele comercializado de forma granulada, sem muita intervenção. Já o minério beneficiado, é comercializado de forma fracionária e se classifica conforme o diâmetro podendo ser *pellets*, *sinter feed* e *sinter*. Os minérios beneficiados são pelotas fabricadas com minério moído (Lamoso, 2001, p. 26).

Essas reservas minerais, entre outras, são, majoritariamente, exploradas pela Vale S.A². A empresa minerária formou um grande oligopólio no território nacional

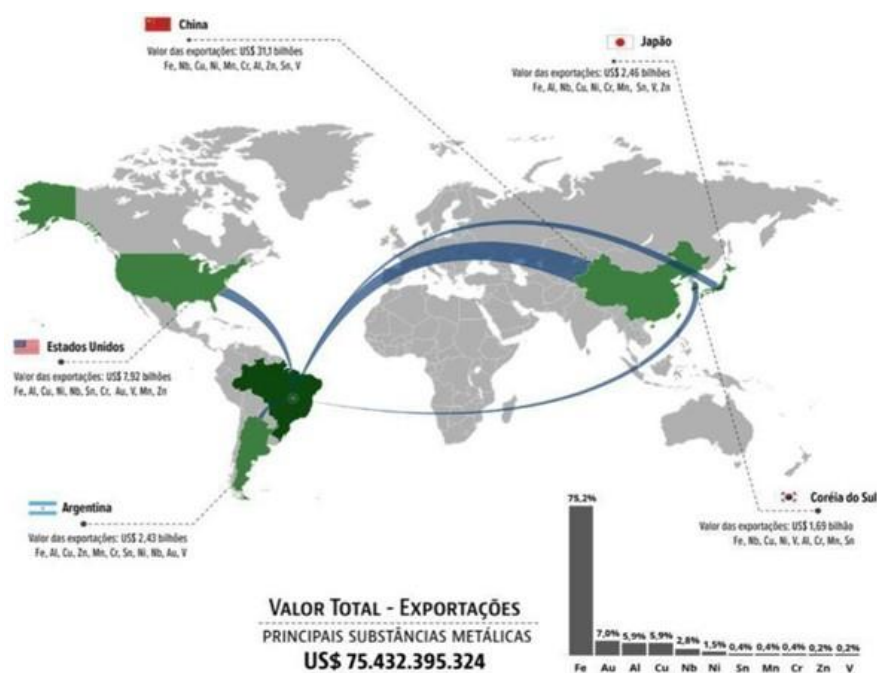
² No Brasil, há uma grande concentração de reservas de minério de ferro em toda extensão territorial. De acordo com o Anuário Mineral Brasileiro, de 2023, as principais reservas ficam concentradas em Minas Gerais, no Quadrilátero Ferrífero, no Pará, na Serra dos Carajás, nos municípios de Ladário e Corumbá, no Mato Grosso do Sul entre outras regiões como Amazonas e Bahia. Segundo o relatório da Agência Anual de Mineração em 2021, o ferro continua liderando em produção mineral comercializada em 80,1%. Em suma, a concentração geográfica da produção mineral acontece nos estados de Minas Gerais, Pará e Mato Grosso do Sul.

centralizando a produção mineral brasileira. Em 2001, duas empresas foram compradas, a FERTECO Mineração S.A. e a Minerações Brasileiras Reunidas, do grupo da Companhia Auxiliadora de Empresas de Mineração (CAEMI), que iniciaram o processo de centralização do setor. A compra da CAEMI foi um importante passo para esse novo momento de concorrência de exploração mineral, pois obtinha o usufruto de minas internacionais.

A Vale aglutinou outras empresas mineradoras em seu capital empresarial como também a aquisição de empresas mineradoras como a Samitri e a Samarco. A compra dessas e outras mineradoras pela Vale, intensifica a oligopolização do setor em atuação levando a concentração da produção em escala também internacional. Dessa forma, a pulverização de outras empresas no ramo minerador estabelece a permanência da Vale na exploração mineral, local e global.

Na época atual, a Vale consolidou seu processo de internacionalização e exporta para diversos continentes. Segundo o Anuário Mineral Brasileiro, de 2021, o Brasil foi palco de exportação mineral para países como China, Japão, Coreia do Sul, Estados Unidos e outros como podemos observar na Figura 2:

Figura 2 - Destino das Exportações- Ano de 2021



Fonte: Agência Nacional de Mineração (ANM), 2022

2.3.2 Ferrovia

O sistema ferroviário compõe um dos pilares logísticos da empresa Vale. É através dessas ferrovias, que a empresa escoar as mercadorias extraída de suas unidades de produção, bem como outras commodities – como a soja e a celulose, por exemplo, - que são produzidas por outras empresas, transportando-as até os grandes centros portuários do país.

Segundo dados da Vale³, a empresa administra cerca de 10 mil quilômetros de malha ferroviária percorrendo o Brasil inteiro sendo os trens da Vale divididos em duas modalidades: 1) trem de carga de minerais e 2) trem de passageiros. O conjunto ferroviário da empresa é responsável pela movimentação da maior parte das commodities brasileiras. Entre as matérias primas escoadas pela malha ferroviária (Figura 3) até os portos destacamos a produção da indústria siderúrgica, exportação de grãos e fertilizantes, produtos florestais e distribuição de etanol (Relatório de logística geral de carga, 2011)⁴.

³ Disponível em: <https://www.vale.com/pt/logistica>. Acesso em: 16 dez. 2023

⁴ <http://www2.antf.org.br/antf/images/pdfs/negocio-nos-trilhos-09-11-11-vale.pdf>. Acesso em: 13 dez.2023.

Figura 3 - Malha ferroviária da Vale



A Vale S.A exporta seus produtos por duas principais concessionárias ferroviárias: EFVM e a Estrada de Ferro Carajás (EFC). A EFVM é a primeira ferrovia construída pela Vale e transporta principalmente minério de ferro, mas também executa o transporte de cargas agrícolas e carvão mineral. Também apresenta um modal de transporte de passageiros. Já a EFC transporta, majoritariamente, minério de ferro, mas serve também de escoamento da produção de grãos (soja e algodão) da região do chamado MATOPIBA, que compõe os estados do Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia, e da produção de pasta de celulose da empresa Suzano S/A, localizada em Imperatriz/MA.

O transporte dos grãos é realizado inicialmente pela Ferrovia Norte-Sul, também administrada pela Vale, e que se estende da cidade de Anápolis/GO até encontrar com a EFC, no município de Açailândia/MA, enquanto a movimentação da pasta de celulose ocorre a partir de um ramal da empresa Suzano S/A, que faz a ligação da fábrica com a Ferrovia Norte-Sul e depois com a Ferrovia Carajás.

A Vale também possui outras concessionárias ferroviárias atuando no transporte geral das cargas com a MRS Logística S.A e a VLI.

A MRS Logística S.A opera as linhas ferroviárias da Estrada de Ferro Santos-Jundiaí, Estradas de Ferro Central do Brasil e da Ferrovia do Aço. A MRS atua principalmente no transporte de minério de ferro e de carvão mineral, mas houve a necessidade de agrupamento de outros multimodais e parcerias com terminais especializados. A MRS é uma empresa de sociedade anônima e realiza o transporte de cargas no chamado “carrossel de mineração”, principalmente *heavy haul*⁵, com eficiente aparato operacional especializado. A malha ferroviária utilizada pela empresa possui algumas características, uma delas é a localização das linhas ferroviárias que atravessam trechos populosos. Segundo Assis et al, “o trajeto atravessa relevo acidentado e cidades populosas, o que gera impedâncias e maiores riscos de acidentes urbanos” (Assis et al., 2017).

Outra empresa aglutinada ao sistema ferroviário da Vale é a VLI. A *holding* VLI surgiu em 2010 e foi criada para operacionalizar os negócios logísticos da empresa Vale. A VLI opera as malhas ferroviária da Ferrovia Centro Atlântica (FCA) e a Ferrovia Norte-Sul (FNS) no transporte de cargas gerais. Sobre as ferrovias utilizadas pela VLI, Assis et al. infere:

A FCA é uma ferrovia que atende as regiões Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste. Os principais produtos transportados são: siderúrgicos, granéis agrícolas e fertilizantes. A FNS é, entre todas as ferrovias, a mais recente. Foi concedida em 2007 por meio de licitação realizada pela Valec.¹⁴ Na época, a vencedora foi a Vale e posteriormente esse trecho foi transferido para a VLI. Somente o tramo norte está sob sua responsabilidade – de Açailândia (MA) a Anápolis (GO) (Assis et al., 2017, p. 97-98).

A VLI possui grande eficiência operacional principalmente pela atuação nas pontas (terminais de captação e expedição de cargas) com ativos geradores de resultado (Assis et al., 2017). A empresa, ao longo dos anos, tem investido na ampliação da sua atuação portuária no que se refere a construção de terminais intermodais para potencial o transbordo das cargas.

Entre as principais construções, a VLI investiu na construção de um novo ramal de acesso ao Terminal de Grãos do Maranhão (Tegram), construído em 2015 e ainda em operação, considerado de grande importância estratégica pois configurou uma

⁵ *Heavy haul* é um termo em inglês relativo ao transporte ferroviário de cargas pesadas (granéis minerais).

nova conexão entre a ferrovia e o porto. Desde 2013, quando foi concluída sua capitalização, a VLI é composta de diversos acionistas que diversificaram o capital da empresa, entre os novos acionistas evidencio a entrada de capital canadense da Brookfield e do capital japonês do conglomerado Mitsui. Com a pluralidade de investimentos, a VLI variou seus moldes de atuação e afirmou maior independência no ramo operacional de exportação.

O sistema ferroviário apresenta-se de suma importância dentro da infraestrutura logística das atividades da empresa, pois é através da malha ferroviária, que é transportado as grandes cargas produzidas e configura o elo entre a mina e o Porto estruturando a cadeia de produção.

2.3.3 Porto

Frente aos processos globalizados cristalizados na atualidade, o mercado exterior apresenta-se como importante pilar para as economias mundializadas em todo globo. Na economia brasileira, o pilar econômico exterior não seria diferente, principalmente no que tange ao comércio de exportação. Segundo a Balança Comercial Preliminar do Mês (Estatísticas de comércio exterior)⁶ que fez uma comparação com o mês de dezembro/2022 com dezembro/2023, houve o aumento de 17% nas importações totalizando um total arrecadado de US\$ 15,43 bilhões. O êxito das exportações brasileiras tem como um dos principais responsáveis o transporte marítimo e os grandes sistemas portuários fincados no Brasil que movimentam cargas e a economia todos os anos, que compõem o chamado “PIB do mar”.

Os portos brasileiros integram um grande modal de cadeias logísticas globais e locais com a função de transportar mercadorias em um grande fluxo econômico. Os portos podem ser públicos privados (PP) ou terminais de uso privativo (TUP). Os TUP's tendem a ter maior eficiência em sua operacionalidade e em seus sistemas de gestão, pois atendem a proprietários de empresas privadas. As atividades portuárias elas subdividem-se em:

2.3.1.1 Logística integrada: Desempenha funções de componentes logísticos e

⁶ Dados de exportação. Disponível em:

https://balanca.economia.gov.br/balanca/pg_principal_bc/principais_resultados.html#:~:text=Até%20a%203º%20Semana%20de,US%24%2010%2C73%20bilhões. Acesso em: 14 dez. 2023.

de integração modal como a verificação do fluxo de entrada e saída de mercadorias.

2.3.1.2 Produção: Os portos executam importante etapa no processo de produção prestando serviços de distribuição com centros regionais e serviços especializados portuários.

2.3.1.3 Gestão e operação portuária: Serviços relacionados a otimização das atividades, racionamento de custos e toda cadeia que fortifica a gestão dos portos.

Segundo Cutrim *et al.* (2017) os portos podem ser classificados como multipropósitos ou dedicados. Essa classificação é referente ao tipo de mercadoria movimentada pelo porto. Como exemplo de multipropósito temos o Porto de Santos e um porto classificado dedicado é o TMPM, que é o eixo focal deste trabalho.

O TMPM, é um terminal de uso privativo operado pela Vale localizado na Baía de São Marcos, na cidade de São Luís no Maranhão. O terminal marítimo exporta, majoritariamente, minério de ferro e manganês minerados pela empresa Vale. Os minerais escoados pelo terminal são oriundos dos depósitos de minério localizados na Serra do Carajás, no Pará, que compreende um sistema de alta capacidade ferroviária que liga a mina ao litoral, acessando o TMPM que distribui a produção para o mercado internacional. Em suma, o Terminal Marítimo de Ponta da Madeira pertence ao sistema Norte da Vale, sendo o destino final da produção do polo mineralógico de Carajás através do corredor estratégico da EFC.

Deve-se destacar que o TMPM, assim como o Porto de Tubarão, localizado em Vitória (ES), compreende a cadeia logística de exportação de minério de ferro da Vale em um sistema integrado mina-ferrovia-porto, e envolve instalações e equipamentos de grande porte e de operação automatizada, conforme ilustra a Figura 2, referente ao sistema mina-ferrovia-porto-embarque-navegação-desembarque-entrega aos clientes. (Cutrim *et al.*, 2017, p. 193)

Como podemos observar no excerto acima, o TMPM compreende um grande sistema logístico integrado que necessita de algumas operações para funcionalizar toda a cadeia produtiva. Entre as operações básicas, o TMPM realiza: a) descarga e recepção do minério; b) direcionamento para os pátios de estocagem e posterior embarque e c) traslado para o embarque nos navios. A última operação é realizada com a utilização de equipamento de grande porte como viradores de vagões, recuperadoras e empilhadeiras recuperadoras; correias transportadoras e os carregadores de navio (Cutrim *et al.*, 2017, p. 194).

Segundo a Vale⁷ (2021), o TMPM possui 8 viradores de vagões com capacidade de descarregar 8 mil toneladas de minérios por hora. Os minérios recebidos pelo Porto são o minério de ferro e o manganês deslocados através da Estrada de Ferro Carajás. Para melhor entender o circuito logístico realizado pelo TMPM, é necessário entendermos as etapas que o porto executa. Inicialmente, todo o sistema de transporte de minério é monitorado pelo Centro de Controle Operacional (CCO) de Ponta da Madeira. O CCO monitora, em tempo real, todas as operações como a programação de navios, descarregamento e embarque, empilhamentos, entre outras atividades. As execuções do TMPM iniciam-se de fato na área de descarga. Os vagões, carregados de minério de ferro ou manganês, são descarregados através dos viradores de vagões, em um ângulo de 180 graus, no sistema de correias transportadoras, que levam a carga até os pátios de estocagem.

Os pátios de estocagem, também chamados de pátios de minério, são a área de estocagem do minério e do manganês após a descarga. De acordo com a Vale (2020), o TMPM possui 13 pátios de minério com capacidade de estocar cerca de 9 milhões de toneladas em uma área de 837.000 m². Para que os processos da área de estocagem sejam realizados com eficiência, o TMPM possui 16 máquinas sendo elas,

4 empilhadeiras, 5 empilhadeiras-recuperadoras e 7 recuperadoras. O pátio de estocagem é equipado com maquinários de alta performance como por exemplo, a maior empilhadeira do mundo, chamada de EP-313K-06, que realizam, juntamente com as recuperadoras, a função de organizar o pátio de minério e direcionar as cargas que serão embarcadas nos navios.

O TMPM opera em 3 píeres e 5 berços de atracação. Entre os principais píeres, destaco o Píer I e o Píer IV. O Píer I, um dos mais profundos do mundo por conta da geomorfologia maranhense, possui 23 metros de extensão e 500 metros de largura mínima. Neste píer é utilizado apenas um berço de atracação e possui carregadores de navio com capacidade de movimentar 16 mil toneladas de minério por hora. Uma peculiaridade deste píer é a capacidade de atracar navios Valemax, um dos maiores navios graneleiros do mundo com condão de 400 mil toneladas.

O píer IV, também um dos maiores do mundo em profundidade, possui 25

⁷ <https://vale.com/pt/w/terminal-marítimo-ponta-da-madeira-completa-35-anos-com-novo-patamar-de-embarque#:~:text=Atualmente%20oito%20viradores%20de%20vagões,8%20mil%20toneladas%20por%20hora>. Acesso em: 15 dez. 2023.

metros sem a variação da maré. Opera com 2 berços de atracção e detém um sistema de amarração único no mundo. Uma particularidade deste píer é o sistema de amarração dos navios que utilizam de gigantescos cabos de terra por conta da grande incidência das correntes de marés (Vale, 2020).

O TPM, conforme apresentado, consiste em complexas operações, transformando em uma grande embocadura para o escoamento da produção minerária. Para que esse processo se realize, é necessária uma grande força para além da maquinaria: a força dos trabalhadores.

2.4 O sistema Sul e o Sistema Norte

A Vale S.A é um conglomerado econômico de exportação voltado para o fornecimento de matérias-primas, minerais ou vegetais, para o mercado internacional. Por mais que a produção seja vendida mundialmente, as atividades mineradoras têm localização exata no globo. No solo brasileiro. A Vale possui operações em diversos estados como Maranhão, Pará, Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Tocantins entre outros. No plano internacional, a Vale possui relações econômicas com países como a China, Xangai, Tóquio, França, Estados Unidos e outros. As atividades extrativas da Vale estão estruturadas em três grandes sistemas produtivos: O Sistema Sul, Sistema Norte (Figura 4) e Pelotização.

Figura 4 - Mapa do Sistema Sul e Sistema Norte



Fonte: Vale, 2022

No sistema Sul, está estruturado principalmente no estado de Minas Gerais. Neste modal, as minas, operadas integralmente pela Vale, compõem a Estrada de Ferro Vitória a Minas (EFVM), que liga as minas de Minas Gerais ao Porto de Tubarão no Espírito Santo. Outra malha ferroviária usada neste eixo é a ferrovia operada pela MRS Logística S.A., onde a Vale tem participação acionária, que liga o Quadrilátero Ferrífero localizado em Minas Gerais ao Porto de Sepetiba, no Rio de Janeiro.

O sistema sul é composto por seis grandes complexos mineradores subdivididos em dois sistemas: Itabira, Mariana, Minas Centrais e Minas do Oeste que compõem o sistema Sudeste. Já o segundo sistema é composto por Paraopeba, Vargem Grande e Itabiritos. Todos esses complexos estão localizados na região do Quadrilátero Ferrífero em Minas Gerais. O complexo mais antigo é o de Itabiritos com início de sua atividade de operação datada desde 1942.

Em 2022, o Relatório de Produção e Venda da Vale apresenta a arrecadação de minério de ferro (Tabela 1) no Sistema Sul:

Tabela 1 - Vendas de minério de ferro no Sistema Sul (em mil ton.)

Sistema Sudeste	14.955	18.659	13.529	-19,8%	10,6%
Itabira (Cauê, Conceição e outros)	6.198	7.987	5.681	-22,4%	9,1%
Minas Centrais (Brucutu e outros)	3.569	4.664	3.456	-23,5%	3,3%
Mariana (Alegria, Timbopeba e outros)	5.188	6.008	4.392	-13,7%	18,2%
Sistema Sul	10,441	12,99	11,708	-19,7%	-10,8%
Paraopeba (Mutuca, Fábrica e outros)	4.010	4.892	5.317	-18,0%	-24,6%
Vargem Grande (Vargem Grande, Pico e outros)	6.432	8.106	6.391	-20,7%	0,6%

Fonte: Elaboração própria baseada no Relatório de Produção e Venda da Vale (2022)

As operações do Sistema Sul foram consideravelmente reduzidas quando em 1986, iniciou-se a exportação do minério de ferro produzido em Carajás, no Sistema Norte. Nesse contexto, os principais mercados exteriores da Vale começaram a ser abastecidos com o minério produzido pelo Sistema Norte (Tomás, 2006, p.56).

O Sistema Norte é composto por grandes minas a céu aberto no Complexo Minerador da Serra dos Carajás no estado do Pará. A Vale ampliou sua fonte de distribuição de minério de ferro para o norte do país, especificamente no sul do Pará, nas proximidades do município de Marabá. O sistema produtivo inicia na Serra de Carajás-PA e percorre o corredor de transporte logístico da Estrada de Ferro Carajás⁸ (EFC) (Figura 6) até o Terminal Marítimo de Ponta da Madeira (TMPM) no Maranhão, principal enfoque analítico deste trabalho. A Província Mineral de Carajás foi descoberta em 1967 e tem capacidade de produção de 100 milhões de toneladas por ano.

⁸ <https://www.gov.br/antt/pt-br/assuntos/ferrovias/relatorios-e-plano-trienal-de-investimentos-pti-1/2008/arquivos/estrada-de-ferro-carajas.pdf>. Acesso em: 3 set. 2023.

Figura 5 - Estrada de Ferro Carajás (EFC)

da pelletização buscando parcerias com grupos siderúrgicos que ensejaram substituir o minério bruto por *pellets* em suas usinas (Tomás, 2006, p.52). No Maranhão, há uma pelletizadora em operação no TPM, em São Luís, no Maranhão, que entrou em operação em 2002.

2.5 A nova Vale: o processo de privatização e suas repercussões para o movimento sindical

Neste tópico, iremos abordar de forma mais aprofundada o processo de privatização da Vale, como aconteceu e seus impactos econômicos e sociais. A contextualização deste momento faz-se necessário para compreendermos a seguir as estratégias implementadas pela empresa que cunha uma esfera mais capitalista e internacionalista em seu novo momento e as formas de resistência que o movimento sindical travou frente a empresa.

A Vale S/A que conhecemos atualmente é o produto de diversas transformações ao longo do tempo que transformou uma empresa estatal de economia mista em uma empresa multi global com diversos acionistas e investidores no mundo inteiro. A Vale do Rio Doce (CVRD), criada em 1942 pelo Governo de Getúlio Vargas, era uma sociedade de economia mista⁹ brasileira com objetivo de atuar na exploração de minério de ferro no país. Inicialmente, a CVRD apenas administrava a Mina de Itabira-MG e operava a Estrada de Ferro de Minas Gerais no Espírito Santo. Na década de 1970, a CVRD amplia a sua área de atuação quando é envolvida no projeto de desenvolvimento nacional chamado Projeto Grande Carajás, já explorado anteriormente neste capítulo.

A expansão da atuação da CVRD alcança o norte do país quando inicia suas operações voltadas para a exploração das reservas naturais do Estado do Pará. Toda a produção extraída das minas do Pará era escoada pela Estrada de Ferro Carajás e distribuída internacionalmente através do Porto localizado em São Luís do Maranhão (Zagallo, 2010).

Segundo Zagallo (2010), a CVRD nesta época já arrecadava cerca de 114 milhões de toneladas de minério de ferro, sua principal matéria prima, entre outros números elevados de produção que não justificavam a venda da empresa pública.

⁹ Criada pelo Decreto-lei no 4.352, de 1º de junho de 1942.

Zagallo (2010) infere:

[...] A Vale era a principal exportadora do Brasil (líder no mercado mundial de minério de ferro), maior produtora de alumínio e ouro da América Latina; possuía e operava dois portos de grandes dimensões, a maior frota de navios graneleiros do mundo, além de 1.800 (um mil e oitocentos) quilômetros de ferrovias brasileiras; possuía reservas comprovadas de 41 (quarenta e um) bilhões de toneladas de minério de ferro, 994 (novecentos e noventa e quatro) milhões de toneladas de minério de cobre, 678 (seiscentos e setenta e oito) milhões de toneladas de bauxita, 67 (sessenta e sete) milhões de toneladas de caulim, 72 (setenta e dois) milhões de toneladas de manganês, 70 (setenta) milhões de toneladas de níquel, 122 (cento e vinte e dois) milhões de toneladas de potássio, 9 (nove) milhões de toneladas de zinco, 1,8 (um vírgula oito) milhões de toneladas de urânio, um milhão de toneladas de titânio, 510 (quinhentos e dez) mil toneladas de tungstênio, 60 (sessenta) mil toneladas de nióbio e 563 (quinhentos e sessenta e três) toneladas de ouro. Além disso, dispunha de 580 (quinhentos e oitenta) mil hectares de florestas replantadas, de onde extraía matéria-prima para a produção de 400 (quatrocentas) mil toneladas/ano de celulose.” (Zagallo, 2010, p. 7-8)

Os números acima, revelavam uma crescente na produção da empresa e não sustentavam qualquer premissa de que CVRD estava falindo ou perdendo força de produção. Mesmo assim, a CVRD entrou em processo de venda.

O processo da venda da CVRD iniciou com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) que coordenou o processo de privatização. Neste momento, foi definido valores de venda das ações que entraram em leilão. Além de ações, “foram alienadas ações a preços subsidiados para o Investvale, fundo de investimento dos empregados da Vale.” (Zagallo, 2010, p. 8). A CVRD foi vendida em 7 de Maio de 1997 através do leilão realizado pelo pela Bolsa de Valores do Rio de Janeiro pelo valor de R\$3,338 bilhões pelo Consórcio Brasil (composto por CSN (31%), Litel Participações (25%), Elétron S.A. (21%), Sweet River Investments (11%) e BNDESPar (11%), constituindo o Valepar S.A.)

Na época, a explicação do Governo Brasileiro para a venda da empresa estatal estaria motivada na redução da dívida pública. De acordo com Zagallo (2010), o valor vendido compreendia apenas 2 meses de juros da dívida pública, ou seja, não era motivo suficiente para a alienação da maior empresa estatal do Brasil. Além das motivações nebulosas acerca da venda da CVRD, houve também um descontentamento por conta da população e dos trabalhadores. Em uma entrevista realizada pelo Instituto GPP – Planejamento e Pesquisa, em 2007¹⁰, cerca de 50,3% dos brasileiros gostariam que a empresa voltasse para a administração pública. Nesse

¹⁰ Pesquisa mencionada na Revista Não Vale, 2010.

sentido, a privatização da CVRD foi feita sem consulta pública, sendo contrária ao interesse público. Os principais atores sociais insatisfeitos com a privatização foram os trabalhadores que foram envolvidos nos processos de reestruturação da nova empresa. A charge abaixo denuncia a frustração dos trabalhadores:

Figura 6 - Charge sobre a privatização da Vale



Fonte: Federação Única dos Petroleiros, 2011

É provável que, por conta da insatisfação dos brasileiros, em 2008, a Companhia Vale do Rio Doce - CVRD passa a ser apenas Vale, descaracterizando o nome da antes empresa estatal e suas simbologias nacionais, como a bandeira do Brasil que fazia parte da marca. A Vale também muda sua razão social “abandonando por completo a denominação de seu nascimento, buscando dissociar sua imagem no presente de seu passado como empresa estatal”. (Zagallo, 2010, p. 13).

Após a privatização, a Vale embarcou em uma nova jornada, a da internacionalização. Essa estratégia levou a Vale a alcançar incríveis números de arrecadação. Também expandiu para novos cenários financeiros com a aquisição da canadense INCO por US\$17 bilhões em 2006. Atualmente a Vale está presente em mais de 30 países (Zagallo, 2010, p. 13). A CVRD, que virou Vale S.A, transformou-se em uma transnacional de lógica rentista baseada na exploração mineral com maior objetivo de auferir lucros no mercado financeiro. Minayo (2004):

Privatizada em 1997, a Companhia Vale do Rio Doce torna-se uma empresa ainda mais competitiva, diversificada e internacionalizada, que explora recursos naturais, indústrias correlatas e serviços. Busca vantagens

comparativas de seus produtos e mantém permanente vigilância sobre as alterações do cenário nacional e internacional (Minayo, 2004, p. 64).

Para sustentar a nova lógica empresarial da Vale, foi necessário o tracejamento de estratégias para fortalecer a capacidade de gerar receita e a intensificação da exportação do minério de ferro. Os autores Milanez e Salles (2020) esboçaram em seu estudo algumas estratégias corporativas para compreender ações econômicas, políticas e sociais da empresa. Os efeitos das estratégias foram analisados por 5 (cinco) eixos diferentes, mas iremos nos debruçar apenas no eixo estratégico das relações de trabalho.

Como apontam Milanez e Salles (2022), a empresa desenvolve uma forte atuação no âmbito das relações de trabalho, para obter influência e controle dos trabalhadores, de forma a limitar as reivindicações em termos salariais, de forma a garantir uma boa produtividade (geração de valor), ao mesmo tempo que garante sua captura de valor. Para exercer este poder, a Vale elabora estratégias em relação ao conjunto dos trabalhadores. A primeira delas é a captura ideológica.

Essa captiura ideológica, desenvolvida pela empresa compõe-se de momentos de intensa propaganda positiva em formato de palestras e cursos para os trabalhadores. Assim, a empresa consegue minimizar atritos internos. Para alcançar essa meta, a empresa cultiva o sentimento de “orgulho” de ser Vale para diminuir as críticas dos trabalhadores à empresa (Milanez; Salles, 2020, p. 14). Além de utilizar essa

metodologia para capturar trabalhadores, a Vale também reduz custos com manutenção e segurança do trabalho. Essa prática também é observada no que tange a busca pelo controle dos sindicatos. Milanez e Salles (2020) revelam:

O controle sobre os sindicatos é parte essencial dessas práticas, sendo especialmente relevantes o apoio à constituição e sustentação de diretorias sindicais alinhadas a seus interesses na região de Carajás (PA) e em Moçambique, pouco propensas a manifestações e greves. (Milanez; Salles, 2020, p. 14).

A empresa, ao apoiar uma instituição sindical que se alinha politicamente com a instituição, busca na verdade um poder de supervisão dentro dos sindicatos a fim de regular as ações sindicais promovidas como greves, denúncias, assembleias entre outras. O estreitamento entre empresa-sindicato, nocivo ao princípio da autonomia que rege os sindicatos, compromete a luta coletiva travada historicamente.

Outra estratégia instituída pela Vale contra os trabalhadores é a subcontratação. Neste panorama, a empresa subcontrata em condições precárias como baixos salários e formas deteriorantes de trabalho. Milanez e Salles (2020), em seu estudo apresentam exemplos de subcontratações reais da Vale:

Por exemplo, em Moçambique, a Vale subcontratou 115 trabalhadores filipinos e sul-africanos, que viviam em residências superlotadas, em más condições de saúde e alimentação, além de receberem salários com atraso. De forma semelhante, em Itabirito (MG), o Ministério do Trabalho identificou condições degradantes de motoristas que trabalhavam na mina da Vale (Milanez; Salles, 2020, p. 14-15)

Para além das estratégias estabelecidas pela própria Vale, o Estado também se utiliza de práticas legislativas para corroborar as abordagens da empresa. A título de exemplo, a Reforma Trabalhista, levada a cabo em 2017, revogou o pagamento das horas *in itinere*¹¹. Dessa forma, a mineradora não é mais obrigada a pagar as horas, que não são mais computadas na jornada de trabalho. Portanto, o trabalhador é levado a grandes bolsões de insegurança e fragilidade tanto pelo empregador quanto pelo Estado ao passo que a Vale segue atingindo metas lucrativas como efeito das estratégias de desmonte das relações de trabalho.

Frente às mudanças desde a desestatização da CVRD até as novas lógicas neoliberais da Vale S/A, os sindicatos não se apresentaram apáticos diante da nova empresa e suas estratégias de fragilização das relações de trabalho. Diante disso, os sindicatos redesenharam novos modos de ação sindical tanto em conjunto com os movimentos sociais como no panorama sindical internacional. Passo agora a analisar as ações sindicais em oposição à mineradora Vale.

O contexto histórico do despertar dos sindicatos acontece quando a Vale passa de uma face paternalista, a Vale-mãe, para uma Vale voltada para o lucro e para os rendimentos, avessa aos sentidos sociais que a antiga empresa possuía. Para explicar esse episódio, Carvalho (2013) infere sobre a rigidez do quadro de trabalhadores que viviam sob a cortina do sentimentalismo da empresa estatal nos tempos áureos. Sobre essa questão:

A face paternalista emprestada pelo Estado apresentava a Companhia como portadora de objetivos sociais, levando a classe trabalhadora a tirar partido desse ideal, reapropriando-se da ideologia da empresa a seu favor. Desse

¹¹ O tempo gasto pelo empregado em transporte fornecido pelo empregador, de ida e retorno, até o local da prestação dos serviços de difícil acesso e não servido por transporte público regular. (Milanez; Salles, 2020)

modo, quando a produção decresceu (no sentido de que as demandas internacionais diminuíssem), o quadro de empregados apresentava certa rigidez, isto é, decrescia menos e, inclusive, tendia a se estabilizar. Logo, os trabalhadores nessa época, apesar da alta fiscalização hierárquica a favor da produção, não eram dispensados, ocorrendo demissões só em situações julgadas de alta gravidade, como no caso em que o empregado tivesse cometido uma agressão física. (Carvalho, 2013, p. 92).

Com a privatização, a rigidez trabalhista deixou de existir e deu lugar a um cenário de reestruturação produtiva com enxugamento da força de trabalho e instabilidade das relações de trabalho. As condições de trabalho da Vale privatizada variam dependendo do grupo que o trabalhador se encontra, isso porque a empresa privilegia os trabalhadores próprios¹² em face dos trabalhadores terceirizados. De acordo com Carvalho (2013), os trabalhadores próprios da Vale recebem um salário igual ou superior ao legalmente proposto, além de receber uma remuneração variável. Esta remuneração variável consiste em o empregado ser bonificado de acordo com o seu desempenho individual, de sua equipe, do seu departamento e da empresa, incluindo questões de sustentabilidade, tais como Saúde e Segurança. A principal crítica é sobre a extensão dos benefícios que não atinge todos os empregados da empresa. Uma grande parcela dos trabalhadores, principalmente os terceirizados, não possuem participações nos lucros ou até mesmo vantagens como o “Plano de Assistência ao Empregado (PAE) que são oferecidos para cerca de 90% dos empregados próprios da Vale” (Carvalho, 2013, p. 99).

Outra importante prática da Vale que virou pauta do movimento sindical foi as terceirizações, que contrata trabalhadores de forma indireta reduzindo gastos como encargos trabalhistas. Na defesa dos trabalhadores assolados pela terceirização, os sindicatos buscam a defesa dos direitos dos trabalhadores por meio de denúncias nas “Delegacias Regionais do Trabalho e processos”. (Carvalho, 2013, p. 100).

A ação sindical exemplificada acima é apenas uma das diversas práticas coletivas realizadas em prol dos trabalhadores que passaremos a estudar agora. Usaremos duas dimensões de análise das ações coletivas propostas por Carvalho (2013): a direta (mecanismos de manifestação coletiva, greves, criações de redes sindicais entre outras) e a ação sindical vinculada à sociedade (participação em movimentos sociais).

Na dimensão direta de análise, no período da Vale estatal¹³, há poucos

¹² Empregados próprios; Com contrato de trabalho por prazo indeterminado (Carvalho, 2013, p. 96)

¹³ Compreendido dos anos de 1942 a 1986 (Carvalho, 2013).

registros de movimentações sindicais como greves e manifestações visto que não havia demissões em massa e geralmente os acordos realizados com a empresa atendiam às solicitações dos trabalhadores. Segundo Carvalho (2013), houve cerca de 45 negociações e acordos coletivos no período pré-privatização:

Ocorreram aproximadamente 45 (quarenta e cinco) negociações e acordos coletivos junto à empresa nesse período e os resultados, na maioria das vezes, eram os esperados. As reivindicações mais negociadas e direitos conquistados por via de negociação foram a correção salarial acima da inflação, abonos e benefícios sociais. Nessa época não houve ano sem negociação salarial. Nem o sindicato e nem a empresa ajuizavam dissídios coletivos naquela época. (Carvalho, 2013, p. 102)

Percebe-se que, na década de 1970, a ideologia desenvolvimentista da empresa estatal e dos objetivos sociais com os trabalhadores eram as principais justificativas para que os trabalhadores não questionassem a empresa. Essa ideologia “educava” os trabalhadores para serem gratos e evitarem embates, embora as condições de trabalho estivessem longe de serem ideais (Carvalho, 2013). Já na década de 1980¹⁴, existe histórico de manifestações sindicais principalmente políticas pelo cenário histórico, mas que foram duramente reprimidas. No âmbito da empresa, as manifestações eram punidas com faltas graves. Nessa fase, os sindicatos atuavam principalmente na clandestinidade e as reivindicações da época foram atendidas nas mesas negociais com a empresa.

As negociações coletivas aconteciam anualmente e os resultados eram os esperados. As reivindicações mais negociadas, em seu período totalmente estatal, foram a carteira de benefícios e direitos aprimorados durante o tempo, principalmente no que tange a assistência médica, salários e outros. Os benefícios sociais eram os investimentos nas cidades onde a CVRD tinha suas operações, como hospitais, moradia para os trabalhadores, clubes e outros. Eles não têm notícia de nenhum ano sem negociação. (Carvalho, 2013, p. 102)

Ainda sobre as ações diretas do movimento sindical, em 2003, segundo os dirigentes sindicais do Sindimina/RJ, houve uma manifestação contra o aumento da jornada de trabalho para o setor administrativo. Em resposta à decisão unilateral da Vale, os trabalhadores “protestaram fazendo uso de uma manifestação teatral: distribuíram bananas aos funcionários da Vale na porta da empresa” (Carvalho, 2013, p. 105).

¹⁴ Durante o período do governo militar.

Sobre as greves, espécie de ação sindical direta, ocorreu apenas uma grande greve na Vale em 1989. Embora as greves não sejam mais o principal mecanismo de luta dos trabalhadores após o processo de privatização, houve um apoio contundente aos grevistas no Canadá em 2009 quando a Vale adquiriu a mineradora INCO (Carvalho, 2013).

Já na dimensão da ação sindical vinculada à sociedade, não há registros de envolvimento entre os sindicatos e os movimentos sociais anteriores ao período da privatização. Com o advento da privatização, há um crescimento das manifestações sindicais e engajamento nos movimentos sociais. Um marco deste novo período acontece quando sindicatos mineradores organizam um movimento na cidade juntamente com outras autoridades contra as demissões em massa da Vale:

Afirmaram que na última crise (2008-9), a Vale chegou a demitir em todo o país cerca de 3.000 trabalhadores, sendo em Itabira, mais de 1.000 terceirizados. Frente a esse quadro, o sindicato criou na cidade a “Frente em Defesa do Emprego e das Cidades Mineradoras” conjugando sindicatos, entidades populares, igrejas, prefeitura, vereadores, etc. e realizando no dia 9 de janeiro de 2010 um Ato Público que levou milhares de pessoas às ruas para se manifestar contra as demissões. (Carvalho, 2013, p. 106).

Ainda nesta seara, diversos sindicatos participaram de encontros, nacionais e internacionais que discutiam a empresa Vale, como exemplo o Metabase/Inconfidentes que participou dos Encontros Internacionais dos Atingidos pela Vale. O movimento Atingidos pela Vale propõe a articulação e consolidação de uma rede de movimentos sociais, organizações e centrais sindicais incluindo populações, comunidades e trabalhadores atingidos negativamente pela força empresarial da Vale (Carvalho, 2013). Este movimento representa uma tomada de consciência coletiva dos trabalhadores na busca por justiça social e melhores condições de trabalho. Analisa-se que o principal objetivo é a integração das lutas sociais através da solidariedade dos trabalhadores com aqueles atingidos negativamente pela Vale.

Em suma, este tópico buscou analisar a Vale em seu maior marco temporal, a privatização, fazendo um panorama histórico e apresentando as estratégias da Vale e as contrapropostas do movimento sindical. É evidente a divisão das estratégias de luta dos sindicatos procurando atuar junto aos movimentos sociais, organizando redes sindicais no Brasil e no exterior, assim como também ações diretas com os trabalhadores. Embora com o passar dos anos tenha acontecido um certo declínio do

movimento social por conta das faltas de greves e outras manifestações diretas frente a empresa, consideramos que houve o fortalecimento de outras ações coletivas mais pertinentes a nova modalidade da empresa, engajando não apenas os trabalhadores dentro dos muros da Vale, mas também fora com a sociedade civil e os movimentos sociais.

3 ELEMENTOS PARA A HISTÓRIA DO SINDICALISMO NA VALE

Este capítulo fundamenta-se na obra *De Ferro e Flexíveis*, de Maria Cecília Minayo, e no trabalho *A Expansão da Companhia Vale do Rio Doce e a Possibilidade de Criação de Monopólio de Minério de Ferro no Brasil*, de Manuel Tomás. Ambas as produções acadêmicas oferecem contribuições significativas para o entendimento do contexto histórico e econômico relacionado à expansão e privatização da Vale, além de abordarem questões centrais sobre o setor mineral brasileiro. Com base nessas pesquisas e reflexões, busca-se aqui apresentar uma análise detalhada e embasada das transformações ocorridas na Vale e de suas repercussões na realidade trabalhista e sindical.

Adicionalmente, este capítulo utiliza dados e documentos oficiais da Companhia Vale do Rio Doce, como relatórios anuais e estudos internos, que oferecem uma perspectiva complementar sobre a evolução da empresa.

3.1 Itabira: o berço do operariado mineiro

Dentre diversas cidades mineradoras, Itabira, em Minas Gerais, figura-se como o principal polo de atividade mineral desenvolvida pela empresa Vale, e apresenta uma longa história frente aos processos de implementação da base de extração em seu território, incluindo relações de resistência, sobre a qual nos debruçamos neste tópico.

O complexo mineral de Itabira possui cerca de 900 milhões de toneladas de reservas de minérios, compreendendo em sua área diversas minas de minérios como a Mina de Cauê (hoje exaurida), Mina de Conceição, Mina do Meio e outras (Reis, 2014). O sistema de Itabira é interligado ao Porto do Tubarão em Vitória- ES por meio da ferrovia da EFVM com 905 km (Vale, 2015). É necessário levantar historicamente os processos de constituição da cidade de Itabira para compreensão da implementação da grande companhia mineradora.

Itabira remonta seu nascimento em 1720. Fazia parte do complexo das cidades do ciclo do ouro em Minas Gerais, mas com esgotamento de algumas minas, passou por um grande período de declínio econômico e escassez de atividades para a população trabalhadora. No século XIX, Itabira passa a respirar novos ares econômicos com o surgimento de uma espécie de indústria siderúrgica com aspectos

rudimentares. Sobre esse período, Minayo (2004):

No século XIX, o município passa por períodos de certa euforia econômica, recuperando-se da depressão do ciclo do ouro através da instalação de altos fornos para fabricação de ferro e de artefatos de ferro, chegando a surpreendentes viajantes estrangeiros, à época, pelo grau de aperfeiçoamento a que chegam essas pequenas indústrias [...] (Minayo, 2004, p. 46).

A exploração do minério é tradicionalmente realizada em Itabira, mas a exploração efetiva inicia-se no século XX quando foram descobertas grandes jazidas pelo mercado internacional. As jazidas de minério foram descobertas pelas nações capitalistas em 1910 e a partir de então, há uma corrida para adquirir a posse das reservas de minério do Brasil. O grupo *British Itabira Limited* conquistou as reservas de Itabira em maio de 1910.

O grupo inglês *British Itabira Limited* obtém as reservas de Itabira, delimitadas numa área de 76.000.000 m². A primeira escritura de compra data de 5 de maio de 1910. Junto adquire a maioria das ações e o controle da Estrada de Ferro Vitória-Minas, em construção, visando dominar todo o fluxo de exploração e exportação (Minayo, 2004, p. 48).

Outro grupo também criado nesta época para a exploração das jazidas foi a *Itabira Iron One Company*, organizada em junho de 1911. Neste período, houve a forte presença de estrangeiro na cidade de Itabira que os trabalhadores chamavam de “gringos” ou “bifes” (Minayo, 2004, p.50).

O início da implantação da CVRD em Itabira revelou diferentes óticas sobre este empreendimento. Para os grupos dominantes locais, representou a perda de poder ligado à invasão do espaço e da terra. Para os trabalhadores, a chegada da companhia significava a possibilidade de ascensão econômica, com a oportunidade da obtenção de um posto de trabalho e o acesso a outros benefícios trabalhistas.

Para a população pobre, a implantação da CVRD significava “emprego fixo”, “são direitos sociais” “é a vida melhor”, é tudo sintetizado na frase “foi o progresso que chegou”. Entrelaçando seu destino ao da cidade, tendo vivido a experiência das novas relações que se instauram em junho de 1942, um dos primeiros trabalhadores pontifícia “ ai! Itabira se não fosse a Vale” [...] (Minayo, 2004, p. 54).

A relação da população com a companhia tornou-se simbiótica, ao passo que os trabalhadores viam a implementação da CVRD de grande importância para o desenho da cidade, da mesma forma que a companhia precisava dos trabalhadores

para expandir seus limites e se institucionalizar no espaço.

Devido a essa relação simbiótica entre a empresa e a cidade, alguns autores vão designar esse tipo de cidade como uma cidade-empresa (Piquet, 1998), uma vez que seu espaço urbano passa a ser estruturado completamente em torno das atividades desenvolvidas pela Vale, como as residências dos operários, do pessoal gerencial e os locais de trabalho. Nesse sentido, principalmente a partir da década de 1950, o espaço urbano de Itabira torna-se dependente das atividades realizadas pela CVRD, fazendo com que a reprodução social seja intrinsecamente ligada à esfera econômica da empresa.

Com o alto nível de dependência da população de Itabira a CVRD, é possível esquadrihar um panorama litigioso entre essas duas esferas, revelando um sentimento de “amor e ódio” nos próprios trabalhadores (Minayo, 2004). Essa relação conflituosa desembocou em um espaço social construído às margens da formação e consolidação da CVRD que configura um espaço urbano voltado aos interesses da empresa mineradora.

Minayo (2004) apresenta ainda outras problemáticas entre a população e a empresa:

Frequentemente moradores estão às voltas com as seguintes situações: muitos são constrangidos a mudar seus locais de moradia para permitir a exploração de minérios; todos (uns mais gravemente que outros, dependendo da distância que a casa mantém com o sítio de exploração) vivem situações de forte impacto ambiental, como por exemplo, a convivência cotidiano com altos níveis de poeira em suspensão; imóveis afetados pela dinamitação das rochas; assoreamento das fontes de água que abastecem a população urbana (Minayo, 2004, p. 57).

Nesse sentido, a população de Itabira não sofre apenas com as consequências dos processos produtivos da empresa, também sofrem com a abrangência econômica da CVRD em todos os setores da sociedade, inclusive na governança local. O peso desta relação também se revela na formação do pensamento social e de visão de mundo dos trabalhadores, e da população em geral, trazendo consequências nocivas no âmbito da reprodução social.

Neste momento, é importante destacar o perfil dos mineradores de Itabira para a construção da sua identidade como trabalhadores. Inicialmente, o coletivo de trabalhadores constitui a massa de mineradores que são designados ao desafio de construir uma empresa pública de mineração voltada para a exportação. Neste

primeiro momento, os trabalhadores são os “Leões da Vale”¹⁵ que marcam uma geração “heroica” de trabalhadores que catalisam suas forças de trabalho para a nascente empresa nacional disciplinando-os em um novo segmento operário.

Um segundo momento importante a ser destacado, compreendido entre os anos de 1953 a 1972, é o período no qual o processo de trabalho industrial começa a ser implementado. Nesse momento, o trabalhador é apresentado às novas relações perante ao desenvolvimento econômico e a expansão da empresa, fazendo assim que uma nova ideia de coletivo operário seja construída. Aqui, os trabalhadores ainda possuem o sentimento de “Vale-mãe” e de pertencimento à empresa.

Os conceitos de qualificação, de diferenciação interna dos trabalhadores e de processo de trabalho contínuo começam a se afigurar como centrais na construção do coletivo operário. Sua identidade é forjada no ferro de emoções, de conflitos e de orgulho pela pertença à família da Vale-Mãe, essa criatura-criadora de uma cultura institucional urdida na ética, na disciplina do trabalho e do empreendedorismo obediente, assim como no autoritarismo, no clientelismo e no corporativismo, marcas indelévels da cultura política nacional-desenvolvimentista (Minayo, 2004, p. 81).

No terceiro momento, a Vale já consolidou sua política expansionista e os trabalhadores apresentam uma quebra no sentimento coletivo que fora erigido durante todos os anos de empresa. Neste ponto, os trabalhadores perdem o controle sobre a empresa que ajudaram a construir (Minayo, 2004, p.82). Os trabalhadores começam a sentir insatisfação sob diversos aspectos como: a) seus salários; b) com o ambiente de trabalho; c) burocratização das relações; d) distanciamento hierárquico com uma divisão social do trabalho muito bem demarcada entre outros. Os trabalhadores observam contradições nas mudanças visualizadas na empresa onde à complexificação da empresa e sua ramificação empresarial para outros países, não teve espaço para os “homens de ferro” que ergueram a empresa e esperavam uma maior correspondência para o coletivo operário.

3.2 Os primeiros trabalhadores da CVRD

A origem dos trabalhadores de Itabira para trabalhar na CVRD tem duas gêneses: o campo e a área urbana. Segundo Minayo (2004), cerca de 70% dos

¹⁵ Esse momento também é conhecido como época do muque, contexto inicial da CVRD onde os processos de trabalho eram diretamente ligados a extração da natureza através da força humana, manualmente (Minayo, 2004, p.80).

trabalhadores eram advindos do campo e somente 30% da cidade. Inicialmente, a empresa contava com mais de 6.000 operários divididos entre as atividades de extração de minério, ampliação de ferrovias e construção de estradas (CVRD,1982).

Para entender a nascente classe trabalhadora que surgia, é importante destacar que a economia do estado de Minas Gerais estava em decadência. A situação do campo estava entrando em um grande período de recessão onde conseguia atender apenas a modalidade de subsistência. O setor industrial, em especial o setor têxtil, também estava em crise frente ao novo parque paulista que aumentou a competitividade econômica, ou seja, à economia mineira apresentava acentuado declínio, culminando com o advento da CVRD. Com a implementação da empresa, a massa de trabalhadores interpelados pela crise, são recrutados para dispêndio de sua força de trabalho.

Os primeiros trabalhadores da CVRD são divididos em dois grandes grupos: os operários do campo — assalariados rurais, pequenos proprietários, “roceiros” entre outros. E os operários da área urbana — artesãos, operários de indústrias, “peões de estrada”. Em síntese, os primeiros operários da empresa são constituídos pela “força de trabalho de reservas do campo e da cidade” (Minayo, 2004, p.91).

Sobre as principais ocupações dos trabalhadores do início da CVRD, Minayo (2004) destacou os peões (qualquer trabalhador da produção direta), “pinantes” (uma espécie de office boy da atualidade) e o biscateiro (trabalhador não fixo que realiza pequenos serviços, auxílio). É importante analisar como a entrada dos trabalhadores na CVRD proporciona uma mudança na visão de mundo e das estruturas lógicas. Segundo Minayo (2004, p.93), os trabalhadores antes de entrarem na empresa, observam com maior intensidade a miséria, a fome e a falta de direitos. Depois da entrada na empresa, noções de progresso, de pertencimento, de garantia de salário são maiores visualizadas no sentido de elevação ao “novo status”.

Em suma, a CVRD encontrou um grande contingente de mão de obra disponível na cidade mineira. Predominantemente masculina, com início de trajetória ocupacional ainda jovens e acostumados a duras condições, a empresa colocou em curso o recrutamento de trabalhadores com mão de obra específica para o triunfo do processo de mineração.

3.3 Processo de sindicalização em Itabira- MG

Os processos de institucionalização do sindicato em Itabira/MG, no Sistema Sul da CVRD, iniciam-se através da Greve de 1945. A greve, a única realizada na existência da companhia, surgiu em meio a grandes dificuldades econômicas que a empresa vinha passando. O período pós-guerra acarretou diversos ônus à companhia especialmente no que tange ao Acordo de Washington que não estava sendo cumprido por inteiro. Outro fator foram os prejuízos no comércio internacional. As taxas de exportações caíram e as vendas para o comércio exterior diminuíram. Neste momento histórico, o governo brasileiro resolveu fomentar a implementação da companhia visto que a CVRD estava sofrendo com todos os prejuízos acima citados no panorama internacional.

Outro fator fundamental que tange a eclosão da greve de 1945 foi o grande número de trabalhadores da companhia. Com cerca de 6.000 operários, a companhia realizava grande esforço para manter o quadro de operários e a mão de obra intensiva na empresa. O resultado é o auge da recessão em 1946, que configurou forte pressão dos trabalhadores e o cenário para a greve estava instaurado.

A greve começou com extrema insatisfação por parte dos trabalhadores. Os precursores da movimentação grevista foram quatro fatores que antes de trabalharem na companhia, passaram por outra empresa chamada Mineração de Nova Lima, também nome da cidade mineira, que era conhecida como “Cidade Vermelha” por ter uma forte porção de trabalhadores com influência do Partido Comunista e da Ação Católica Operária, forjando um operariado militante e combativo (Minayo, 2004, p.116).

Esses quatro fatores, envoltos de uma realidade de trabalho rudimentar e de exploração, começam a se organizar juntamente com outros trabalhadores para dar forma a revolta, ainda silenciosa, contra a empresa. Os trabalhadores estavam revoltosos com as condições de trabalho que estavam sendo oferecidas pela empresa. O imaginário criado pela companhia de devoção integral à empresa na época da “Vale-mãe” dá lugar a frustração de ter necessidades básicas e mínimas condições de trabalho sendo negligenciadas.

A mobilização dos trabalhadores desaguou em uma grande paralisação que tinha como pano de fundo a busca por melhorias no pagamento dos salários, nas condições de trabalho e nos transportes de locomoção. O cenário de greve se intensifica e acontece o ápice com destruição de materiais de trabalho, alojamentos e oficinas, ameaça a chefes de maior hierarquia, e transformação de instrumentos de

trabalho em armas de guerra.

A cena de revolta só foi contida com a participação da polícia local e o envio de soldados de Belo Horizonte, ou seja, com uma forte repressão. De acordo com Minayo (2004):

A situação de revolta chega a tal ponto de expressão que a empresa não consegue contê-la: não só convoca a polícia local, como solicita um destacamento de 60 soldados de Belo Horizonte para reforçar a repressão. É apenas sob a mira das armas que os mineradores capitulam e voltam ao trabalho. Não há registro do tempo de duração da greve, mas, pelos fragmentos da narrativa dos velhos homens de ferro, suponho que, pelo menos durante uma semana, a empresa esteve sob ameaça dos amotinados. Essa foi uma primeira manifestação de oposição exacerbada, violenta (Minayo, 2004, p. 117).

Este foi o primeiro episódio de manifestação livre dos trabalhadores propriamente dito com todas as características de mobilização de classe. Neste momento, os trabalhadores descobrem a força que sua associação a favor das suas próprias inclinações pode ter. Aqui, os trabalhadores começam a romper com a ideologia corporativista e iniciam seus processos de tomada de consciência da superexploração pelo capital.

Esta força inicial organizativa, embora duramente repreendida, colheu bons frutos com a criação da Associação dos Trabalhadores da Extração de Metais Básicos-Metabase. Apesar da criação da associação ter sido feita por interesse da própria companhia com intuito de vigilância para possíveis futuras iniciativas, a associação foi uma importante instância organizadora dos trabalhadores e de aproximação que pode ser considerada um princípio germinador para a criação dos futuros sindicatos.

3.4 O sindicalismo no Sistema Sul da Vale: Metabase de Itabira- MG e Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Espírito Santo e Minas Gerais – SINDFER

Os trabalhadores da Vale de Itabira são representados pelo Sindicato Metabase de Itabira. O sindicato tem uma base de atuação em cerca de 30 municípios e seu corpo filial é composto por trabalhadores da Vale, terceirizadas e de empresas como Belmont/Itamix, Anglo e Fermag (Santos;Milanez, 2015).

O nascimento do sindicato Metabase aconteceu na greve anteriormente

descrita. Com a organização sindical dos trabalhadores, o Metabase inicia a movimentação dos operários, no entanto com muitas ressalvas feitas pelos próprios trabalhadores. O sindicato, nesta fase inicial, era ainda diretamente ligado às instâncias da companhia. As lideranças sindicais não obtêm êxito diante do aparato de mobilização por estar vinculado aos interesses da CVRD e possuir estreita dependência.

Vale ressaltar que não pretendo marcar neste estudo o início do sindicato Metabase Itabira como passivo e conformista acerca da vinculação coercitiva com a companhia. Pelo contrário, busco demarcar que o nascimento do sindicato apresentou potencial organização e defesa dos interesses dos trabalhadores mineradores com ascendente afastamento da administração da empresa e a quebra do corporativismo. Segundo Minayo (2004), o sindicalismo no Brasil é marcado por três fases que permeiam pela anterioridade da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) que desenha um sindicalismo mais agressivo sem bases institucionalizadas de representação e diálogo e após a consolidação das leis trabalhistas (1943) que passa a regular os sindicatos com a finalidade de orientar as relações e fomentar maior autonomia dos trabalhadores.

Caracterizando os primórdios da Metabase Itabira, a partir de um sindicalismo induzido, o movimento de trabalhadores mineradores nasce na empresa estatal despertando a vontade de representação local e de políticas de organização dos trabalhadores. Durante muitos anos, o sindicato não conseguiu ultrapassar os limites impostos pela empresa, pois todas as tentativas de superar esse limite foram punidas com demissões e violências simbólicas na forma de violências abertas e coercitivas por parte da empresa (Bourdieu, 1976).

Após 44 anos sem grandes mobilizações na CVRD, a década de 1980 foi marcada por uma grande greve que contextualiza uma nova fase do operariado em Itabira e sua tomada de consciência cidadã e política. A greve de 1989 é importante de ser contextualizada pois é a primeira greve forjada pelo Sindicato de Metabase de Itabira e carimba o afastamento do sindicato com a empresa. Apresento a seguir este importante contexto histórico para a história da classe de trabalhadores mineradores de Itabira.

A greve de 1989 começa a tomar forma após o descontentamento dos trabalhadores em relação ao acordo coletivo dos trabalhadores da CVRD na data base de 1º de fevereiro de 1989. As negociações deste acordo figuraram insatisfação dos

trabalhadores acerca das demandas pleiteadas.

Na conjuntura nacional, esse ano significa a continuidade de uma situação econômica especialmente ruim, em que os altos índices de inflação corroem o poder de compra da população trabalhadora. Portanto, a negociação das demandas trabalhistas se afigura difícil e sem grandes perspectivas de sucesso. Numa tentativa de impor uma proposta de reajuste salarial, a empresa, alegando um quadro de prejuízos financeiros, sinaliza ao sindicato sua disposição de conceder o aumento de apenas 16,92%, o que constitui um percentual muito abaixo da expectativa dos operários (Minayo, 2004, p. 245).

As expectativas não alcançadas pelos trabalhadores geraram um sentimento de contrariedade às propostas colocadas pela empresa e iniciou-se o processo de mobilização contra a direção da companhia. Além do sindicato de Metabase, outros sindicatos representativos de vários segmentos também apoiaram o movimento, como o sindicato dos rodoviários.

As reivindicações eram variadas, contendo 54 cláusulas no acordo, mas as mais importantes eram de cunho econômico. Com a grande inflação, os salários dos trabalhadores sofriam com a desatualização salarial constante, chegando a atingir o nível de defasagem de 83% ao ano (Moura, 2001). A empresa, com o argumento que não faria negociações salariais, leva a insatisfação dos trabalhadores ao extremo. Líderes sindicais e trabalhadores, começam a provocar assembleias e reuniões com o intuito de discutir sobre as decisões que seriam tomadas frente às rígidas atitudes da empresa na negociação. As constantes reuniões dos trabalhadores revigoraram as forças de união dos mineradores e incitaram uma fase mais ativa da greve. De agora em diante, os operários iniciaram várias formas de protestos, entre elas, boicotes a CVRD, passeatas, faixas com expressões de luta e resistência. A movimentação dos trabalhadores saiu das paredes da empresa e começaram a tomar o caminho das ruas de Itabira. Em praça pública, os trabalhadores vocalizaram a toda sociedade, a importância da luta dos trabalhadores contra os afrontes ensaiados pela companhia, que receberam apoio e legitimação da sociedade.

No dia 11 de março, aconteceu uma nova assembleia com cerca de 200 trabalhadores para pôr fim a decisões unilaterais feitas pela CVRD e uma última proposta para iniciar as negociações, mas sem sucesso por parte dos trabalhadores. No dia 02 de abril de 1989, acontece o apogeu das manifestações onde a greve é decretada em resposta ao silêncio da empresa sobre as demandas dos trabalhadores. Em um domingo de abril, cerca de 5 mil trabalhadores lotaram o estádio Valério Doce

Esporte, em Itabira, e decretaram a greve com apoio dos trabalhadores e outros institutos de representação, como a CUT regional, do qual o Metabase era filiado.

A greve se estendeu por cinco dias, segundo Minayo (2001) com base nos entrevistados que viveram esse momento histórico, durante o movimento grevista, os trabalhadores sofreram com as duras repressões do poder da CVRD como a presença de força policial nos locais de trabalho, desmoralização e deslegitimação da greve e represálias violentas. Observe o fragmento:

Segundo contam os operários, ao locomover trilhos para obstrução do trem, um dos grevistas fere a perna de um sargento e é detido. No quarto dia de greve, acirra-se a repressão nas imediações do Campestre e Bela Vista, bairros tipicamente operários, muito próximos à mina do Cauê: policiais espancam trabalhadores, deixando 16 feridos. Moura (2001) narra em seu trabalho que, até operários terceirizados, mesmo nada tendo a ver com a greve, foram agredidos nesse episódio (Minayo, 2001, p. 252).

A greve terminou no dia 8 de abril com muitas conquistas para os trabalhadores. Dentre as conquistas, os trabalhadores conseguiram aumento salarial maior do que proposto anteriormente, a implementação da jornada semanal de trabalho em 44 horas e a redução das horas do turno ininterrupto (de 8 horas para 6 horas). Em contrapartida, os trabalhadores também sofreram muitas retaliações no período pós- greve, como medidas de caráter disciplinar e demissões em massa.

Este episódio histórico revela um novo momento do sindicalismo em Itabira. A partir desse momento grevista, os trabalhadores passaram a compreender a dinâmica da mobilização coletiva e da vocalização dos seus interesses. Para além de revelar a capacidade de representação, é importante também ressaltar a construção de uma identidade política sobressaltada na articulação dos trabalhadores com diversas entidades partidárias e representações sindicais.

Doravante, é observado uma ruptura no sindicalismo de Metabase-Itabira. Há uma cisão com o ideal corporativista, com pouco engajamento dos trabalhadores, mais voltado para o assistencialismo e garantia de alguns direitos básicos, muito aproximado do chamado sindicalismo pelego¹⁶ para um novo cenário sindical, com maior abertura política e organização da classe.

É em 1983 que de fato o movimento sindical de Itabira começa a colocar em prática o fim da relação de subordinação corporativa entre a empresa e o sindicato.

¹⁶ Ver Minayo, 2001, p. 255-256

Neste ano, é constituída uma chapa de oposição para a eleição da diretoria do sindicato Metabase que mesmo não sendo vencedora, fica conhecida pelos posicionamentos e promessas de mudança. Após três anos, a chapa de oposição é vencedora e anuncia profundas mudanças na relação entre o sindicato e a CVRD.

Já na posse da chapa, em 15 de dezembro de 1986, os discursos proferidos revelavam o tom das mudanças e das novas posturas que seriam tomadas levando não apenas a maior participação e envolvimento com os trabalhadores, mas também à inserção do sindicato em estruturas estatais. Uma das importantes medidas concretizada pelos novos dirigentes foi a criação do jornal *O Metabase* (Figura 7), em 1987, que veiculava para todos os trabalhadores informações do seu interesse como negociações, situação dos trabalhadores e orientações sindicais.

Destaco a importância da criação do jornal oficial pois com a democratização das informações que eram veiculadas, o efeito de capitalização das ideias libertadoras e de luta eram maiores difundidas e aprofundadas no meio operário.

Figura 7 - Jornal Metabase-Itabira



Fonte: Disponível em: <https://www.metabase.com.br/vale-boletim-02-24>. Acesso em: 10 set. 2023.

Sobre a nova gestão do sindicato Metabase, Minayo (2001) apresenta:

Iniciando a nova forma de atuação prometida na campanha, a direção sindical mapeia as insatisfações das bases trabalhistas para trazê-las à pauta nas negociações do Acordo Coletivo, já no início de 1987. As reivindicações em pauta não se reduzem a demandas econômicas, embora essas continuem, mais que nunca, fundamentais, por causa do acelerado processo inflacionário na conjuntura econômica no país. A lista de 39 itens inclui questões de organização e de condição de trabalho como, por exemplo, exigência de levantamento e realocação de trabalhadores em desvio de funções, criação de comissão paritária para discussão dos problemas dos operários nos locais de trabalho, revisão de planos de cargos e salários, gratificação por produtividade, licença prêmio de 90 dias de cinco em cinco anos, dentre outras (Minayo, 2001, p. 262).

Outra mudança atinente ao novo modelo de gestão do sindicato foi o estreitamento da relação com outros sindicatos representativos, como por exemplo o sindicato dos ferroviários e também de outras categorias que faziam parte da cadeia de produção da CVRD. Também buscaram diálogo com centrais nacionais como a CUT, à qual o Metabase se filiará em 1988 (Minayo, 2001).

Com mais de 76 anos de história, o Sindicato Metabase-Itabira (MG) moldou-se também no contexto histórico brasileiro. Presenciou diversos momentos históricos como a trajetória política de presidentes como Getúlio Vargas e Juscelino Kubitschek, o nefasto período da Ditadura Militar, a redemocratização do país entre outros cenários brasileiros que influenciaram também os moldes do sindicalismo brasileiro e a postura frente às conjunturas políticas. Na atualidade, o sindicato continua com suas atividades em prol da defesa do trabalhador minerador com novos desafios no que tange às novas relações de trabalho. Segundo o site oficial do Metabase Itabira¹⁷, atualmente o presidente e líder sindical é o trabalhador da Vale S/A, André Viana Madeira que compõe a diretoria executiva. O sindicato representa cerca de vinte mil trabalhadores associados e atuam em trinta cidades mineiras.

O sindicato Metabase Itabira, ao longo dos anos, apresentou um forte expoente de representação do sindicalismo de classe. Embora, inicialmente, estivesse às sombras da grande CVRD com perfil mais assistencialista e menos combativo, revelou profundas mudanças no seu interior movidos pelo poder de organização dos trabalhadores. É possível observar maior maturidade no movimento de mobilização dos trabalhadores tornando-se mais sintonizado e politizado. As greves realizadas, a luta por melhores condições de trabalho, a fragmentação com a ideologia do sindicalismo corporativo, entre outras questões, foi crucial para o aumento da

¹⁷ Disponível em: <https://www.metabase.com.br/about>. Acesso em: 15 dez. 2023.

conscientização dos trabalhadores e o despertar da expressão coletiva.

Após apresentar um breve escopo histórico e morfológico dos elementos do sindicalismo no eixo sul em Itabira-MG, passamos a analisar outro sindicato também influente na região sul de atuação da Vale - O SINDFER - ES/MG.

O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Espírito Santo e Minas Gerais - SINDFER¹⁸, foi criado no dia 23 de novembro de 1932, no Espírito Santo, através de uma assembleia de constituição. O sindicato representa não somente os trabalhadores ferroviários da Estrada de Ferro Vitória a Minas (EFVM) como também a empresa terceirizada VLI/FCA.

Segundo o site oficial do SINDFER¹⁹, o sindicato passou a representar os trabalhadores da antiga CVRD quando, em 1942, a Estrada de Ferro Vitória a Minas (EFVM) foi integrada pela Companhia Vale do Rio Doce (CVRD). Atualmente, O SINDFER ES/MG representa mais de 9 mil trabalhadores¹⁹ tanto na Unidade da Vale de Tubarão-ES, como no decorrer da ferrovia Vitória Minas (representando os trabalhadores da VLI).

A carta sindical do SINDFER é datada de 1932, anterior a criação da antiga CVRD, esse fenômeno é explicado pelo fato de anteriormente a CVRD existia uma empresa inglesa na área da ferrovia em Itabira-MG. Por conta desta antiga empresa, o sindicato iniciou seu processo de construção. Sobre esse momento inicial do SINDFER. *Lerbach et al.* (2011) infere:

Sua carta sindical data de 1932, com o nome de “Sindicato dos Operários e Empregados da Estrada de Ferro Vitória a Minas”, sendo anterior à própria existência da Vale, pois existia uma empresa inglesa do setor de ferrovias na cidade de Itabira–MG, que foi comprada em 19428 pela Vale expandindo-se até Vitória-ES e construindo uma usina. (*Lerbach et al.*, 2011, p. 46)

Sobre a estrutura do sindicato, possui um estatuto que regula todo o funcionamento do SINDIFER como funções, a diretoria. Segundo o Estatuto do SINDFER (1995), quadro de funcionários do SINDFER é composto por um presidente e 39 diretores, sendo 8 diretores executivos e 30 de base, tanto em Minas Gerais como no Espírito Santo (*Lerbach et al.*, 2011). Cada cidade representada pelo SINDFER, possui um ou mais diretores, que também são chamados de delegados,

¹⁸ Sobre o Sindfer ES/MG. Disponível em: <https://sindfer.com.br/site/sobre-o-sindfer-es-mg/> Acesso em: 18 set. 2024

¹⁹ Com uma base de cerca de 6 mil trabalhadores da ativa sindicalizados, além de outros 4.500 trabalhadores aposentados/pensionistas que também são filiados. (SINDIFER)

representando os trabalhadores da Vale residentes na região.

O sindicato, embora não se considere partidário, tem afinidade com as bases políticas de esquerda como o Partido dos Trabalhadores (PT) e também é filiada à entidade nacional Central Única dos Trabalhadores (CUT). Segundo o autor Lerbach *et al* (2011), o sindicato possui uma postura não declarada de partido político alinhada pois os seus filiados têm afinidades com outros partidos políticos. Uma estratégia política para que o sindicato consiga representar o máximo de trabalhadores possíveis.

Fazendo um breve resgate histórico, o sindicato apresentava-se adormecido e com pouca movimentação sindical em prol do trabalhador. A partir deste cenário, traçaremos uma linha histórica destacada pela recuperação da vitalidade do sindicato. A trajetória do SINDFER é marcada por um movimento sindical ferroviário chamado de Araçá, esse movimento é importante pois ele combatia uma visão conservadora que assolava o sindicato. Em 1987, o movimento ganha as eleições e ascende a direção sindical (Lerbach *et al.*, 2011).

Derrotados em 80, assumem a direção sindical em 1987. Segundo os entrevistados, até então, o sindicato tinha um caráter assistencialista e paternalista, não reivindicando questões que afetavam o trabalhador, como a falta de segurança no ambiente de trabalho. O Araçá propunha uma mudança com relação ao sindicalismo conservador e atrasado que subsistia. (Lerbach *et al.*, 2011, p. 49).

Após a mudança de gestão, com diretores advindos do movimento social, houve uma mudança ampliada em todos os setores do sindicato. O SINDFER transmutou para uma postura de maior engajamento e de forte radicalização das ações sindicais neste período. Analisamos que os principais atos coletivos realizados foram: a) protestos; b) negociações; greves de fome e c) paralisação total dos serviços. A nova liderança, na década de 1980, também culminou com a criação da CUT, que fomentou ainda mais a inauguração da nova fase. Sobre as estratégias que a nova liderança traçou, Pereira e Grandson (2017) destacam:

Tais lideranças tinham que ultrapassar os obstáculos citados para reduzir os custos da ação coletiva de suas bases e oferecer perspectivas de ganhos, a partir das reivindicações concretas envolvendo os trabalhadores. Isto significa que eles atuaram em arenas estruturadas, com escolhas possíveis, com assimetria de recursos, que os forçaram a fazer escolhas, a realizar cálculos e tomar atitudes. Em termos analíticos, isso nos remete a um debate sobre a escolha racional. (Pereira; Grandson, 2017, p. 596)

Na década de 1990, o sindicato leva um duro golpe. o SINDFER foi impactado

fortemente pela privatização da Vale. Houve diversas greves e manifestações contrárias à venda da mineradora estatal, revelando-se como os maiores movimentos antiprivatização do Brasil. Com o aumento dos conflitos. O movimento Araçá, que estava no comando da gestão sindical, começa a se dividir na proporção que aumenta os conflitos sobre o momento histórico que insurgiu. O movimento inicia um processo de divisão interna que acarreta na divisão do grupo e como consequência da segmentação, surge a chapa Raízes que “venceu as eleições para a direção do sindicato nos anos 90” (Lerbach *et al.*, 2011, p. 50).

Acerca das ações coletivas desenvolvidas pelo sindicato, o SINDFER possui características, traços identitários que o particulariza frente a outros sindicatos. O primeiro aspecto que destacamos é o número expressivo de filiados aposentados. De acordo com Lerbach *et al* (2011), da totalidade dos filiados do sindicato, 70% são filiados aposentados, restando apenas 30% de trabalhadores que estão na ativa. Esta característica tem impacto sobretudo nas linhas de ação que o sindicato traceja para defesa dos trabalhadores. A respeito dessa questão, o sindicato acende uma preocupação no que tange às atividades desenvolvidas para este grupo. As agendas dos sindicatos, geralmente, são voltadas para os trabalhadores da ativa que precisam de representação dos seus interesses nas mesas de negociação como por exemplo sobre melhores condições de trabalho, remuneração, segurança no trabalho, participação na PLR (Participação nos Lucros e Resultados) e o grande impasse tem sido desenvolver as ações sindicais voltadas para os dois grupos de filiados. Apesar do desafio apresentado anteriormente, o sindicato possui forte atuação sindical nas bases territoriais que representa.

Uma outra problemática enfrentada pelo sindicato é a dificuldade de filiação dos trabalhadores mais jovens. Segundo Lerbach (2011), os mais jovens possuem maior resistência à filiação mesmo o sindicato promovendo campanhas de filiações e de conscientização. Observe o excerto:

Mesmo com as campanhas de conscientização em torno da necessidade de se sindicalizar para defender os direitos da categoria, o trabalhador em geral possui uma visão muito individualista, percebendo na filiação apenas o desconto no salário. Há uma deficiência na compreensão que os interesses coletivos não se opõem aos interesses individuais no campo da luta sindical, pelo contrário, o fortalecimento do grupo favorece o trabalhador. (Lerbach *et al.*, 2011, p. 53).

Para que a atuação sindical seja democrática e construída para toda a classe

trabalhadora representada, o SINDFER utiliza alguns mecanismos. O primeiro deles é a consulta às bases por meio de canais de comunicação para as assembleias gerais. É feita uma consulta com os trabalhadores antes das negociações coletivas para que eles informem as principais pautas que devem ser debatidas. Essa comunicação acontece por meio de encontros, plenárias, debates, seminários, cursos e reuniões e o jornal (Figura 10) do sindicato, o principal instrumento de comunicação entre o sindicato e seus filiados (Lerbach *et al.*, 2011, p.58).

Figura 8 - Jornal de divulgação (SINDFER)



Fonte: Site do SINDFER²⁰ (2024)

O SINDER possui diversas estratégias de ação para a comunidade dos trabalhadores e que são debatidas entre os dirigentes para serem efetivadas. Observe a excerto:

Por outro lado, no que diz respeito a assuntos estratégicos, parte do processo de tomada de decisões não é aberto às bases num primeiro momento, como é o caso das reuniões semanais da diretoria, onde são discutidas as estratégias de atuação, os assuntos relativos à conjuntura da Vale e a elaboração do jornal. É por meio dessas reuniões também que o SINDFER elabora seu planejamento estratégico. Depois dessas discussões, as decisões ou informações são levadas à categoria. (Lerbach *et al.*, 2011, p. 58-59).

²⁰ Disponível em: <https://sindfer.com.br/site/jornal-categoria-204-sindfer-es-mg/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

Após fazer uma análise estrutural e histórica do sindicato, que também atua em parceria com o STEFEM nas mesas de negociações nacionais com a Vale, é possível analisar que o SINDFER apresenta uma luta forte e persistência nas suas ações frente à multinacional Vale. O sindicato atua permanente na defesa dos trabalhadores e na intermediação da relação capital e trabalho. Historicamente, o sindicato possui forte atuação mesmo que o envolvimento dos trabalhadores tenha diminuído consideravelmente após o período de privatização. Para Lerbach *et al.* (2011), “há insegurança dos trabalhadores quanto à garantia de seus empregos, o que inibe a participação efetiva na luta do sindicato” (p. 48). Mesmo com adversidades, o sindicato segue com suas políticas sindicais e políticas a médio e longo prazo, sustentado por seu estatuto, que busca maiores redes de articulação políticas, defesa dos direitos coletivos e individuais dos trabalhadores, aumento dos índices de sindicalização, organização da categoria, representação das bases sindicais, entre outros.

3.5 O sindicalismo no Sistema Norte da Vale: Metabase de Carajás – PA

Neste tópico, tratarei dos processos sindicais do Sindicato de Trabalhadores da Mineração de Carajás (Metabase Carajás) como recorte analítico do movimento sindical dos trabalhadores da Vale do Sistema Norte. O sindicato Metabase Carajás, fundado em 1987, atua no sudeste do Pará e as principais cidades que realizam suas atividades são Parauapebas, Canaã dos Carajás, Marabá, Eldorado entre outras. O sindicato representa mais de dez mil trabalhadores entre filiados e não filiados (Gomes, 2015).

O sindicato representa trabalhadores da região amazônica que desenvolvem processos de trabalho da mineração na região que possui as maiores reservas de minério de ferro do mundo. Frente a este panorama, a ação sindical versa principalmente na defesa dos trabalhadores, agendas em relação a questões socioambientais e distribuição de riquezas advindas da produção mineral (Gomes, 2015).

As organizações sindicais de base no sudeste do Pará surgem no confronto da expansão da atividade mineira e na implementação de grandes projetos econômicos que desconsideravam os impactos que causavam na coletividade dos trabalhadores. A principal pauta sindical era em torno da saúde e da segurança do trabalho.

Até o fim dos anos 1980, os trabalhadores sofriam com um momento pontual do sindicalismo no Sul e no sudeste do Pará: a falta de maior representatividade sindical. Segundo Gomes (2015, p. 112), “a ação sindical daquele período estava muito atrelada a um modelo burocrático e aliado a elites políticas locais que deixavam a desejar a organização e assistência aos trabalhadores”. Os sindicatos eram liderados principalmente por delegados sindicais que acabam servindo a funções burocráticas e atendendo aos interesses das empresas.

O reflexo dessa postura desencadeou incertezas aos trabalhadores e o sentimento de estarem desassistidos pela organização sindical. Este cenário começa a se modificar quando eclode alguns movimentos organizados pelos trabalhadores contra o desamparo sindical e acordos coletivos realizados sem a legitimidade da categoria. As primeiras mobilizações aconteceram na área de construção da Barragem de Tucuruí entre 1979 e 1980.

Com a tomada organizativa dos trabalhadores, o sindicato passa de uma espécie de sindicalismo regional mais burocrático para uma ação sindical mais combativa e engajada. Os trabalhadores, que já conseguiam mobilizar-se com maior facilidade, começaram a tomar dos pelegos, os postos das direções sindicais, eliminando a figura do delegado sindical (Gomes, 2015).

Os trabalhadores conseguem levantar um sindicato com base regional forte, desvinculando-se das amarras empresariais, fortalecendo assim a base sindical e os principais atores deste movimento: os trabalhadores da mineração. Sobre o sindicalismo regional, Gomes (2015, p. 113) aponta:

A consolidação do sindicalismo regional teve duas pilastras distintas: uma associada ao seu caráter institucional e enquadrada pelas determinações prescritas na legislação brasileira datada dos anos 1930; a outra ligada aos movimentos sociais surgidos no Sudeste do Pará durante os anos 1980 e que vão progressivamente fazer dos sindicatos mais um front de lutas. Após serem conquistados e consolidados, os sindicatos rurais e urbanos somarão forças com grupos e entidades já em ação na região.

Nos anos de 1990, o sindicato Metabase Carajás aumenta sua participação nos movimentos sociais e em outras pautas regionais. Essa mudança acontece principalmente quando o sindicato encabeça a greve dos trabalhadores da CVRD em 1991. O perfil do sindicato mudou novamente em 1997 quando aconteceu a privatização da Vale. Neste momento, os líderes sindicais avaliaram as prioridades sindicais e concentraram seus esforços nas negociações com a nova empresa

privatizada. Este panorama reverbera um efeito muito negativo em relação à atuação sindical pois retira o sindicato de uma maior participação nos espaços sociais, nos movimentos sociais e focaliza suas atividades em mesas de negociações. Nos anos 2000, o distanciamento do sindicato com debates sociais se aprofunda.

O Metabase Carajás reduziu seu papel de agente de transformação social aliado aos movimentos sociais de contestação à atividade mineira. O sindicato também não se integrou aos diferentes espaços institucionais criados ao longo das duas últimas décadas (Gomes, 2015, p. 116).

Atualmente, o Presidente do sindicato Metabase Carajás é o Raimundo Nonato, também conhecido como “Macarrão”, concentra sua atuação em questões ligadas ao mundo laboral, mas também opera na linha de confronto acerca dos impactos ambientais produzidos pela atividade de extração intensa. A associação sindical é confrontada por problemáticas socioeconômicas e busca a unidade dos seus trabalhadores. Mantém os boletins (Figura 9) com o informativo de suas atividades e das pautas que estão atuando, em relação às negociações assim também como veículo de denúncia e reivindicação.

Figura 9 - Informativo de Fevereiro- 2024 do Sindicato Metabase Carajás



METABASE CARAJÁS
Rua 5, nº 198 – CIDADE NOVA – Tel. 3346-0232 – Site: www.metabasecarajas.com.br
Informativo Eletrônico do Sindicato Metabase Carajás - Parauapebas-PA, 23/FEV/2024

INTERDIÇÃO DAS MINAS DO SOSSEGO E ONÇA PUMA CAUSAM CLIMA DE APREENSÃO SOCIAL

Os trabalhadores na mina do Sossego, em Canaã dos Carajás, vivem um clima de grande apreensão com a medida da Secretaria do Meio Ambiente e Sustentabilidade do Estado do Pará (Semas) que determinou a suspensão da licença de operação, mesma medida tomada sobre a mina de Onça Puma, em Ourilândia do Norte, que produz níquel.

Segundo a Semas, a medida foi tomada após análise de relatórios de informação ambiental com base nos anos de 2021 e 2022 e vistoria técnica de campo realizada em outubro do ano passado.

A Vale informa estar cumprindo todas as condicionantes para controle socioambiental para a sua atividade, em respeito à legislação e às comunidades vizinhas aos projetos.

Enquanto aguardamos o desenrolar jurídico, que pode estar passando por vias políticas, cerca de 1700 trabalhadores diretos e 3000 indiretos vivem momentos de apreensão com seus familiares, como toda a economia do município vizinhos, que são profundamente afetados pela interdição, se transformando em um caos social.

O documento da Semas deixa a Vale ciente de que o funcionamento da mina sem o devido licenciamento ambiental resultará na aplicação de sanções administrativas previstas na lei.

Em matérias veiculadas na imprensa, a empresa informa que cumpre todas as determinações legais e que envia periodicamente aos órgãos ambientais os relatórios de todos os programas sociais executados na região. A Vale afirmou ao mercado que "está avaliando as medidas necessárias para restabelecer a plena vigência da licença de operação da mina".

O presidente do **METABASE CARAJÁS**, Ramundo Nonato «Macarrão», cobra da empresa "o esclarecimento e orientação dos trabalhadores sobre os impactos desta interdição das operações, de forma a tranquilizá-los e a seus familiares, diante da grave situação de ameaça aos empregos pela medida da Semas". Macarrão lembra que o Sindicato sempre esteve à frente de todas as lutas pela proteção no trabalho e pela também ambiental, cobrando da empresa as condições de segurança nas operações e para as comunidades que circundam os projetos".

Fonte: https://www.metabasecarajas.com.br/info_public/publicacao.php. Acesso em: 17 set. 2023.

Outros sindicatos representativos também fazem parte da conjuntura sindical do Sistema norte de atuação da Vale. Destaco o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários (SINDRODESPA). O sindicato dos rodoviários lida com uma questão muito específica: a terceirização do setor.

O processo de terceirização é uma realidade no contexto empresarial de diversas empresas e no Sistema Norte, em especial, o setor da indústria extrativa tem se tornado cada vez mais marcado pela descentralização das atividades. Com a categoria dos rodoviários terceirizada, o sindicato enfrenta diversas problemáticas voltadas para a precarização desta classe de trabalhadores. Entre as principais reivindicações sindicais estão as condições de trabalho, jornada de trabalho exaustivas e não remuneração de direitos.

Os trabalhadores não veem esse problema de forma passiva, segundo

Bezerra (2014), os trabalhadores terceirizados desencadearam diversas mobilizações em frente das portarias da Vale. Este movimento de organização demonstra a produção de estruturas de resistência na ação dos trabalhadores. A empresa Vale, com intuito de desarticular os trabalhadores, desencadeiam estratégias de opressão para com a classe. Observe no fragmento:

Essa realidade mostra uma situação de disputa quase permanente entre empresas e trabalhadores. Nessa relação conflituosa, são frequentes também as denúncias quanto à atuação das empresas, que enfrentam as mobilizações operárias através de diferentes formas de retaliação, através de demissões, criminalização das lutas ou impedimento da liberdade sindical (Bezerra, 2014, p. 95).

Embora o sindicato dos trabalhadores rodoviários venha atuando de forma ativa na defesa dos trabalhadores, é notório as dificuldades que o mesmo ainda passa. Impasses como a dispersão de trabalhadores em diversas empresas terceirizadas, complexificando a unidade entre sindicato-trabalhador. A alta rotatividade dos trabalhadores também se apresenta como importante barreira na atuação do sindicato. Esses fatores, obscurecem a visão ampla dos diretores sobre as demandas dos trabalhadores e reflete no distanciamento do sindicato com as reais adversidades apresentadas no contexto trabalhista.

Um efeito canalizado pelos obstáculos acima também é observado nos processos de negociação dos acordos coletivos. Com as grandes questões em relação à atuação forte do sindicato, as empresas aproveitam para fragmentar os processos de negociação e fragilizar os acordos coletivos.

A existência desse tipo de situação nos leva a conclusão de que o processo de negociação bipartite, estabelecido entre sindicato e empresa, tem favorecido a posição das empresas e não necessariamente as demandas dos trabalhadores. Isso ocorre porque os acordos são feitos tomando como referência principalmente a questão da manutenção do emprego, o que acaba se materializando no estabelecimento de acordos coletivos específicos, que não garantem o cumprimento integral do que é estabelecido pela convenção coletiva (Bezerra, 2014, p. 98).

Em suma, o sindicato embora apresente adversidades no seu molde de atuação, é possível depreender que há força coletiva dos trabalhadores. É inegável o conjunto de práticas de resistência que os trabalhadores apresentam. Os trabalhadores, de forma ativa, utilizam-se de repertórios de luta para concretizar a defesa dos seus direitos e a busca por melhores condições de trabalho, muitas vezes

não visibilizados e sem reconhecimento do público, por falta de canais de divulgação e por acontecer em espaços privados da empresa. O maior desafio a ser enfrentado pela associação sindical dos trabalhadores dos rodoviários é combater a fragilidade sindical perante a prática empresarial (terceirização), que divide os trabalhadores é essencialmente, impede as melhorias de condições de trabalho e vida na completude da classe de trabalhadores estudada.

3.6 A negociação coletiva dos sindicatos com a VALE S/A

No Brasil, as negociações coletivas são uma das principais ferramentas dos institutos sindicais tornando a função negocial um novo momento de direcionamento nas relações de trabalho. As negociações coletivas desempenham papel normativo no ajuste entre os interesses dos trabalhadores e da (as) empresa (as). Trata-se de um instrumento de diálogo que visa estabelecer novas condições de trabalho, direitos e obrigações entre as partes envolvidas. Na maior parte dos casos, os sindicatos de classe lideram os atos de negociação, mas também é possível que as negociações ocorram no nível da empresa, sem que ocorra a participação direta dos sindicatos (Lima Júnior; Cavalcante; Pinto, 2016, p. 51).

As negociações coletivas vão para além de acordos entre patrão-empregado. As negociações revelam o traço organizativo dos sindicatos e a competências que essas entidades possuem de representação:

A negociação coletiva, é aqui entendida como um processo de pactuação entre empregadores e trabalhadores que deve ser analisado tendo em vista não só o contexto da estrutura produtiva dos períodos em questão, mas também da capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores. Assim é que as questões relativas a políticas salariais, autonomia, liberdade de manifestação e expressão, possibilidade de representação ao nível de fábricas, estão intimamente ligadas à evolução das negociações coletivas no país. (Turchi, p. 3, 1989).

Neste sentido, os sindicatos possuem amparo normativo, tanto na esfera nacional como na esfera internacional, para buscar, por meio das negociações coletivas, formas de flexibilização da rígida legislação vigente no cenário trabalhista brasileiro. O sindicato estudado nesta dissertação, na sua forma de atuação sindical utiliza das ferramentas negociais (acordos coletivos) com a Vale e outras empresas de forma a obter melhorias nas condições de trabalho dos seus representados. Os processos de negociação sindical brasileiro, que surgiram na década de 1980 com o

novo sindicalismo, mudaram os instrumentos de demanda dos organismos sindicais. Os dispositivos sindicais de reivindicação passaram a seguir normas de negociação coletiva reconhecidas para cada categoria profissional e “possuem a finalidade de acordar as diferenças no que tange os interesses trabalhistas” (Wanzeller, 2017, p. 106).

A prática da negociação coletiva também faz parte da estratégia reivindicatória do STEFEM, que busca com este mecanismo, representar os trabalhadores locais nas grandes mesas de negociação empresarial. Segundo um dirigente sindical entrevistado, os acordos coletivos são parte importante no processo de representação trabalhista frente às grandes empresas, em especial a transnacional Vale S.A. As negociações coletivas, por meio de acordos coletivos (ACT) buscam firmar acordos negociados entre o sindicato e as empresas a fim de resolver pautas trabalhistas, como melhores condições de trabalho, e questões sobre o direito dos trabalhadores.

As negociações coletivas seguem um passo a passo de instruções que vão desde o planejamento das demandas e propostas de ambas as partes, a fase da negociação no qual são mediadas as propostas e discutidas, entre outras fases como o processo de consenso dos pontos discutidos, ratificação e cumprimento do acordo. O processo na teoria parece ser fácil, mas na prática, os processos de negociação possuem diversas imbricações que condicionam esta prática sindical.

Os acordos sindicais entre a Vale e o STEFEM acontecem de duas formas: O acordo nacional e o acordo regional. O regional é realizado de 2 em 2 anos com pautas voltadas para trabalhadores ferroviários da circunscrição territorial do sindicato, já a negociação nacional acontece todos os anos e são negociações em âmbito nacional onde se apresentam sindicatos de outros ramos do setor portuário, como por exemplo o sindicato de Metabase Itabira, que faz parte do Sistema Sul, onde os sindicatos dialogam sobre questões inerentes a ambos os sindicatos.

Os acordos possuem data para acontecer, a data-base para o acordo regional é em novembro. O sindicato produz sua pré pauta, que contém todo os pontos que precisam ser negociados como exemplo aumento de salário, tickets de alimentação entre outros e começam as negociações com a empresa para que até o final do ano o acordo seja assinado. Sobre o funcionamento dos acordos coletivos, o entrevistado detalha o processo técnico negocial:

P: Como ocorrem os acordos coletivos com a Vale?

E: Como é que funciona? A gente dá pra Vale em novembro que começa as negociações. A nossa data base na verdade é em novembro, primeiro de

novembro, teoricamente, era para a gente tá negociando para quando chegar dia primeiro já tivesse com o acordo assinado com tudo, mas normalmente a gente começa a negociar, sentar, para reunir a partir de novembro. Como funciona? A gente entrega a nossa pauta, nossa pré pauta, com a nossa rede de opções aí vem o aumento de ticket, aumento salarial, diárias, uma infinidade de coisas a partir daí a Vale analisa e aí a gente tem uma rodada de negociações que variam às vezes um pouquinho mais de 4 ou 5 reuniões.

As redes de negociação nem sempre acontecem de forma presencial. Os entrevistados relatam que as negociações dos acordos coletivos acontecem também de forma online, o que, às vezes, representa um problema, uma vez que esse tipo de negociação (virtual) exige um trabalho intenso de articulação dos dirigentes sindicais, de forma que possam chegar na reunião online com posições alinhadas para negociar com a Vale. Veja o excerto do entrevistado:

Algumas presenciais e outras online, virtuais. A quantidade de reuniões não dá para pra gente saber porque vai precisar, vai depender de cada cenário né fora isso a gente tem nossos contatos, liga faz algumas alguns contatos, faz essas negociações paralelas, fazer algumas ligações que a gente possa costurar, articular para quando chegar na reunião a gente ter mais ou menos alguma coisa alinhada entendeu? (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

O acordo regional do STEFEM vigente é o de 2023, que tem prazo de duração até 2025, pelo fato da sazonalidade de 2 anos para acontecer os acordos regionais. Após as negociações com a empresa, o sindicato leva o resultado das negociações para a aprovação dos trabalhadores por meio de votação nas Assembleias gerais:

P: Como ocorre a negociação coletiva com a Vale?

E: Através das negociações, acontece assim, nós temos dois acordos coletivos que é o nacional e o regional, como anteriormente eu falei, o regional é negociado de dois em dois anos, nós negociamos o 2023 e ele vai até 2025, já o nacional ele é anualmente, então assim, nós negociamos ano passado, a nossa data-base é primeiro de novembro e aí nós vamos negociar novamente, agora em novembro, o nacional e o regional somente 2025.

Após a negociação com a Vale, os dirigentes do STEFEM utilizam um mecanismo bastante usado pelos sindicatos brasileiros que são as assembleias gerais:

E aí funciona basicamente assim, a gente faz as reuniões com a Vale, e depois, dependendo do qual é, se é regional ou nacional, nós trazemos para apreciação dos trabalhadores em votação secreta (José Fonseca, STEFEM, 2024).

As assembleias gerais são o principal espaço de manifestação dos trabalhadores. E através desses encontros, que os trabalhadores apreciam as pautas negociadas pelo sindicato e a empresa:

E: Reúne os trabalhadores, todo mundo, passa as informações e coloca pra votação, para aprovação do acordo coletivo [...]. Como é que procede? a pré pauta a gente apresenta pros trabalhadores e é aprovado, vou dar um exemplo agora, a gente tá pedindo a reposição da inflação mais 5% de aumento real, isso incidido no reajuste salarial, no ticket de alimentação, ticket refeição, na diária de maquinista, hora extra, olha a gente tá pedindo isso e isso, vocês aprovam? Aprovou, a gente manda pra Vale (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

O acordo nacional é realizado com o pleito de todos os sindicatos. O acordo leva em consideração a unidade dos sindicatos e as melhorias que podem ser implementadas em todas as esferas sindicais:

P: Como ocorre a negociação coletiva com a Vale?

E: Bem, a negociação é feita, a gente tem dois acordos com a Vale. Dois acordos, é o que a gente chama de o acordo nacional, onde todos os sindicatos se unem, para determinar um padrão só para o acordo nacional, que é o que vigora no Brasil todo. E temos o acordo regional. A gente se reúne também com os sindicatos, só que cada um vai buscar o que é melhor para a sua região. O acordo nacional é uma vez um ano e o regional é a cada dois anos. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

O dirigente explica em entrevista a diferença entre os acordos regionais e nacionais, Essa distinção é pertinente pois o conteúdo pautado em cada pleito é diferente pois as demandas da Vale individualizam-se dependendo do espaço territorial que ocupam. O pleito nacional é mais unificado. Observe:

O que é esse regional? Esse regional, ele trata de atributos, justamente a minha região, a minha estrada de ferro Carajás. Tem coisas que eu tenho aqui que não tem na Vitória Minas e vice-versa. Tem coisas que não iriam nos agregar, mas tem coisas que poderiam ter que iriam nos agregar. A gente trabalha dois acordos. O nacional, esse nacional é o pleito de todos os sindicatos, é uma união, e o regional, cada um busca o que é melhor para si, mas em comum acordo. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Importante destacar que no que tange ao pleito nacional, os dirigentes sindicais de cada sindicato vinculado a Vale buscam entrar em comum acordo sobre as demandas afim dos pedidos chegarem com mais força nas mesas de negociação:

Tudo em comum acordo. Nunca vou buscar uma coisa que venha prejudicar o outro lado. Tudo em comum acordo “oh Isso para mim é bom, para vocês é bom? “. “sim, eu posso botar? “Pode, vai influenciar aqui?”. É basicamente

assim. Que funcionam os acordos. Isso, todo o tempo, até mesmo a própria Vale, quando é tanto o acordo nacional quanto o regional, todos eles são funcionários diferentes que negociam lá. Nunca é o mesmo. O nosso aqui é um, o de Minas Gerais é outro, Carajás é outro e assim vai (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Para realizar os acordos nacionais, os sindicatos possuem métodos de interlocuções externas entre os sindicatos do Brasil para unificar as pautas e conhecer a realidade de outros trabalhadores. A importância do diálogo aberto com os outros sindicatos da categoria se apresenta na força de unificação das pautas para que nas mesas de negociação.

E: Os que a gente tem mais contato a gente já conversa assim um pouco até por conta de entender a realidade de lá, pra gente quando for o acordo coletivo a gente poder negociar [...]. No caso de Tocantins e no caso do Pará é um pouco mais fácil porque a gente tem sindicato Vale que tão nessa região. Por exemplo, em Carajás, a gente tem o Metabase Carajás, e em Tocantins a gente representa a VLI que a gente vai até lá, então de uma certa forma isso facilita um pouquinho mais a gente também tem esse contato um pouco mais com os sindicatos de lá. Por exemplo, hoje a gente tem um contato muito próximo com os papeleiros da Suzano, de Imperatriz, a gente tem um contato muito forte, uma relação muito próxima com eles. Já vieram aqui, a gente já foi lá inclusive participar do congresso nacional com eles. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Uma importante fala do entrevistado revela uma outra dimensão da comunicação com outros sindicatos e da consciência coletiva que o sindicato apresenta, a integração da luta da classe trabalhadora em geral.

A gente tá começando a deslanchar com relação a isso [...] A gente entende que pelo tamanho e pela importância do STEFEM a gente tem que sair um pouco mais, abrir um pouco mais esse leque e a participação. Até pra entender que a briga não é só do funcionário Vale, VLI, FTL, é da classe trabalhadora. Fora isso a gente tem nossos contatos, a gente liga, faz alguns contatos, faz essas negociações paralelas que a gente vai direto em algumas coisas que a gente possa costurar, articular pra quando chegar na reunião já ter mais ou menos algumas coisas alinhadas (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Embora o STEFEM procure atuar de forma articulada com as outras entidades sindicais, a existências de diferenças de atuação entre os quatorze (14) sindicatos que representam os trabalhadores da empresa dificulta uma atuação mais unitária. Apesar dessa fragmentação, o dirigente do STEFEM fala dos esforços realizados para a construção de uma atuação mais unificada:

E: Esse aí é uma outra vertente que a gente tá tentando reconstruir porque a Vale ela conseguiu desmembrar todos os grupos que tinha. Era 14 sindicatos todo mundo negociava junto e ela separou, hoje é negociado, a negociação é individual cada sindicato. A gente tá tentando resgatar essa unidade

novamente, só que a gente ainda tá trabalhando pra isso, mas a gente tem duas que a gente tem uma afinidade maior, mas a gente tá tentando ainda uma aproximação maior com o restante. [...].

No excerto abaixo, o entrevistado dialoga sobre a estratégia da Vale para separar os sindicatos, estabelecendo que a negociação seja feita separadamente:

Negociava todo mundo junto, era uma pauta só pra todo mundo e a Vale, ao longo dos anos, ela veio trabalhando e conseguiu [...] ela conseguiu duas coisas, primeiro foi separar o nacional do regional, que era tudo em um acordo só. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

A vista disso, as grandes empresas buscam estratégias para desarticular as forças de unidade que os sindicatos, historicamente, apresentam, na tentativa de enfraquecer as tratativas de mobilização em conjunto para melhorias da classe. Com o desmembramento dos sindicatos e das negociações em conjunto, as empresas conseguem quebrantar reivindicações referente a cada realidade dos sindicatos, sem uma articulação da unidade dos sindicatos antes das negociações.

Portanto, os acordos coletivos são importantes na relação sindical pois são definidas pautas sobre questões inerentes aos trabalhadores como reajustes salariais, benefícios, jornadas de trabalho e afins, no entanto, as empresas usam métodos de desmobilização entre sindicato e trabalhador para que as pautas cheguem à mesa negocial mais enfraquecidas e para que os acordos sejam o mais próximo de benéfico para as empresas. Quando não há acordos, as empresas, em especial a Vale, utilizam-se de processos retaliatórios como forma de pressionar os sindicatos. Sobre essa questão, o entrevistado relata:

E: Por exemplo, meu carro entra, apesar de tá fora, meu carro sempre entrou na Vale, mas quando a gente recusou um aditivo coletivo, no outro dia, meu carro tinha que pedir autorização pra poder entrar, aquele negócio todo (palavra inaudível). Como a área é dela, ela determina. [...]. Depende do cenário, agora que tá calma né, a gente consegue, mas teve uma situação que a Vale quis submeteu a gente a um aditivo, queria fazer algumas mudanças, mas nós rejeitamos, assim que rejeitou, como não fez o que ela queria, ela barrou um pouquinho a nossa entrada lá (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Após descrever, de maneira breve, as etapas de negociação do sindicato com a empresa Vale, passamos agora a analisar o acordo coletivo nacional 2023-2024²¹ disponibilizado no site do STEFEM.

²¹ https://www.stefem.org.br/act/vale_nacional/ACT_2022-2023_GERAL.PDF. Acesso em: 18 dez. 2023.

O acordo foi realizado no dia 22 de novembro de 2022 e teve como partes da negociação a VALE S.A. e no outro lado o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Maranhão, Pará e Tocantins e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Extração de Ferro e Metais Básicos do Ouro e Metais Preciosos e de Minerais não Metálicos de Marabá, Parauapebas, Curionópolis, e Eldorado dos Carajás (PA). O acordo foi firmado segundo as cláusulas votadas e aprovado na Assembleia Geral dos trabalhadores.

Esse acordo foi assinado com as seguintes condições: 1) reajuste dos salários-base (o salário foi reajustado em 6,46%); 2) cartão alimentação (o valor aumentou para R\$915, 50 reais); 3) Piso salarial (reajuste de R\$ 1. 933,00 reais); 4) Ampliação do plano de saúde; 5) Maior prevenção à Covid-19; 6) Prevenção ao assédio sexual e ao assédio moral; 7) Promoção de diversidade e inclusão; 8) Seguro de vida; 9) Auxílio funeral (valor de R\$ 4.876,13 reais para empregado/dependente que falecer);

10) Acordo para a quitação total dos contratos de trabalho e outras condições acordadas no ato normativo de negociação. 20.1. O Acordo Coletivo de Trabalho foi fruto do amplo debate entre as partes substituindo integralmente o Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 e anteriores.

O resumo sucinto do último acordo estabelecido pelo STEFEM é um espelho das atividades produzidas pelo sindicato em prol do trabalhador. É importante destacar que a concretização das pautas negociadas com as empresas parte de uma indignação e sensação de desamparo por parte dos trabalhadores que levam suas reivindicações para o sindicato, de forma que o mesmo possa representá-los formalmente nas mesas de negociação.

Os trabalhadores participam ativamente do sistema de negociação quando levam suas demandas para a pré-pauta, apreciam as propostas discutidas e votam nas que lhe são mais favoráveis. As negociações, mesmo que realizadas pela entidade sindical, é legitimada pelos trabalhadores através do envolvimento direto na construção do processo de negociação.

Dessa forma, a partir da análise dos elementos para o sindicalismo na Vale, torna-se evidente a complexidade e a relevância dessas dinâmicas para o contexto atual do sindicalismo brasileiro. O sindicalismo, enquanto força de organização e representação dos trabalhadores, desempenha um papel crucial na busca por condições laborais justas e na promoção do diálogo construtivo entre as partes

envolvidas, e as negociações e acordos coletivos, são instrumentos fundamentais de luta para alcançar esses objetivos.

4 O STEFEM: origem, dinâmica de atuação e repertórios de mobilização

Após realizar a discussão sobre a estrutura da empresa Vale (capítulo 2) e o desenvolvimento do sindicalismo na empresa Vale (Capítulo 3), passo a discutir o processo de constituição e desenvolvimento do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins – STEFEM, entidade que representa os trabalhadores ferroviários e portuários da empresa Vale (e de suas subsidiárias com a VLI e a FTL) nos estados do Maranhão, Pará e Tocantins.

Neste sentido, este capítulo busca evidenciar discussões sobre o papel do sindicato na busca pela obtenção de melhores condições de trabalho para seus representados, seja nas ferrovias (Carajás, Norte-Sul e São Luís-Teresina) ou no porto de Ponta da Madeira pertencentes à Vale e suas subsidiárias.

Além disso, procurarei mostrar como o STEFEM desenvolve suas atividades, combinando a atuação interna com o estabelecimento de relações externas, seja no âmbito do movimento sindical estadual e nacional, seja com outros atores da sociedade civil.

4.1 STEFEM: funcionamento atual e base sindical

O STEFEM foi fundado em 30 de setembro de 1987, com sede no município de São Luís, Maranhão. Inicialmente, sua sede ficava na antiga Rua Cândido Ribeiro, nº 324, Centro. Atualmente, a nova sede está localizada em um edifício comercial na Avenida Colares Moreira, nº 1, Edifício Golden Tower, loja 12, Jardim Renascença. O STEFEM atua em todo o Maranhão e também em outros estados, como Pará e Tocantins.

O STEFEM é uma associação sem fins lucrativos, constituída para defender, proteger e representar legalmente a categoria profissional dos trabalhadores ferroviários, ativos e inativos, sob a égide da CLT. A atuação do sindicato, em sua base territorial, tem como objetivo melhorar as condições de vida e de trabalho dos seus representados e assegurar a defesa da instituição democrática por meio da representação sindical.

O STEFEM representa profissionalmente todos os trabalhadores da categoria abrangida (ferroviários e portuários), incluindo trabalhadores temporários,

terceirizados, contratados por empreiteiras e aqueles que realizam atividades-meio e atividades-fim em empresas ferroviárias.

Em suma, o STEFEM foi constituído para a defesa e representação dos trabalhadores ferroviários, buscando melhores condições para os representados, sejam eles filiados ou não. É importante destacar que o sindicato também atua como representante processual de direitos coletivos e individuais da categoria.

Assim como outras entidades sindicais, o STEFEM organiza-se por meio de estruturas de execução (Diretoria, Conselho Fiscal, Delegacias Regionais e representações por empresa) e de deliberação (Assembleia Geral e Congresso). A atuação da Diretoria é compartilhada com as Delegacias Regionais, cuja função é desenvolver as atividades do sindicato em localidades distantes da sede, localizada em São Luís/MA.

As principais funções das Delegacias Regionais, além da representação sindical, incluem o atendimento aos associados, negociações locais, articulação e organização em nível regional. No Maranhão, as delegacias estão localizadas em Santa Inês, Coroatá, Imperatriz e Açailândia. Nos estados de Tocantins e Pará, há delegacias em Marabá e Carajás.

O sindicato possui deveres não apenas com os trabalhadores, mas também sociais. No Estatuto do STEFEM (Anexo A), é possível identificar deveres como: atuar de acordo com os princípios democráticos da Constituição Federal vigente, manter serviço de assistência jurídica trabalhista e previdenciária gratuita para os associados, fundar e manter escolas de formação sindical, entre outros previstos no regime interno do sindicato.

4.1.1 A base sindical do STEFEM: trabalhadores da Vale, VLI e FTL

Atualmente, o STEFEM atua representando os trabalhadores de três empresas: Vale, VLI e FTL (Ferrovia Transnordestina Logística):

P: Além da Vale, quais outras empresas com as quais os sindicatos se relacionam, terceirizadas?

E: É, são mais duas empresas (VLI e FTL) que nós representamos (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Quanto ao trabalho de representação dos trabalhadores das empresas controladas pela Vale, ou seja, suas subsidiárias (VLI e FTL), o dirigente sindical

afirma que não há nenhum tipo de diferenciação. O questionamento se mostrou pertinente pelo fato de o sindicato ter um número significativamente maior de filiados que trabalham na empresa-mãe, a Vale. No entanto, o entrevistado ressalta que não há tratamento diferenciado aos trabalhadores nem qualquer relação distinta com as empresas.

P: Existe diferença na relação dos sindicatos com essas empresas? Se tem diferença entre essas daqui com a Vale?

E: Não, não. Não há diferença. Tudo do mesmo jeito (José Fonseca, STEFEM, 2024).

O STEFEM possui um número expressivo de filiados. Segundo o entrevistado, o sindicato representa mais de 2 (dois) mil trabalhadores, porém ele acrescenta que esse número é pequeno, considerando o total de trabalhadores das empresas:

P: Qual a situação atual do STEFEM? Quantos filiados ele possui?

E: Olha, hoje, como o STEFEM hoje, a gente trabalha com três ferrovias, tá? A gente trabalha com a Vale, na verdade três empresas, né? A Vale, a VLI e a FTL. Hoje o total de filiados que nós temos é de três, quando eu digo Vale, eu digo Mina, Ferrovia e Porto. Que não existe a discrepância de um de outro, a separação, não, é uma só. Hoje, somando hoje as três empresas, nós temos mais de dois mil associados, e ainda é muito pouco em relação a quantidade de funcionários que a gente representa (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Segundo o entrevistado, o STEFEM possui cerca de 2.200 filiados com porcentagem de filiação em torno de 23% de associados na Vale, 90% de associados na empresa FTL e 18% de associados na empresa VLI. O maior contingente de filiados concentra-se na VALE, mas existe baixa adesão em comparação com a quantidade de trabalhadores da empresa.

P: Qual a situação atual do STEFEM, quantos filiados possui, Ferrovia e Porto?

E: Só o Vale? Porque nós representamos três empresas. A Vale, a VLI e a FTL. Nós temos na Vale o maior número de filiados. A FTL nós temos aproximadamente, são 200 e poucos filiados, nós temos quase 300. Já VLI nós temos menos (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Como destacado na fala do entrevistado, o maior número de filiados ao STEFEM são trabalhadores da empresa Vale, ainda que em termos percentuais essa representação (20,0%) possa crescer muito mais. O que chama atenção é o percentual mais elevado de trabalhadores filiados da empresa FTL (cerca de 90,0%), o que pode ser explicado pela forte presença que o sindicalismo alcançou nessa empresa, quando ela era estatal (Rede Ferroviária Federal – RFFSA).

Contudo, quando consideramos a totalidade dos trabalhadores representados pelo sindicato, cerca de 10 (dez) mil trabalhadores, o número de filiados pode ser considerado baixo. Essa constatação é reforçada pelo depoimento do atual presidente do STEFEM, que destacou o esforço que o sindicato vem fazendo para ampliar esse percentual:

P: Quantos trabalhadores nas empresas?

E: Tô falando assim, só assim por alto, dez mil funcionários somando as três empresas. Que a gente tem a parte somente de dois mil. Pra te ter uma ideia, quando nós assumimos aqui nós tínhamos só faixa de mil e duzentos, mil e trezentos associados. Hoje nós temos dois mil associados. É um trabalho que a gente vem buscando, galgando aos poucos. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

4.1.2 A disputa pela direção do STEFEM

A constituição do STEFEM deu-se no contexto do desenvolvimento do chamado “novo sindicalismo”, que destaca o surgimento de um trabalho sindical preocupado com a organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho, no contexto da redemocratização da sociedade brasileira e do enfrentamento ao autoritarismo da ditadura militar (Alves, 2000).

O STEFEM foi fundado no dia 30 de setembro de 1987 e sua primeira gestão foi composta por um grupo denominado de “Linha Franca”, liderado por Miguel Assis Marques, também conhecido como Miguelzinho, técnico em Botânica, que se tornou o primeiro presidente do sindicato. Nessa época, havia um embate entre dois grupos de trabalhadores, que representavam duas linhas sindicais, o grupo “Linha Franca” e o grupo “Mudança de via”, que era oposicionista. Passamos a fazer uma breve análise do momento de disputa entre as duas chapas.

Em entrevista com um dos líderes do Grupo Mudança de Via, Vicente Carlos, ele descreve o momento da primeira eleição entre as chapas de trabalhadores do “Linha Franca” e do “Mudança de Via”:

Então, a gente entrou na Vale em 85 nesse processo que eu lhe falei, do seletivo e tal, e aí em 86 existia uma discussão internacional muito sobre essa questão do novo sindicalismo, nosso sindicato muito atrelado a direção da Vale, muito mesmo, então em 1986, nos anos 80, existia muito, a CUT estava em ascensão por conta das greves né, então existia esse debate sobre o novo sindicalismo, aí gente começou através de uma entidade que fazia acompanhamento do sindicato, que era a FASE né, ela fazia a luta dela

prioritária, a ação dela prioritária no Maranhão era trabalhar com os ferroviários ligados a questão do projeto Grande Carajás. E aí a gente começou aí com o grupo, o Juninho que hoje está na direção do sindicato fez parte do movimento, ele tinha um movimento chamado Movimento Mudança de Via né, que era Movimento de Oposição. (Vicente, INCRA, 2024)

A oposição sindical, representada pelo grupo “Mudança de Via”, tinha como principal objetivo apresentar uma nova forma de fazer política sindical, dentro do chamado novo sindicalismo cutista, para além daquela utilizada no quadro histórico em questão:

E aí a gente foi... Tinha uma luta muito forte com a questão dessa linguagem do novo sindicalismo, que era um sindicalismo muito classista que luta todo aquele lero lero que eu nem lembro mais, e aí a gente começou, articulou e organizou a oposição sindical em alguns locais da ferrovia, por que como a gente era... não tinha... não era liberado, a gente tinha muita dificuldade de fazer política, aí depois dentro já dessa discussão, trazer os ferroviários para fazer formação política com a FASE, então a FASE era a entidade que fazia a formação política, inclusive o Marcelo Carneiro contribuiu muito com a gente, nos debates políticos, sempre estava nesse processo de formação dos ferroviários. (Vicente, INCRA, 2024)

O entrevistado relata que no estágio de disputa eleitoral do sindicato, houve diversas formações políticas promovidas pela FASE²², uma instituição que atua no fortalecimento de grupos sociais disponibilizando diversos tipos de formações. Nesse sentido, as chapas realizavam formações políticas que mostravam o engajamento de ambas no movimento sindical:

Formação política direto, tanto depois que a gente saia do movimento sindical mas também ia para articulação do partido e a vida da gente né, minha juventude todinha foi isso entrei muito jovem dentro da Vale e um ano depois que eu entrei já ingressei no movimento sindical [...] Formação política, tinha muita formação política, me ajudou inclusive até depois para a estudar. (Vicente, INCRA, 2024).

O grupo “Mudança de Via” disputou duas eleições para a diretoria do STEFEM, sendo, contudo, derrotado nas duas pelo grupo “Linha Franca”.

Ainda sobre a gênese do sindicato, o ex-integrante da oposição tece duras críticas a primeira gestão do STEFEM comandada pelo grupo Linha Franca:

Então a gente partiu sempre desse pressuposto e a gente achava que o sindicato, a criação do STEFEM, porque era uma categoria nova né, a Vale tinha se instalado aqui e era uma categoria muito nova [...] o sindicato já começou com o Miguelzinho, ligada muito a direção da Vale, então o sindicato não cumpriu esse papel, que era de inclusive fincar as trincheiras em defesa

²² Disponível em: <https://fase.org.br/pt/>

das famílias que foram impactadas pelo projeto Grande Carajás. [...] Então, a expectativa do sindicato eu não posso te dizer assim, porque eu não estive lá, é que o sindicato não... nunca esteve do lado dos trabalhadores, quando foi ter a privatização da Vale a gente ficou sozinho brigando, a oposição sozinho contra a Vale, a gente tentando mobilizar os trabalhadores contra a privatização o sindicato não fez uma vírgula, não fez nenhuma movimentação. (Vicente, INCRA, 2024).

As opiniões do ex-líder do grupo “Mudança de Via” revelam descontentamento com algumas posturas supostamente adotadas pelo sindicato, especialmente em relação à aproximação do STEFEM com a direção da Vale e à falta de organização sindical.

Em 1990, o grupo “Linha Franca” venceu novamente as eleições, agora com novas lideranças. Durante essa gestão, o sindicato enfrentou diversas dificuldades devido às ações do governo de Fernando Collor, cujas políticas neoliberais afetaram fortemente o movimento sindical brasileiro. Os trabalhadores sofreram com um longo período de recessão, perdendo direitos e retrocedendo em muitas conquistas.

Em 1994, o grupo “Linha Franca” continuou à frente do sindicato. Nesse momento, a maioria dos participantes da primeira gestão já não integrava a diretoria, e o contexto político havia mudado com a eleição de Fernando Henrique Cardoso. As políticas de FHC promoveram um forte desmonte dos direitos dos trabalhadores. Os acordos coletivos firmados nesse período resultaram em poucos ou nenhum ganho para os trabalhadores. Foram anos difíceis para as entidades sindicais, especialmente para o STEFEM, que teve de lidar com questões como arrocho salarial e a reforma da previdência.

Durante o governo FHC, um evento marcante para o sindicato foi a privatização da Companhia Vale do Rio Doce, transferida do controle estatal para a iniciativa privada. Em 7 de maio de 1997, a Vale foi adquirida por 3,3 bilhões de reais pelo Consórcio Brasil, um grupo de empresas, bancos e fundos de pensão liderado pela Companhia Siderúrgica Nacional (CSN)²³.

A privatização da Vale representou um marco na atuação sindical do STEFEM. O sindicato enfrentou dificuldades na transição da empresa e precisou reformular suas estratégias de ação sindical frente ao novo modelo de gestão privada. Ainda na gestão de 1994, o sindicato enfrentou uma grave crise financeira, que quase o levou à

²³ Cf. matéria “Vale é vendida por 3,3 bilhões e ágio de 20%”. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc070513.htm> . Acesso em: 20 set. 2023.

insolvência²⁴.

Após várias gestões consecutivas, o grupo “Linha Franca” começou a perder força política devido a divisões internas. Nesse contexto, integrantes do grupo se uniram a sindicalistas independentes e membros do grupo “Mudança de Via”, que não haviam vencido as eleições anteriores. Dessa união surgiu o novo grupo “Via Livre”, que venceu as eleições de 1997 em um pleito histórico, tendo como principais membros da gestão Lúcio Azevedo, Novarck de Oliveira e Susalvino Vianna.

O grupo “Via Livre” assumiu a gestão em 20 de agosto de 1997. Sua primeira crise veio com a efetivação da privatização da Vale, que resultou em demissões em massa e na redução do quadro de associados. Segundo o site do STEFEM, o número de filiados caiu de 1.500 para pouco mais de 1.000, o que representou uma redução significativa na representação dos trabalhadores e uma queda na arrecadação do sindicato. Essa mudança afetou tanto o aspecto financeiro quanto o representativo da entidade.

Em 2001, o grupo “Via Livre” venceu novamente as eleições do STEFEM, sem enfrentar concorrentes no processo eleitoral. Nessa eleição, o grupo obteve cerca de 80% dos votos válidos. A gestão vivenciou momentos mais tranquilos com a chegada do governo Lula, em 2002. Durante esse período, os acordos coletivos trouxeram melhores resultados, como aumentos salariais acima da inflação e a conquista do Vale-Alimentação.

Em 2005, ocorreu um momento importante para o sindicato e os trabalhadores ferroviários. A Vale finalmente cumpriu o estabelecido no Edital de Privatização, promovendo a eleição direta de um representante dos funcionários para o Conselho de Administração da empresa, com a participação dos sindicatos. O STEFEM conquistou uma vaga no conselho, com a eleição do presidente Eduardo Pinto, acompanhado do suplente José Horta, do Sindicato Metabase de Mariana. Nesse mesmo ano, Eduardo Pinto foi reeleito presidente do STEFEM, em uma chapa única que recebeu 95% de aprovação dos trabalhadores.

Em 2009, a diretoria foi novamente reeleita. Nesse período, a VLI passou a ser representada pelo sindicato, e Eduardo Pinto foi reeleito para o Conselho de Administração da Vale. Dessa vez, o suplente eleito foi Raimundo Nonato, presidente do Sindicato Metabase Carajás, conhecido como Macarrão.

²⁴ De acordo com Zagallo (2010), a explicação para essa situação financeira da instituição está relacionada com a perda de arrecadação e o desvio de recursos para atividades extra-sindicais.

Em 2013, Lúcio Azevedo assumiu a presidência do sindicato. No mesmo ano, Eduardo Pinto foi eleito suplente de João Cavaglieri no Conselho de Administração da Vale. Em 2015, o STEFEM enfrentou dificuldades devido à retração do mercado de commodities minerais, que impactou o desempenho econômico da Vale e resultou em demissões em larga escala. Nesse ano, Lúcio Azevedo venceu a eleição para o conselho como suplente de Carlão, diretor do Sindicato de Itabira.

A atual gestão do STEFEM, referente ao período de 2021-2025, é presidida por Washington Luís Nascimento e conta com diretoria executiva, conselheiros fiscais, suplentes e delegados sindicais. No decorrer deste capítulo, serão abordados mais detalhes sobre a estrutura e a atuação da diretoria do STEFEM.

4.1.3 A reforma trabalhista e seu impacto na atuação do STEFEM

O STEFEM sofreu grandes impactos com a reforma trabalhista promovida pelo governo Michel Temer, em 2017. A Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, entrou em vigor em novembro de 2017 e alterou o texto da CLT em diversos aspectos (trabalhistas, judiciais e sindicais), modificando profundamente a relação entre os trabalhadores e os empregadores.

Entre as principais alterações da legislação trabalhista concernentes a atividade sindical foi o fim do imposto sindical obrigatório²⁵, que passou a ser opcional e exigindo a autorização do trabalhador, o que provocou uma forte perda de arrecadação de recursos para a atividade sindical.

Para minimizar os efeitos dessa perda de recursos, o STEFEM recorreu a implementação de uma taxa negocial para seus filiados, contudo, é importante ressaltar que a cobrança da taxa não é obrigatória, podendo o trabalhador apresentar uma carta de isenção do pagamento da tarifa. Os entrevistados relataram sobre essa questão.

P: Como o STEFEM se adaptou para enfrentar esses efeitos da reforma trabalhista?

E: Nós, quando foi implantada a reforma trabalhista que acabou com o imposto sindical, houve uma brecha na lei, né? Que você poderia impetrar na justiça, como veio esse ano, que não foi imposto sindical, que é taxa negocial, a gente já praticava. (José Fonseca, STEFEM, 2024).

A alteração da legislação em relação à taxa sindical não apresentou os

²⁵ Equivalente ao desconto de um dia do salário do empregado, recolhido no mês de março de cada ano, e que passou a ser opcional e exigir a prévia autorização do trabalhador

impactos positivos que pregavam. Segundo Brasileiro e Brasileiro (2021), as consequências sobre o fim da contribuição sindical geraram o empobrecimento dos sindicatos pela asfixia financeira através da falta de contribuintes. Outros entrevistados também relataram sobre a questão:

E dentre outras também, se a gente for te passar hoje, tem bastante situações. Essa para a gente, para a gente do sindicato, foi uma das piores. E outra foi o quê? A respeito da contribuição sindical na época que acabou. Que não deixou a obrigatoriedade. Então isso para os sindicatos foi muito prejudicial também em relação à arrecadação de verbas. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Para contornar a situação da preocupação do sindicato em relação a baixa arrecadação da taxa sindical, o sindicato apresenta nos acordos coletivos uma cláusula de captação de recursos:

E: Lá no acordo coletivo, quando a gente faz a negociação de acordo coletivo, a gente coloca essa cláusula, que era anteriormente meio-dia de salário e agora voltou a um dia, mas a gente cobrava meio dia de salário. Logicamente, o funcionário que, se não puder, pode fazer uma carta e trazer aqui para a gente. Como é agora, né? Anteriormente era uma lei, né? Era um imposto, imposto para você pagar e agora não. Ele ficou opcional. (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Mesmo com a cláusula de contribuição sindical, a coleta é opcional (principal mudança da reforma trabalhista). Os trabalhadores podem pedir que retirem a taxa de pagamento:

Todo funcionário tem o direito de recorrer para que ele não pague. E a gente já vinha praticando, o STEFEM já vinha praticando. Alguns sindicatos da Vale já faziam isso. Tanto o STEFEM quanto a Metabase de Carajás, o Itabira. Quase todos os sindicatos da Vale já praticavam isso, essa taxa é negociada. Então a gente conseguiu não perder tanta receita e não quebrar. Porque, você sabe, a entidade tem o seu custo fixo (José Fonseca, STEFEM, 2024).

O STEFEM revela que mesmo com a mudança da reforma legislativa, a receita sindical não sofreu muitos impactos. Segundo o dirigente acima, a taxa negociada entre o sindicato e a empresa vem sustentando os custos do trabalho sindical.

Outro problema identificado está relacionado com o fato da empresa não precisar mais comunicar a demissão dos trabalhadores ao sindicato e de fazer um acordo, que impede os trabalhadores de entrarem na justiça para solicitar reparação por intermédio do sindicato. Esta dificuldade reflete na subnotificação das demissões das empresas não chegando ao sindicato o motivo das dispensas, fragilizando assim, o processo de defesa dos trabalhadores perante as empresas.

P: Quais os efeitos da reforma trabalhista de 2017 que reduziu o poder sindical na atuação do STEFEM? Você sabe me dizer se essa reforma trabalhista de 2017 impactou muito o sindicato?

E: Olha, impactou bastante. Como eu te falei, pelos dois anos e meios que a gente tem aqui, a gente vê que impactou bastante. Justamente em relação ao que? Por exemplo, demissões. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Sobre a questão das demissões, o entrevistado acima discute sobre a nova prática executada. Anterior a reforma trabalhista, o sindicato era obrigado a ser notificado sobre as demissões, após a alteração legislativa, os sindicatos deixaram de receber os avisos. Essa prática compromete as tratativas do sindicato com a Vale S/A e a tentativa de negociar a não demissão do trabalhador. Observe o fragmento de entrevista que explica a situação atual do sindicato em relação ao momento de demissão do trabalhador:

E: As empresas eram obrigadas a repassar as demissões ao sindicato. Para ser demitida, a gente tinha que homologar a sua demissão. Hoje a gente só sabe que o empregado é demitido quando o empregado nos procura para que? Para que a gente assine uma carta junto ao empregado dando direito a ele, se não me engano, a dois salários e meio. Justamente em relação a que? Para que ele diga, ele está assinando o documento que ele não irá colocar a empresa na justiça. Que ele não tem nenhuma causa trabalhista contra a justiça. Então a gente assina o documento junto ao empregado para isso. O empregado tem que ser sindicalizado também. O empregado não sindicalizado, o sindicato não tem obrigação nenhuma de assinar. Mas aí a hora chega e está dizendo que não quer colocar a empresa na justiça e quer que o sindicato também não coloque nenhuma representatividade colocando o seu nome. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Faz-se necessário a explicação de forma mais clara do termo de homologação de demissão citado pelo entrevistado. Antecedente a Reforma Trabalhista, a CLT em seu artigo 477, obrigava a homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e o Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho (TQRCT) em conjunto com o sindicato representado ou o Ministério do Trabalho.

Com o advento da reforma, as rescisões de contrato de trabalho passaram a ser feitas dentro da empresa sem personalidade jurídica ou representativa. O desligamento do trabalhador sem o acompanhamento do sindicato perpassa por diversas problemáticas, uma delas é citada abaixo no trecho de entrevistas em que o trabalhador renuncia seus direitos trabalhistas.

Então por isso que o empregado vem, a gente assina. E caso o futuro, a gente vai colocar uma causa na justiça contra a empresa, esse empregado não tem direito. Ele não vai ter direito a essa causa. Ah, mas por quê? Porque você assinou o documento e você pediu para o sindicato homologar esse documento. Mas aí a gente viu que as pessoas que trabalhavam justamente

na tua época têm direito. Aí tu abriu mão desse direito. Então hoje a gente só sabe que o empregado é demitido dessa forma. Foi uma das coisas ruins da mudança dos trabalhistas, foi isso, em 2017. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

A reforma trabalhista teve forte impacto também na situação financeira do sindicato. Os dirigentes entrevistados revelam que passaram por problemáticas por conta da diminuição massiva de arrecadação sindical e com os gastos advindos da atuação sindical.

P: Quais os efeitos da reforma trabalhista de 2017 que reduziu bastante o poder sindical na atuação do STEFEM?

E: A gente teve privilégio aqui que é de ter feito um acordo com o Ministério do Trabalho, com o Ministério Público e com a Vale e já praticava essa taxa assistencial, isso já há algum tempo foi o que mais impactou a reforma trabalhista por conta da extinção do imposto sindical (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Outra importante mudança pontuada pelos entrevistados foi a mudança nos acordos entre o trabalhador e a empresa. Após a reforma trabalhista, as negociações próprias, fora do âmbito judicial, entre as duas partes passaram a ter maior legitimidade. A prática do negociado *versus* legislado tem efeitos nocivos para os trabalhadores. O negociado se sobrepondo à legislada causa o enfraquecimento do poder negocial dos sindicatos frente às empresas através dos acordos e convenções coletivas. Além de pulverizar a atuação dos sindicatos no sentido representativo dos filiados, os trabalhadores, ao negociar sozinhos sem apoio com seus empregadores, são colocados em posição desfavorável às prerrogativas da mesa negocial do patrão. Observe o que infere o entrevistado sobre essa questão:

P: Quais os efeitos da reforma trabalhista de 2017 que reduziu bastante o poder sindical na atuação do STEFEM?

E: Cara, esse aí foi na verdade, não foi só STEFEM foram todos. A reforma trabalhista e essa reforma que deu aquela mudança de que o acordado prevalece sobre o legislado. Onde eles queriam que o próprio trabalhador fosse negociar com o patrão.

Em entrevista, um dirigente utiliza um mecanismo explicativo para ilustrar a realidade que muitos trabalhadores enfrentam no dia a dia:

E: E aí tu sabe que tu sendo a minha patroa, tu é a minha chefe imediata, minha gerente, eu trabalho numa empresa, e tu diz assim “eu tenho 1% de reposição inflacionária” sendo que a inflação deu 3,5%. Tu achas que eu, trabalhando numa empresa privada, eu iria reclamar? Não iria. Se eu reclamasse, você poderia me substituir amanhã. A mão de obra qualificada tem muita, então gerou muito desemprego, gerou desemprego, gerou quebra de muitos sindicatos. Porque tu sabe quando, pra tu atingir determinadas entidades, principalmente entidades sem fins lucrativos, entidade de classe social, quando você atinge o financeiro, você consegue quebrar. Foi isso que a reforma veio pra isso. Exatamente pra isso. E conseguiram, né? (José

Fonseca, STEFEM, 2024).

O dirigente José Fonseca apresenta um fatídico cenário na realidade sindical que é o imaginário que a arrecadação dos impostos sindicais enriquece o sindicato e não fomentam a luta dos trabalhadores. Esse pensamento foi bastante difundido no Governo Bolsonaro que levou diversos trabalhadores a retirarem suas contribuições das folhas de pagamento. Observe:

E: Porque muitos sindicatos quebraram, muita gente acha que aquele imposto que você pagava, que era um dia de salário, era pra deixar os sindicatos mais ricos e deixar dirigentes sindicais mais ricos, onde era apenas um benefício para trazer justiça social pro trabalhador. Onde o sindicato é esse elo ali, que é o fiel da balança, né? Para tentar conseguir um pouquinho mais do capital por trabalhador. E muitos não entendem isso (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Os entrevistados discorreram também sobre as principais formas de enfrentamento aos efeitos negativos da reforma trabalhista. Um primeiro efeito percebido é a relação entre a diminuição da arrecadação do sindicato por meio da desoneração da taxa e a dificuldade de manter as atividades propriamente ditas do sindicato, embora alguns dirigentes considerem os impactos mínimos. O entrevistado expressou os desafios de fazer o acompanhamento das demandas dos filiados de outros estados como Tocantins, por exemplo. Com o alto investimento nas viagens como aluguel de carro, alimentação, hospedagens, entre outros, os dirigentes necessitam buscar meios para driblar os obstáculos da baixa arrecadação para que as ocupações do sindicato não paralitem.

P: Como o STEFEM se adaptou para enfrentar esses efeitos? Os efeitos da reforma trabalhista?

E: Como eu te falei facilita um pouco porque a maior dificuldade era manter uma estrutura... que a estrutura é grande imagina só ter que fazer uma viagem daqui para Tocantins é R\$4.000,00 aluguel de carro, alimentação e hospedagem em algum momento ele consegue quando a empresa tem interesse de aprovar pela banca tudo. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Importante destacar que a empresa Vale utiliza da fragilidade financeira do sindicato para oferecer subsídios para assistir os dirigentes com interesse em acordos regionais. O entrevistado descreve um patrocínio com intenções subjacentes:

E: Ela (Vale) queria ter um acordo regional, tinha interesse que ela

botou e levou até a gente. Tava com o prazo muito restrito para poder aprovar para ter assinatura do acordo ela liberou para mim pra que eu pagasse um cartão corporativo e eu fosse na viagem... tudo então o que a gente tem que fechar, adaptar. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Em outra entrevista, o dirigente explica que outros sindicatos como o Sindicato Metabase de Carajás e o de Itabira também utilizavam a estratégia da taxa negociada para financiar suas atividades. Essa prática é bastante difundida entre os sindicatos de todas as categorias trabalhistas porque é o principal meio de barreira para a implicação do legislado na reforma trabalhista.

P: Como o STEFEM se adaptou para enfrentar esses efeitos da reforma trabalhista?

E: [...] A gente já vinha praticando, o STEFEM já vinha praticando. Alguns sindicatos da Vale já faziam isso. Tanto o STEFEM quanto a Metabase de Carajás, o Itabira. Quase todos os sindicatos da Vale já praticavam isso, essa taxa é negociada. Então a gente conseguiu não perder tanta receita e não quebrar. Porque, você sabe, a entidade tem o seu custo fixo. Tem que ter um local. (José Fonseca, STEFEM, 2024).

O entrevistado exemplifica os principais gastos executados pelo STEFEM, entre os maiores, as despesas com os acordos coletivos. Para o dirigente, à época que compreende as movimentações para o acordo coletivo os gastos são maiores:

E: Tem que ter transporte para que você se locomova. Tem que ter, no período de acordo coletivo, você tem que viajar ao longo da ferrovia. Por exemplo, aqui só falando da Vale, nós viajamos de São Luís até Carajás, porque a gente representa até Carajás. Então tudo isso é gasto. Para que você registre um acordo coletivo no cartório é gasto. Para que você faça um acordo coletivo é necessário que você publique em mídias tradicionais, tanto aqui como, por exemplo, nós representamos, falando em Vale, Maranhão e Pará. Nós temos que publicar em um jornal do Maranhão e do Pará para que todos tomem conhecimento disso. Então tudo isso é gasto. (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Uma outra situação que o dirigente José expõe é a falta de conscientização de alguns trabalhadores que não contribuem com a taxa sindical mas que são beneficiados com proveitos da luta de classe do sindicato. Para ele, é injusto o fato do não pagamento sindical por certos trabalhadores:

E: E a mensalidade sindical não tem como arcar com todo esse valor. Até porque não é justo todos os funcionários usarem o benefício que o sindicato conquista para a classe e sendo que eu pago a minha mensalidade sindical e você não paga, mas o benefício também vai para nós dois. Então não é justo você também pagar um pouquinho para que o sindicato brigue para você. Por mais que você não queira ser sócio, mas num período lá apenas um dia de trabalho você contribui também com a causa. É justo (José Fonseca, STEFEM, 2024).

A taxa negocial recebida pelo sindicato não compreende apenas questões financeiras no que diz respeito ao patrocínio das funções dos diretores. A contribuição também é utilizada para outros fins como financiamento de assistência para os filiados como também para a prática de reposição salarial para os diretores que estão em pleno exercício das suas atividades diretivas no sindicato e perdem parte dos seus salários. Esta atitude da empresa busca repercutir principalmente no envolvimento dos trabalhadores na esfera sindical na tentativa de desencorajar o trabalhador a se engajar nas atividades sindicais, pois resultará em redução de salário. O entrevistado explica como acontece a reposição salarial para os diretores:

P: Como o STEFEM se adaptou para enfrentar esses efeitos da reforma?

E: [...]. Hoje a gente fez uma reestruturação. Uma reestruturação em relação aos valores. Vimos o que foi estipulado. Que é estipulado, na verdade, por uma quantidade X de pessoas que podem se afastar. E essas pessoas recebem um repasse pelas perdas salariais. Exemplo, a Mayara recebia trabalhando 10 mil reais. Por exemplo, 10 mil reais. Hoje ela está afastada e recebe 5 mil. Então é feito basicamente um repasse das perdas salariais dela. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

O entrevistado esclarece que o sindicato aplica este método como forma de proteger os trabalhadores financeiramente, mas o entrevistado relata que não é para todos os dirigentes:

E: No meu ponto de vista, nada mais justo porque ela trabalhando recebia 10 mil. Então ela vai se afastar e vai receber 5 mil. Ela tem que receber, então o repasse é feito basicamente dessa forma. Da diferença que ela perdeu para o que ela recebia. Basicamente isso daí, ela recebia 10, hoje ela recebe só 5 porque está afastada. Então hoje nós repassamos para os seus diretores que estão afastados. Não é para todos. Por exemplo, eu mesmo não recebo. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Os entrevistados também relataram sobre algumas consequências relacionadas com a atuação política do Governo Bolsonaro, que continuou com as políticas de desmonte sindical iniciado em 2017, atacando a imagem dos sindicatos:

P: Quais os impactos sofridos pelo STEFEM durante o governo Bolsonaro?

E: Vixe Todos. Principalmente esse estigma de que sindicato não serve para nada. De que sindicato é só para tomar o dinheiro do funcionário. De que dirigentes sindicais estão enriquecendo. (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Em resposta aos sucateamentos e a depredação da imagem dos sindicatos, o entrevistado mostra que a gestão atual do STEFEM defende o movimento sindical e

está comprometida com a proteção de sua imagem. Uma das estratégias para fazer essa defesa é a transparência nas ações do sindicato, como no caso da gestão dos recursos financeiros do sindicato:

E: A nossa gestão é muito transparente com relação a isso. Tudo que nós fazemos está tudo registrado, tudo. Não sai um centavo daqui sem o financeiro e o presidente assinado. Está no nosso estatuto. Então, não tem como e não tem ninguém para isso. Tem que ser atribuído para o próprio trabalhador. (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Durante a entrevista, o dirigente apresentou uma análise da conjuntura política brasileira. O que é retratado na fala do entrevistado é o descontentamento com Governo Bolsonaro que promoveu diversos desmontes na esfera trabalhista, principalmente no escopo sindical:

E: E tomara que a gente não tenha mais quatro anos. Ele não, graças a Deus. Não dá mais para ele. Ele está inelegível. Mas a gente tem que ter muito discernimento. Eu creio que a gente não tem uma força grande que não seja o Lula. A gente não tem um candidato que seja bom de voto. (José Fonseca, STEFEM, 2024).

É relevante destacar que essa atuação anti-sindical promovida pelo Governo Bolsonaro teve como importante mola propulsora as chamadas *fake news*²⁶. De acordo com os relatos colhidos, às *fake news* disseminadas diziam respeito principalmente ao papel desempenhado pelos sindicatos e que causaram um impacto importante na sua legitimidade enquanto instituição representante dos trabalhadores. O dirigente Júlio Menezes, por exemplo, destacou o efeito dessa campanha de desinformação na imagem dos sindicatos, mas minimizou o seu efeito no caso do STEFEM, devido a atuação da nova diretoria:

P: Quais os impactos sofridos pelo STEFEM durante o governo Bolsonaro?
E: A questão da contra informação, do fake news é que tá tendo agora que todo mundo só fala de imposto, ninguém fala de taxa assistencial. O impacto maior foi esse porque no governo, ele fez todo o tempo uma campanha de desfiliação e deslegitimação sindical do pessoal aí todo mundo entendeu. A gente não sofreu tanto porque a gente, apesar de ser uma direção nova, mas a direção passa muita credibilidade da categoria então a gente conseguiu algum momento superar essa dificuldade mas a maior dificuldade mesmo porque tem uma questão de encontro de informação da fake news da campanha de desmoralização do sindicato (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

²⁶ De acordo com Moreira, as fake news são notícias veiculadas intencionalmente falsas que levam o leitor ao erro. As notícias falsas (fake news) também podem ser uma distorção ou completa criação de uma notícia que pode ou não estar vinculada a uma notícia verdadeira (Moreira, 2018, p. 10)

Em suma, é possível observar na fala dos entrevistados importantes aspectos políticos que influenciaram a atuação sindical das entidades sindicais nos últimos anos, num contexto de ataque aos direitos trabalhistas e de fragilização da imagem dos sindicatos na sociedade.

4.2 O posicionamento do STEFEM no sindicalismo local, regional e nacional

4.2.1 A relação com as centrais sindicais

Com base em entrevistas realizadas com o corpo diretor do sindicato e trabalhadores ferroviários, podemos analisar as estratégias de articulação da base sindical tanto na organização dos trabalhadores do setor ferroviário, quanto no envolvimento nos movimentos sociais sindicais. Na análise dos relatos, podemos perceber a influência política na construção da base sindical do presente sindicato, e o aprofundamento da instituição sindical nos setores da sociedade civil. Nas entrevistas realizadas com integrantes da direção executiva, é possível observar que o sindicato tem ligação com os movimentos sociais e no campo político sindical, com participação ativa na CUT. Segundo os relatos, o STEFEM e a CUT, tanto regional quanto nacional, possuem estreita relação:

P: Como o STEFEM se articula com a CUT?

E: Uma participação muito forte, sempre teve o Nowarck como diretor financeiro, temos outro que tava mais que também já foi diretor e tinha na gestão passada diretor de informação. Além do Nowarck tem o Fonseca, mas a gente tem uma aproximação muito grande, muito, muito forte (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

P: E eles fazem parte da CUT?

E: Sim fazem parte, a gente sempre teve diretores na executiva (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Além de participarem ativamente das articulações com a CUT tanto nacional como regional, os dirigentes sindicais do STEFEM também participam da mesa diretiva da CUT. A associação direta com central única aperfeiçoa o engajamento, mas pautas nacionais e interconectam com as demandas regionais do sindicalismo do norte-nordeste. Outros sindicalistas, como o José e Nowarck, também reforçam a participação do STEFEM na CUT:

P: Como o STEFEM se articula com a CUT?

E: Nós fazemos parte, inclusive, da direção da CUT, o Nowarck é o financeiro da CUT, o Deutz também faz parte da direção da executiva e eu também faço

parte da direção regional (José Fonseca, STEFEM, 2024).

A participação efetiva do STEFEM na mesa executiva da CUT é datada desde 2006 ocupando diversos cargos diretores:

P: Então, como o STEFEM se articula com a CUT?

E: É, desde 2006, o STEFEM tem alguém na direção executiva da CUT do Maranhão. Então, seja na comunicação, já tive cargos na CUT, duas vezes secretário de formação, uma vez vice-presidente e agora administração e finanças. Então, a gente está sempre presente. E agora, a gente tem três diretores, eu, Deutz e o Salvino. Então, a gente está sempre na vida diária da CUT (Novarck Oliveira, STEFEM, 2023)

O STEFEM busca uma articulação aproximada com a CUT e sempre teve uma participação muito forte dos diretores da executiva. Participam também de congressos nacionais como o CONCURT, representando a base sindical dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins. O sindicato também participa de atividades de formação da central única:

E: Na CUT tem uma coisa chamada de escola de formação Marise Pontes. Fica a sede dela lá em Recife. Os administradores são os secretários de formação das secretarias estaduais. Então, eu iniciei, gostei, vim que levava jeito e a gente fez um percurso formativo que tem uma diretoria nova para o pessoal daqui. Então, a gente vai fazer o encerramento. Foram dez módulos. Cinco presenciais e cinco a distância, mas era mais exercício na distância, não tinha muita reunião. (Novarck Oliveira, STEFEM, 2023).

É importante destacar esta relação com a central sindical pois a CUT é a principal organização sindical brasileira que tem como compromisso imediato, com os interesses dos trabalhadores. A central sindical, que em seus 40 anos de existência, desenvolve de forma autônoma, independente e classista, a luta e organização dos trabalhadores do campo e da cidade por melhores condições de trabalho e vida. A aproximação do STEFEM com a CUT simboliza a articulação do sindicato com as pautas nacionais e o alinhamento do panorama regional com o panorama das lutas sindicais de outras bases no país. Com essa movimentação, o princípio da unicidade sindical torna-se cada vez mais forte.

Neste sentido, o sindicato apresenta conexão com o cenário cutista, como base de apoio da unidade política nacional para as atividades sindicais realizadas em cada estado. Esta articulação é possível pois o sindicato possui dentro da diretoria, companheiros que compõem também as mesas diretivas da CUT. Essa informação é reforçada por todos os entrevistados da diretoria do STEFEM que narram com grande

satisfação a representação do sindicato regional na histórica Central Única dos Trabalhadores (CUT) que tem papel essencial na construção do sindicalismo Brasileiro. Abaixo, mais um trecho da entrevista que mostra a relação do STEFEM com a CUT.

P: Como o STEFEM se articula com a CUT?

E: Nós fazemos parte, inclusive, da direção da CUT, o Nowarck é o financeiro da CUT, o Deutz também faz parte da direção da executiva e eu também faço parte da direção regional (José Fonseca, STEFEM, 2024).

4.2.2 A relação com os demais sindicatos do Sistema Norte da Vale

O STEFEM apresenta relação aproximada com outros sindicatos do Sistema Norte, como por exemplo, os sindicatos de Carajás e Marabá. A empresa Vale possui aproximadamente 50 mil trabalhadores em diversos setores da atividade mineral e existem cerca de 14 sindicatos representantes dos trabalhadores da Vale. O STEFEM é o terceiro maior sindicato.

P: Como é a articulação do sindicato com os sindicatos de trabalhadores ferroviários de outros estados, como Pará, Tocantins?

E: A gente tem sempre contato. Conhecemos os diretores...O presidente tanto de Carajás quanto pessoal de Minas, do Rio de Janeiro. A gente tem essa interlocução. A gente está conversando com ele. (José Fonseca, STEFEM, 2024)

As interlocuções com os outros sindicatos do eixo não são por acaso. Os diálogos realizados são importantes para entender as demandas que estão sendo objeto de discussão nas negociações coletivas e quais pautas podem ser unificadas para que nenhum sindicato saia fragilizado nos acordos:

E: Mesmo a gente estando negociando individualmente. A gente tem esse contato de colocar algumas cláusulas que eles fazem. E eles colocam algumas cláusulas. Algum benefício que eles estão pleiteando. Para que a gente tenha essa interação. Tenha benefícios parecidos. (José Fonseca, STEFEM, 2024)

A estratégia comunicativa entre os sindicatos aconteceu em resposta ao desalinhamento provido pela empresa. Com a fragmentação do acordo nacional, a Vale passou a deliberar de forma mais contundente nos acordos regionais, criando assim, uma cortina de fumaça para que os sindicatos não integrem suas pautas:

E: Porque, como eu te falei anteriormente, o acordo nacional era para todos.

E já agora o acordo nacional tendenciou. Na verdade, ele está muito diminuído. Ele diminuiu muito. E ficou muito pro regional. O regional cresceu e o nacional diminuiu. O nacional ficou mais a cláusula econômica e social. Atribuído à reposição salarial. A reposição inflacionária. E benefícios de saúde a IMS que é a nossa assistência médica (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Mesmo com as dificuldades fomentadas pela empresa, os sindicatos possuem diálogo aberto e contínuo, não apenas em período de negociação, e desenvolvem planos de ação em conjunto para possíveis confrontos com a empresa Vale:

P: E como STEFEM se articula com os demais sindicatos Trabalhadores da Vale tipo Metabase de Carajás, Metabase de Itabira?

E: A gente mantém uma relação amistosa com todos os sindicatos da Vale. Mas aí é bom lembrar que a Vale tem hoje 14 sindicatos que representam uns 50 mil trabalhadores. A gente é o terceiro maior sindicato de Trabalhadores da Vale. Carajás é a maior. Vitória em segundo lugar e depois a gente. Mas muito parecido o nosso com o de Vitória. (Novarck Oliveira, STEFEM, 2023).

O entrevistado destaca uma importante característica identitária dos trabalhadores representados pelo sindicato. O dirigente Novarck relembra que o sindicato é formado por trabalhadores da ativa²⁷, não possuindo trabalhadores aposentados no seu quadro de filiados. Essa característica molda as ações promovidas pelo STEFEM que luta principalmente por trabalhadores que precisam de melhores condições de trabalho no momento presente:

E: Então nós temos uma característica muito grande nesse sindicato. A gente é sindicato de trabalhadores da ativa. A gente não tem aposentados, nem na diretoria e nem no sindicato. Pelo menos nesses dois anos que eu ainda vou ter como tesoureiro. Então em 1987, foram 36 anos que os aposentados nunca contribuíram para cá. Então a gente é sindicato de trabalhador da ativa. Então a história é aquela. A gente se articula, se dá bem com todos eles. [...] Mas a relação da gente é boa com todos eles. Então a gente tem um alinhamento bom com todos eles. Embora a gente saiba exatamente quem é quem, quem empresta e quem não empresta. Só não diz, na cara, mas a gente sabe, quem tu vai lá, quem a gente tem que firmar compromisso, E com quem a gente tem conversibilidade [...] E isso é possível. Criando uma articulação nacional. Então tem uma boa articulação. (Novarck Oliveira, STEFEM, 2023).

Os sindicatos dos ferroviários e de outros setores por apresentarem relação estreita e articulada, é notório as estratégias da empresa para o desmembramento da comunicação dos sindicatos. Os entrevistados relatam que a Vale, ao separar as negociações com os sindicatos, a unidade entre as instituições sindicais sofrerem sérios prejuízos:

²⁷ Trabalhadores que estão em pleno exercício das suas atividades laborais.

P: Como o STEFEM se articula com os demais sindicatos de trabalhadores da Vale, Metabase de Carajás, Metabase de Itabira?

E: Sim, é isso também é um é uma outra vertente que estamos tentando reconstruir porque a Vale ela conseguiu desmembrar todos os grupos que tinham. Nós éramos catorze sindicatos e todo mundo negociava juntos e ela separou. Agora é negociada a negociação individual com cada sindicato. A gente tá tentando resgatar essa unidade novamente. A gente tá trabalhando pra isso, entendeu? A gente tem duas que a gente tem uma afinidade maior, né? Mas a gente tá tentando ainda uma aproximação maior com o restante (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

As estratégias de comunicação entre os outros sindicatos da Vale perpassam por várias táticas, entre elas também o capital político, sendo assim, o STEFEM busca avizinhar-se com sindicatos que têm maior afinidade e apresentam capital social e político assemelhado ao sindicato. Esse mecanismo é interessante pois os interesses sociais, políticos de ambos os sindicatos são congruentes e as chances de consolidar pautas nos acordos nacionais em conjunto se fortalecem. Observe os sindicatos que o STEFEM possui maior afinidade:

P: Quais são esses dois que têm maior afinidade?

E: A gente tem um pouco de compromisso político com o Metabase de Carajás. Né? E os outros que a gente está tentando um pouco mais com o SINDIFER de Vitória e o Metabase de Itabira. São os que a gente ainda tem o contato. Está começando o contato mais próximo. Os outros ainda precisam se aproximar (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

4.2.3 A relação do STEFEM com sindicatos no Maranhão

Além da relação do STEFEM com outros sindicatos do Sistema Norte e Sul, o sindicato dispõe de comunicação aberta com sindicatos do Maranhão como os sindicatos de Açailândia e Imperatriz. O entrevistado aponta a abertura também para o estreitamento da interação com os outros sindicatos nacionais fora do escopo territorial representativo (Maranhão, Pará e Tocantins) Além dos sindicatos, as empresas terceirizadas representadas como a VLI e a FTL, como citado no capítulo, possuem comunicabilidade com STEFEM através das reuniões, assembleias e mesas negociais:

P: Como é a articulação do sindicato com o sindicato dos trabalhadores ferroviários, de outros estados como Pará e Tocantins?

E: Na verdade, a gente representa 3 empresas, a gente representa a Vale, VLI e FTL. A agora também que a gente tá começando a essa interação com outros sindicatos a nível nacional entendeu porque a gente tá inclusive mudando a visão que a gente tinha que era muito regionalizada. A gente tá tentando ainda entre nós aqui uma unidade de visão, da mesma forma que a gente olha a Vale para a gente olhar pra VLI e FLT. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

O entrevistado Júlio apresenta uma importante crítica à forma de representação aplicada pelo STEFEM em relação às empresas terceirizadas VLI e FTL. Segundo o sindicalista, o desafio principal é entender como representar esta massa de trabalhadores terceirizados da mesma forma que são representados os trabalhadores próprios da Vale. Ele explica que a diferenciação ocorre sobretudo pelo fato dos trabalhadores da Vale estarem com maior número de filiados e com maiores demandas além do arrecadamento financeiro ser maior dos trabalhadores da Vale.

E: A gente tem alguns momentos essa dificuldade de olhar da mesma forma para todas as empresas, de uma forma mais homogênea. Logicamente que tem que entender que aqui, basicamente, o recurso que entra maior e a maior quantidade de sócio é da Vale. Então a gente dar uma atenção um pouquinho maior. Uma outra coisa, uma cultura do STEFEM é que sempre foi muito regionalizado, inclusive muita gente se você for ver hoje tem muito mais maquinista então era até considerado um sindicato dos maquinistas. Já tá um pouquinho melhor, a gente já tem um representante do Porto na executiva, aí tem eu que sou da oficina que tá na executiva para a gente precisa melhorar isso. A gente vai conseguir ampliar um pouco mais essa interação não só com os outros sindicatos, mas inclusive com movimentos sociais que têm uma cultura que a gente tem que desenvolver (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Mesmo com as dificuldades em relação às empresas VLI e FTL, a relação com os outros sindicatos fora do eixo da ferrovia demonstra melhor engajamento do STEFEM na interação com outras empresas. Um exemplo dado por um entrevistado é a empresa Suzano, uma empresa de fabricação de celulose, que atua no interior do Estado do Maranhão. Por terem diálogo aberto com outros sindicatos, o STEFEM tem maior amplitude das necessidades dos trabalhadores de outras bases sindicais, unificando assim, as lutas dos trabalhadores da categoria de forma nacional.

P: A gente tem sindicato Vale então nessa região por exemplo temos o Metabase Carajás basicamente e em Tocantins a gente representa de uma certa forma. Isso facilita um pouquinho mais e nos obriga também a ter esse contato um pouco mais próximo, por exemplo, hoje temos um contato muito próximo com os papeleiros da Suzano em Imperatriz. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

P: Eles têm sindicato próprio (Suzano)?

E: Sim, ter sindicato próprio a gente entende que pelo tamanho, pela importância do STEFEM a gente tem que sair um pouco mais abrir um pouco mais a participação até para entender que a briga não é só de funcionários Vale, VLI e FTL, é da classe trabalhadora (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Analisando o contexto das redes de comunicação que o STEFEM possui, é importante destacar que a gestão atual necessita de maior engajamento nas pautas

das empresas terceirizadas representadas (VLI e FTL) e maior aproximação com essa malha representativa de trabalhadores e trabalhadoras. Não colocando-os em segundo plano nas lista de demandas do sindicato, e assim atuando em conjunto e em harmonia com todas as empresas representadas.

4.3 Os repertórios da ação coletiva do STEFEM

4.3.1 Tipologia do repertório de ações desenvolvidas pelo STEFEM

A fim de expor de forma mais clara os repertórios de atuação coletiva desenvolvidos pelo STEFEM, apresentamos o quadro 4, onde destacamos os principais tipos de mobilização que iremos analisar no decorrer deste capítulo. Elas buscam descrever as ações realizadas pelo STEFEM, que envolvem a mobilização tradicional, a mobilização via redes sociais e as mobilizações de confronto (greves e manifestações), que, no entanto, não foram observadas nos últimos anos.

Quadro 2 - Repertórios de atuação desenvolvidos pelo STEFEM

Tipo de Repertório	Atividades
Mobilização tradicional	Visitas dos diretores do sindicato aos locais de trabalho. Realização de reuniões e assembleias; Distribuição de informativos (boletins sindicais)
Mobilização Digital (por meio de redes sociais de comunicação)	Envio de mensagens por email; Mobilização através de grupos de WhatsApp e Telegram; Informativo online do STEFEM; Página do STEFEM no Instagram
Mobilização via ações coletivas de confronto	Greve e paralisação Manifestação de rua

Fonte: Autora (2024)

É importante destacar que os repertórios de mobilização tradicional e digital são os principais instrumentos de ação coletiva utilizados pela gestão atual do STEFEM até a finalização deste trabalho dissertativo. Em contrapartida, as ações de confronto têm sido pouco empregadas, conforme apontado pelas lideranças sindicais.

Mobilizações baseadas em confrontos coletivos têm se tornado menos frequentes na agenda do sindicato, especialmente devido ao contexto imposto pela privatização da Vale.

Essa nova realidade apresenta desafios significativos à organização de protestos ou greves em larga escala, uma vez que a empresa adota estratégias mais fragmentadas e descentralizadas, o que enfraquece a capacidade de mobilização unificada. Ademais, a constante ameaça de demissões em massa como possível consequência de ações mais intensas leva muitos trabalhadores a adotarem uma postura de prudência diante de um cenário marcado por incertezas econômicas e instabilidade.

Em suma, os repertórios de ação coletivas são práticas de ação que determinados grupos utilizam para alcançar determinados fins em prol de uma coletividade. O estreitamento com a teoria do sociólogo Charles Tilly foi necessário para compreendermos os tipos de mobilizações e ações coletivas que o STEFEM utiliza na luta sindical em prol dos direitos dos trabalhadores. A seguir, apresentaremos com mais detalhes os repertórios de atuação do STEFEM.

4.3.2 A estratégia de comunicação do Sindicato

O STEFEM possui em sua prática sindical estratégias próprias de comunicação e contato com os trabalhadores. Segundo um entrevistado, a principal forma de interligar o sindicato aos trabalhadores é através da comunicação sindical estabelecida pelo sindicato. O principal meio utilizado é o das mídias sociais. Observe:

P: E qual é o meio de comunicação que vocês utilizam? WhatsApp, e-mail?
E: Olha, a gente tem o WhatsApp. Tem um grupo, tem um grupo, as informações rolam no grupo, quando não são participadas, rolam no grupo do WhatsApp. Até o link, quando tem reunião, o link é disponibilizado lá. Não tem ninguém de fora desse grupo, ninguém de fora do grupo, são só os mesmos participantes da Chapa. [...]. Lá é a comunicação. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Sobre a comunicação com os trabalhadores, o dirigente explica que existem dois tipos de comunicação, a interna que acontece apenas com os participantes da chapa, e a externa que informa os trabalhadores das deliberações, denúncias e outras informações relevantes para que se mantenham atualizados não apenas da atuação própria do sindicato mais do panorama do trabalho na ferrovia em geral. O dirigente

Jorge Vieira explica com maiores detalhes como acontece a comunicação:

E: Comunicação direta lá, agora também informativa, né? Por exemplo, os diretores, a maioria deles têm um grupo que eles repassam as informações que eles têm, as linhas de transmissões que eles repassam. Houve uma reunião, foi falado sobre isso e isso com as empresas e pronto. Então também como se fosse uma lista de transmissão, uma linha de transmissão é colocada lá. Se a gente for colocar, formar um grupo de WhatsApp hoje, do próprio Telegram, que é o que tem mais opção, existe, por exemplo, existe o grupo? Existe. Cada setor, cada diretor, cada membro, ele tem um grupo, fora o grupo do sindicato. Por exemplo, eu participo do grupo que eu estou com os trabalhadores da minha área ou de outras áreas. Como tem outros diretores de base que têm seus grupos também. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Importante ressaltar que os dirigentes mantêm comunicação não apenas em âmbito regional com seus trabalhadores, mas também com outros sindicatos da Vale e ao longo da ferrovia.

E: Então a gente recebe o grupo, recebe informação do nosso grupo, do STEFEM e desse grupo a gente distribui as informações para os grupos da empresa. Funciona assim: o empregado está num grupo onde todos os empregados estão. Que a gente repassa as informações lá. Então os empregados, eles recebem também as informações dessa forma (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

O site do STEFEM (Figura 10) é um importante canal de comunicação utilizado pelo sindicato. Na página inicial é possível identificar elementos da informação sindical e da proposta de comunicação utilizada pelo sindicato. No início da página da internet existem várias abas que o leitor pode navegar e receber informações sobre a atuação da gestão atual, como as negociações de acordos coletivos. No site, o sindicato disponibiliza todos os acordos coletivos entre o STEFEM e as empresas desde os acordos nacionais como também os acordos regionais. Na aba dos acordos coletivos é possível identificar acordos de 1987 até 2023.

Para além das composições informativas na página da internet do sindicato, também é possível identificar estratégias de captura de novos filiados por meio da aba de filiação que disponibiliza a ficha de filiação e também canais de comunicação na aba “Fale Conosco” que aproxima o trabalhador com o sindicato.

Figura 10 - Site do STEFEM

Sindicalize-se! Não fique só! Fique sócio!

STEFEM - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado do Maranhão, Pará e Tocantins

stefem

Página Inicial | Diretoria | Acordos Coletivos | Notícias Stefem | Convênios | Fale Conosco

Bem Vindo participante - São Luís/MA, segunda-feira, 17 de junho de 2024

Sindicalize-se Quem tem Sindicato não Está Sozinho

TRABALHADORES APROVAM PROPOSTA PARA ACORDO COLETIVO COM A FTL/TLISA

Com a participação de 172 trabalhadores nas assembleias realizadas pelo STEFEM em toda a base e decisão tomada por votação secreta a categoria aprovou a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026 com a FTL/TLISA. Do total de participantes, 107 votaram pela aprovação e 64 pela rejeição, vencendo a maioria por 62,2% dos votos. Desta forma, o STEFEM est... [Leia mais](#)

MANOBRADORES DE ITAQUI SÃO BENEFICIÁRIOS POR SENTENÇA JUDICIAL

CONQUISTA DE NEGOCIAÇÕES DE ACORDO COLETIVO COM A VALE

PROPOSTA DE PLR NA VLI/FNS É APROVADA POR ESMAGADORA MAIORIA DOS TRABALHADORES

FILIE-SE ao Stefem

VÍDEOS DO NOSSO CANAL DO YOUTUBE

NOTÍCIAS GERAIS

Fale Conosco

Fonte: <https://www.stefem.org.br>

O site contém, além das ferramentas de comunicação e publicização das atividades do sindicato, boletins informativos em formato eletrônico, de forma a facilitar a propagação da informação através dos canais de mídias. Os folhetins apresentam diversas informações como convocações dos trabalhadores para reuniões, diálogos com as empresas, datas das assembleias, acordos firmados, denúncias dos

trabalhadores, convites para atividades para os associados entre outras pautas referente aos interesses dos trabalhadores. O entrevistado explica como é utilizado a estratégia dos boletins informativos:

P: Esses folhetins que estão impressos, estão disponíveis lá para eles?

E: Tem. Vai estar lá. A gente vai entregar, além de entregar num período que a gente consegue se reunir para fazer a entrega na porta da empresa, a gente deixa em locais estratégicos lá dentro da empresa.

O entrevistado fala que a empresa autoriza a distribuição dos informativos no interior da empresa principalmente nas áreas de representação dos trabalhadores:

E: A gente tem essa relação boa ainda com a empresa de deixar em locais, por exemplo, na área do maquinista, que é a nossa área, a gente consegue deixar os panfletos, deixar ficha de filiação e consegue estar conversando constantemente. No porto também, o Aguiar, ele trabalha dentro, lá na área do porto, e então ele consegue estar sempre distribuindo os panfletos e conversando com a galera também (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Embora o STEFEM consiga adentrar nos locais de trabalho das empresas, a comunicação com os trabalhadores no âmbito interno das empresas possui dificuldades e barreiras impostas, especialmente pela empresa Vale. O Entrevistado destaca:

P: Como o sindicato atua junto aos trabalhadores da ferrovia e do porto de ponta da Madeira?

E: A gente tá investindo fortemente na comunicação né, a gente tem uma dificuldade muito grande de acesso [...] aqui em São Luís que é uma área que a gente entende que é muito perigosa, penosa, a gente vai fazer uma visita em campo para acompanhar as atividades lá. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024)

É analisada uma importante estratégia do STEFEM para acompanhar as atividades dos trabalhadores que é o acesso mensal na Vale. O entrevistado fala que o acesso às instalações da empresa não foi fácil e possui dificuldades ainda maiores no Porto Ponta da Madeira:

E: A gente conseguiu com a Vale também um acesso mensal por exemplo na oficina para acompanhar, dar uma volta lá e acompanhar as atividades e agora que tá tendo uma abertura um pouco maior no porto... A gente tem uma facilidade maior na ferrovia historicamente, no porto foi um pouco mais difícil a gente tá conseguindo dar um pouco mais de atenção (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

A entrada nos muros da Vale representa um grande avanço na atuação sindical do STEFEM apesar de sofrer reações negativas da empresa quando o sindicato não

aceita suas propostas e condições; Veja a fala do entrevistado sobre a recusa de aditivo:

P: Entendi, mas assim se vocês quiserem ir lá fazer alguma atividade não é tão fácil assim?

E: Hoje tá um pouquinho, depende do cenário, tipo agora que tá calmaria a gente consegue mas ainda tem uma situação que a Vale quis submeter a gente a um aditivo, queria fazer algumas mudanças nós rejeitamos assim que rejeitou como não fez o que ela queria, ela barrou um pouquinho a nossa entrada, mas em geral até que a gente tem uma boa relação com a Vale, VLI a gente tem um pouco mais dificuldade com a FTL por incrível que pareça mas a gente tem uma relação bem mais próxima pra conversar, externar e tentar solucionar algum problema junto (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

4.3.3 A mobilização durante as campanhas salariais

Mesmo que as empresas dificultem a entrada do STEFEM nos locais de trabalho, os diretores do sindicato buscam estratégias de enfrentamento a essas políticas empresariais e resistem às barreiras levantadas apoiando-se em ações de “corpo a corpo” juntamente com o trabalhador. Outra estratégia utilizada para desviar a alta vigilância da empresa é utilizar o tempo que os diretores vão às empresas em época de acordos e negociações para conversar com os trabalhadores.

P: A empresa barra a entrada ou não?

E: A empresa barra um pouco a entrada. A não ser quando tem um tempo, né? Então a empresa não é que ela barra, ela dificulta um pouco. Isso faz parte de todo empregador. Ela procura dificultar um pouco. Não é dizer que ela não deixa. Entre aspas ela não deixa, né? Mas ela dificulta e ela libera a gente pode fazer isso um tempo tem um tempo pra fazer, aproveita nos acordos. É bem negociado. Isso aí a gente tem que negociar bastante mesmo. A ida pra lá é uma negociação bem intensa. A gente procura negociar com os diretores. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

O cenário apresentado pelo diretor do sindicato demonstra uma das principais facetas que as grandes empresas apresentam: uma postura antisindical. A empresa Vale restringe a liberdade sindical dos dirigentes de diversas formas, um exemplo claro é observado no trecho abaixo:

P: Então eles meio que moldam a situação de vocês? Tipo, dá um tempo, fala o que tem que dizer ou não?

E: Quando liberam pra gente ir a gente tem um tempo, né? É óbvio que tem que ter um tempo. Porque até mesmo a gente pega a maioria dos trabalhadores já saindo do seu turno de trabalho. Então a maioria dos trabalhadores estão cansados e a gente vê a situação até mesmo nisso.

Então a gente o quê? Uma hora no máximo. Estourando, uma hora e meia. Até mesmo pra não deixar o trabalhador mais cansado porque ele já tá saindo pra folga. Hoje em dia na empresa a gente avisa muito isso. (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

O fragmento também narra uma realidade recorrente na vida dos trabalhadores, a exaustão física e mental decorrente da natureza do trabalho. O STEFEM busca alcançar os trabalhadores sem forçar seus limites. Dessa forma, o sindicato nas suas visitas, estabelece horários definidos para que os trabalhadores possam fazer seus protestos e buscar informações sem que ultrapasse o horário de trabalho para que eles possam ir para suas casas para descansar:

E: O trabalhador tá cansado claro que ele quer ir embora. Então a gente estipula um horário, um tempo. Ah, pode passar do tempo? Pode! Pode passar! Ah, pode ser menos tempo? Pode! Depende do que a gente vai falar, depende das dúvidas dos empregados das perguntas que a gente vai responder lá ao tempo. Tudo isso varia. Mas não é fácil, não é fácil a entrada do sindicato nas empresas. Isso não é! (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Outro meio de mobilização utilizado para as campanhas realizadas pelo sindicato são os informativos (Figura 11) que são disponibilizados tanto no site do STEFEM quanto impressos na sede do sindicato. Os informativos são meios de comunicação do sindicato com os trabalhadores sobre as reivindicações dos trabalhadores, sobre os resultados das assembleias coletivas, os acordos com as empresas. Todas essas informações são divulgadas para todos os trabalhadores da ferrovia através do meio digital no site do STEFEM, impresso na portaria do sindicato e também são distribuídos exemplares nas áreas que os trabalhadores atuam dentro das empresas.

Figura 11 - Informativo STEFEM de maio/2024

notícias **CUT**

stefem

BOLETIM INFORMATIVO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO MARANHÃO, PARÁ E TOCANTINS - 9/MAI/2024

TRABALHADORES NA FTL/TLSA DECIDEM SOBRE CONTRAPROPOSTA PARA ACORDO

Convocamos todos os trabalhadores na FTL/TLSA para discutirem e deliberarem sobre a contraproposta da empresa para o Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026.

Lembramos a importância da participação de todos os companheiros e companheiras, para se posicionarem sobre os resultados das negociações

coletivas realizadas com a empresa, que tentou de todas as formas prejudicar o adicional noturno, com uma cláusula dúbia, e implantar outra de banco de horas.

Todos devem comparecer e decidirem através do voto secreto, sem pressão de chefias, de forma consciente, para assegurarem um acordo coletivo sem pegadinhas e sem prejuízo de qualquer direito.

ASSEMBLEIA GERAL

LOCAL	HORÁRIO	DATA
Rosário – Estação Ferroviária	7h30	13/maio
Pirapemas – Estação Ferroviária	12h00	13/maio
Cristino Cruz – Estação Ferroviária	16h	13/maio
Caxias – Estação Ferroviária	8h30	14/maio
Codó – Estação Ferroviária	16h	14/maio
Coroatã – Estação Ferroviária	8h30	15/maio
Itapecuru – Estação Ferroviária	16h	15/maio
Tirirical – Estação Ferroviária	8h	16/maio
Porto do Itaqui – Estação Ferroviária	15h	16/maio

Fonte: Site do STEFEM, 2024

Os informativos são importantes mecanismos de mobilização visto que é um canal mais próximo de interlocução entre trabalhador-sindicato. Pelos informativos, os trabalhadores são informados de todas as atividades de mobilização que ocorrerão sobre as questões trabalhistas levantadas. O informativo acima ilustra bem como os informativos são canais eficientes de propagação das informações para os trabalhadores como exemplo a tabela de datas, locais e horários que irá ocorrer às Assembleias Gerais.

4.3.4 As atividades de formação sindical

O sindicato STEFEM atua não somente no enfrentamento da desregulamentação dos direitos trabalhistas e por melhores condições de trabalho, mas também na formação do trabalhador, levando conhecimentos prático e político para a massa trabalhadora. O sindicato realiza encontros com os trabalhadores para debater sobre o mundo do trabalho e sobre o ambiente que estão inseridos com o objetivo de levar conhecimento que não é oferecido nas grandes unidades de capital, onde o que interessa é a força de trabalho e não a intelectualização do trabalhador.

Dessa forma, o sindicato STEFEM desempenha também o papel de formador dos trabalhadores, a título de exemplo, o sindicato promoveu uma formação (Figura 14) para os trabalhadores no dia 05/07/2023 na Fazendinha, localizado na Raposa-MA, onde os trabalhadores das empresas e direção do STEFEM, tiveram uma palestra com o sociólogo Thiago Aguiar, que desenvolveu sobre temática como relações de trabalho com as empresas e a relação sindical. Na oportunidade, os trabalhadores colocaram suas questões e observaram, por uma lógica sociológica, imbricações que passam despercebidas durante as relações de trabalho desenvolvidas com as grandes empresas.

A relação aproximada do sindicato com os trabalhadores fica evidente também em outras matrizes de contato e são relatados problemas em relação à adesão de parte dos trabalhadores a algumas atividades propostas pelo sindicato. O diretor executivo em entrevista, relata a falta de acolhimento por uma parcela de trabalhadores, tanto presencialmente como de forma remota:

E: [...] Inclusive terminamos agora um curso de formação. Aí a gente trabalha muito com informações, a gente tem nas redes sociais, os nossos grupos a gente tá passando sempre essas informações por que como é difícil pra gente

reunir porque tem espalhado ao longo do trecho e todo trabalha em horários diversos então fica difícil, geralmente marca uma reunião virtual, mas não consegue participação nem de 30% porque a maioria trabalho de turno. Então nossas informações são passadas de forma virtual. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

Mesmo com os desafios de integração dos trabalhadores, o STEFEM continua com as mobilizações em prol dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores. Na fala abaixo, o dirigente Júlio aponta alguns repertórios de mobilização coletiva como as práticas de comunicação, as reuniões e os serviços assistencialistas:

E: A gente trabalha primeiro investindo fortemente na comunicação, a gente tem uma dificuldade muito grande de acesso, mas a gente trabalha basicamente com as redes sociais, como nossos boletins e fazendo reuniões pontuais. Por exemplo, agora a gente tem um diretor que tá em Marabá e Açailândia porque a gente tem um plano de previdência privada e ele foi com o diretor do plano de previdência para tirar algumas dúvidas. Mês passado, eu fui ao longo da ferrovia com um advogado previdenciário tirando dúvidas sobre aposentadoria, auxílios, benefícios do INSS. A gente já fez no porto pra tirar essas dúvidas, e vai fazer na ferrovia. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

4.3.5 Dificuldades enfrentadas pelo Sindicato

O Sindicato dos Trabalhadores Ferroviários (STEFEM) durante toda sua existência, vivenciou diversas incertezas, instabilidades internas, políticas e obstáculos em relação às empresas. As dificuldades enfrentadas pelo sindicato expostas pelos sindicalistas nas entrevistas, são em sua maioria relacionadas a força que as empresas empregam na relação com o trabalhador e o sindicato como objeto de afastamento entre as duas partes. A segunda problemática está voltada diretamente para a visão nociva que paira sobre os sindicatos que separam o elo entre a empresa e o trabalhador. Essa perspectiva é amplamente usada pelas grandes empresas para desmobilizar a interação dos trabalhadores com os sindicatos. Observe o excerto que discorre sobre uma das diversas problemáticas desafiadas pelo STEFEM:

P: A empresa barra a entrada ou não?

E: A empresa barra um pouco a entrada. A não ser quando tem um tempo, né? Então a empresa não é aquela barra, ela dificulta um pouco, né? Ela dificulta um pouco. Isso faz parte de todo empregador. Ela procura dificultar um pouco. Não é dizer que ela não deixa. Entre aspas ela não deixa, né? Mas ela dificulta e ela libera a gente pode fazer isso um tempo tem um tempo pra fazer, aproveita nos acordos. É bem negociado. Isso aí a gente tem que negociar bastante mesmo. A ida pra lá é uma negociação bem intensa. A gente procura muito negociar com os diretores, com os relativos trabalhistas das empresas pra que nos deem tempo (Jorge Vieira, STEFEM, 2024).

Além da problemática acima citada, o sindicato apresenta dificuldades nas ações coletivas para os trabalhadores das empresas. Os entrevistados expõem que a capacidade de mobilizar os trabalhadores vem sendo duramente atingida.

E: A gente perdeu uma capacidade de mobilizar em ruas. Eu acho que isso é o mais importante pra se fazer ... é importantíssimo, mas o principal, é a gente conseguir fazer de novo, uma base de apoio ao movimento social capaz de mobilizar para que não aconteça o que aconteceu em 2013 aconteceu porque a gente perdeu o contato com o movimento social então já é mais interessante o fortalecimento dentro do movimento social que tenha capacidade de mobilização (Novarck Oliveira, STEFEM, 2024).

Para o sindicalista Novarck, o sindicalismo deve estar articulado com os movimentos sociais. Ele relata que, em 2013, houve um momento de afastamento do STEFEM com os movimentos sociais e o resultado foi a perda da capacidade de mobilizar a massa de trabalhadores. Em concordância com o dirigente sindical, os autores Diniz e Rocha (2018) inferem que a constituição política, social e identitária acontece na construção entre os dois movimentos (movimento social e sindical). É nesta aproximação que acontece uma “espécie de “solidariedade classista”, para poderem enfrentar as intempéries ou as situações degradantes promovidas pelo capital, representado pelo Estado” e pelas grandes empresas (Diniz e Rocha, p. 116, 2018). Neste ínterim, o fragmento de entrevista reforça a importância de voltar a capacidade de articulação, principalmente as mobilizações “nas ruas”, um resgate das mobilizações feitas com proximidade com a sociedade e com os trabalhadores.

A explicação para as dificuldades de mobilização enfrentadas pelo sindicato, se referem a existência de um certo distanciamento dos trabalhadores em relação ao sindicato, o que por sua vez seria explicado pelo perfil dos funcionários da Vale, principal base de atuação do STEFEM.

P: Como acontecem as mobilizações do STEFEM? Como acontecem as mobilizações do STEFEM em prol dos direitos dos trabalhadores? Quais as principais estratégias desenvolvidas?

E: Na verdade a gente tem dificuldade aqui por conta do perfil do nosso funcionário Vale é mais difícil de você mobilizar. A gente tem a nossa mobilização que a gente faz, mas ultimamente a gente não tem tido nenhum embate nessa situação que fizesse a gente parar e fazer uma mobilização um pouco mais intensa. A gente tá pensando em fazer logo agora em função da demissão. A gente tinha feito um acordo com a Vale inclusive para a gente ter uma carta de compromisso com a gente que ia trabalhar para minimizar as demissões e se tivesse alguma demissão que tentassem alocar em outra área o que não tá sendo feito.

No fragmento de entrevista acima, o entrevistado reflete sobre o perfil do trabalhador da Vale no presente momento. Essa percepção da mudança das características do trabalhador da mineradora é marcada pela linha histórica do desenvolvimento da empresa e da situação criada pelo processo de privatização.

No período em que a empresa estava sob controle estatal (CVRD), o trabalhador tinha maior segurança no emprego, pois, como destacamos no capítulo anterior, o número de demissões era pequeno e os trabalhadores tinham a perspectiva de uma estabilidade proporcionada por trabalharem numa empresa estatal. Em consequência, eles adotavam uma postura mais aberta para participar de ações coletivas propostas pelo sindicato, como greves, protestos e manifestações.

Com a privatização da empresa (Vale S/A), o perfil do trabalhador muda radicalmente. Os trabalhadores pós privatização, vivem sob o temor de perderem seus cargos por conta da insegurança que o modelo empresarial os submete. Nesse sentido, a dificuldade que o entrevistado demonstra com o novo trabalhador da Vale está diretamente ligada à falta de apoio dos trabalhadores às mobilizações realizadas pelo sindicato por receio das demissões que assolam a realidade do grupo de trabalhadores.

Ainda que haja dificuldades, os dirigentes sindicais continuam realizando ações coletivas em prol dos trabalhadores mesmo que de forma menos combativa. Os dirigentes relatam que precisam proteger os trabalhadores do “braço de ferro” da Vale e optam por negociações e entendimentos com a empresa, embora não desconsidere utilizar da força para alcançar seus objetivos:

E: A gente faz mais é a assembleia que a gente conversa, a gente faz “corpo a corpo” com os trabalhadores lá, mas nesses dois anos a gente não teve nenhuma mobilização grande assim que pudesse ser dado uma referência. A gente se adaptou na questão da negociação, esse foi o impacto que a reforma trabalhista fez, nos forçou a ter essa característica também. A gente entende que vai buscar sempre a negociação e a gente não abre mão da luta armada, as forças se precisar mas a gente vai buscar sempre o entendimento.... dependendo da mobilização a gente vai estar expondo mais o trabalhador, o momento econômico, político agora que tá mudando um pouquinho mais antes o momento econômico e político não permitia que a gente tivesse grande mobilização que as grandes movimentações nesse momento. (Júlio Menezes, STEFEM, 2024).

A problemática enfrentada pelo STEFEM sobre a questão da mobilização também afeta o núcleo de organização e unidade dos trabalhadores. De acordo com a fala proferida em entrevista de um diretor executivo, o sindicato não consegue mais,

frente ao novo momento econômico da empresa Vale, provocar os trabalhadores com o fim de decretar greve por melhores condições de trabalho. O entrevistado, ao ser perguntado sobre o que acontece se as propostas de um acordo coletivo não forem aceitas pela empresa, ele responde:

P: Mas o mais comum é ser aceito (sobre os acordos coletivos), não chega até a justiça?

E: Dificilmente, mas não quer dizer que nós já até entramos em greve no ano de 1986, 1987, se não me falha a memória, eu posso pesquisar depois e te falar, mas teve um período que inclusive nós não aceitamos e decretamos greve mas de fato era um outro momento, a Vale ainda era uma empresa estatal e a gente sabe que estamos em um novo momento, nós estamos uma empresa agora privada. (José Fonseca, STEFEM, 2024)

Analisando as falas dos entrevistados, é comum encontrar trabalhadores que não tem interesse em ingressar seus pleitos na Justiça em busca de seus direitos trabalhistas. O sindicato trabalha nesse segmento de orientação para que os trabalhadores procurem suas garantias tanto pelos meios formais quanto pelos meios de mobilização coletiva:

E: os trabalhadores também não gostam muito de correr na justiça mas também quando a perda é muito grande, logicamente os trabalhadores se manifestam e nós do sindicato principalmente, orientamos e caso necessite a gente pode chegar a uma greve ao extremo mesmo, mas é muito difícil...negociar é difícil, principalmente com uma gigante quanto a Vale, a Vale é uma empresa muito grande, as nossas negociações nunca são fáceis, nunca são fáceis. (José Fonseca, STEFEM, 2024)

O entrevistado José elucida sobre o agigantamento econômico da Vale e pontua que as contendas com a empresa ocorrem por conta do poder econômico e da sua capacidade financeira de exploração que abarca os trabalhadores da ferrovia:

E: até mesmo porque sabe que a Vale, se tu somar o lucro líquido da Vale dos últimos anos, ela dá o PIB do Maranhão, Pará e do Tocantins, é muito dinheiro, brigar com ela é nunca fácil. Olha eu costumo, eu tenho um amigo meu, a gente fazia assim uma conotação de uns cálculos dois, um trem transportado que é tudo em dólar, dava em média de tu somar vagões que são os ativos, vagões locomotivos, cada vagão é 100 mil dólares, uma locomotiva é 8 milhões de dólares e a carga transportada é em média de 400 mil então se tu somar assim e dividir para o salário do trabalhador não era nem 0,003% de um trem transportado por dia, então assim, é muito desproporcional e a gente sabe que o capital é isso, a exploração da mão de obra do trabalhador (José Fonseca, STEFEM, 2024).

Para proteger os trabalhadores da força desigual da ponta mais forte da relação de trabalho entre empresa-trabalhador, o entrevistado discorre que o sindicato desempenha papel fundamental na luta dos seus representados oferecendo não apenas ferramentas, mecanismos de ações coletivas para obter justiça social, mas também formação política e social para que os ganhos não sejam apenas individuais,

mas de toda a classe dos trabalhadores:

E: [...] E o sindicato é um elo, quase como se fosse o fiel da balança, para tendenciar um pouco mais para o trabalhador, para que ele não tenha tantas perdas, para que ele não se sacrifique tanto e não tenha com o que brigar, não tenha ferramentas para brigar, o sindicato, a CUT, os movimentos sociais são para isso (José Fonseca, STEFEM, 2024)

As dificuldades enfrentadas pelo STEFEM é um reflexo das políticas neoliberais que avançam na sociedade e que também irradiam em outras categorias sindicais brasileiras. Outras crises além das citadas também são observadas no cotidiano do sindicato. Questões como o declínio das taxas de sindicalização e os impactos da reforma trabalhista de 2017 são visualizadas nas manobras realizadas pelos sindicatos para driblar estas conjunturas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de dissertação buscou fazer uma análise da atuação do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins – STEFEM recuperando a sua trajetória histórica e política. A análise do STEFEM foi abalizada por diversas complexidades que estruturam a atuação sindical em sua totalidade como a relação com os trabalhadores e com as empresas representadas, os repertórios de ação coletiva e a defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, este último observado como alicerce essencial para a consecução de todos os outros objetivos.

Na construção do trabalho, foi possível analisar, no decorrer de 3 (três) capítulos um breve passeio cronológico pelos elementos do sindicalismo tanto no escopo nacional como regional, em especial o Maranhão, uma investigação da empresa Vale sob a ótica do desenvolvimento do sindicalismo de trabalhadores mineiros e a reconstrução da origem e atuação do STEFEM. Este estudo destinou-se a refletir sobre as formas de atuação sindical por meio de processos de ações coletivas que mobilizam os trabalhadores através da força e solidariedade coletiva.

Algumas considerações são relevantes a serem destacadas. Em conclusão, a prática antissindical desempenhada pela Vale, contando com a conivência do Estado, principalmente após a reforma trabalhista promovida em 2017, fragilizaram o movimento sindical, dificultando fortemente a luta dos trabalhadores. Nesse contexto difícil, o STEFEM vivenciou um momento de obscurantismo político e sindical que dificultou a implementação de forças de mobilização aos ataques de deslegitimação e fragilização sindical.

Sobre o momento de adversidade vivido pelo STEFEM nos últimos tempos, é fundamental reconhecer que a resistência a essa fase não se limita ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Ferro e Mineração (STEFEM), a história de outros sindicatos no Brasil, em especial dos eixos Norte-sul, são igualmente importantes. A luta é coletiva e as conquistas de um refletem a luta de todos, enriquecendo a trajetória do STEFEM e de outros sindicatos.

O movimento sindical, profundamente afetado pela reestruturação produtiva e pela flexibilização das relações de trabalho, não pode ser visto isoladamente. A aproximação com movimentos da sociedade civil não desvirtua a luta estrutural da classe trabalhadora; pelo contrário, reflete uma unificação necessária que amplia o alcance e a eficácia da luta por direitos trabalhistas. Dessa forma, ressalta-se a importância da unificação entre o movimento sindical e os movimentos sociais, uma estratégia que fortalece a luta coletiva e busca uma transformação estrutural.

Em relação à categoria de análise dos repertórios de ação coletiva, a investigação das formas de ação do STEFEM é realizada à luz da classificação de Charles Tilly. É possível observar uma variedade de formas de mobilizações. As estratégias de ação coletiva do sindicato só se tornam viáveis através da acumulação de repertórios de mobilização, dos capitais políticos e dos saberes incorporados ao longo da luta em defesa dos trabalhadores.

As espécies de mobilizações coletivas, no âmbito do STEFEM, podem ser entendidas a partir de duas classificações diferentes, conforme discutido no capítulo 4. Por um lado, temos as ações típicas do repertório de ação coletiva confrontacional, que envolve a realização de greves e manifestações; por outro, temos as mobilizações baseadas no trabalho mais tradicional de visita dos diretores dos sindicatos aos locais de trabalho, que, atualmente, vem sendo fortalecido com a utilização das mídias sociais. As duas classificações também possuem um divisor histórico pois claramente é observado maior predominância das mobilizações confrontacionais na Vale estatal, antiga CVRD, e o domínio de instrumentos de mobilização mais baseados na tentativa de sensibilização dos trabalhadores, que são mais característicos do momento pós-privatização da Vale.

Em última análise, embora as mobilizações sindicais tenham sofrido duros golpes nos últimos anos devido às mudanças estabelecidas pela reforma trabalhista, as ações promovidas pelo STEFEM ainda representam uma poderosa ferramenta de resistência. Elas permitem que os trabalhadores se posicionem de forma mais eficaz contra as injustiças enfrentadas no contexto do novo modelo produtivo neoliberal. Além disso, a união das forças sindicais contribui para a construção de uma consciência de classe sólida, essencial para enfrentar os desafios impostos por um sistema que frequentemente prioriza os interesses das grandes empresas em detrimento do bem-estar físico, emocional e social dos trabalhadores. A trajetória em

conjunto, seja com outros sindicatos ao longo da ferrovia, com a CUT ou com os movimentos sociais, é crucial para garantir que as vozes da classe trabalhadora sejam ouvidas e respeitadas, mesmo em um cenário de crescente precarização e desigualdade, conforme relatado pelas lideranças sindicais. A luta continua, e a força coletiva é a chave para a transformação.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Angela. Repertório, segundo Charles Tilly: história de um conceito.

Sociologia & Antropologia, v.2, n.3, p.21-41, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. – São Paulo: Boitempo, Coleção Mundo do Trabalho, 3ª ed., 1999.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho e seus sentidos. – **Confluências - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 10, n. 1, p 43-61, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. – São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-528, set./dez. 2015.

ANTT, Agência Nacional de Transportes Terrestres. **Estrada De Ferro Vitória Minas (EFVM)**. 2009. p. 233.

ASSIS, A. C. V.; SILVA, C. A.; MARCHETTI, D. S.; DALTO, E. J.; RIOS, E.;

FERREIRA, M. A. Ferrovias de carga brasileiras: uma análise setorial. **BNDES Setorial**, n. 46, p.79-126, set. 2017.

ALONSO, Angela. Repertório, segundo Charles Tilly: a história de um conceito.

Sociologia e Antropologia, v.2, 2012.

ALVES, Giovanni. Do “novo sindicalismo” à “concertação social”: ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978- 1998). – **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, n. 15, p. 111-124, nov. 2000.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL, Pedro. **Análise da evolução econômica e financeira da mineradora Vale - duas décadas do seu processo de desestatização**. – Rio de Janeiro: UFRJ/Escola Politécnica, 2016.

BRASILEIRO, A.C.M. BRASILEIRO, C. M. **Fim da contribuição sindical obrigatória**: liberdade cínica. *Rev. Direito e Práx.*, Rio de Janeiro, Vol. 12, N.04, p. 2393-2418. 2021.

BEZERRA, R. Lima. **O trabalho em tempos de flexibilização**: o trabalho terceirizado no setor de transporte rodoviário na indústria extrativista mineral em Parauapebas. – Parauapebas/PA, 2014.

BOURDIEU, P. Le champ scientifique. **Actes de la Recherche en Science Sociales**, 2/3, p.88-104, jun.1976. [Tradução Paula Montero].

CARVALHO, Laura Nazaré de. **Análise da ação dos sindicatos dos trabalhadores da mineradora Vale S.A na região Sudeste brasileira**. *Textos & Debates*, Boa Vista, n.23, p. 91-114, jan./jun. 2013

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. **Resoluções da 5ª Plenária**

Nacional da CUT. – São Paulo, CUT, 1992. p.32.

COELHO, Tádzio P. Projeto Grande Carajás: trinta anos de desenvolvimento frustrado. In: MÁRCIO Z. C. Trocate (orgs.). **A questão mineral no Brasil**. Volume 1. – Marabá/PA: Editorial iGuana, 2015.

COMPANHIA VALE Do Rio Doce – CVRD. **Companhia Vale do Rio Doce: 40 anos.** – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.

COMPANHIA VALE Do Rio Doce – CVRD. Apresentação Vale Logística-Ferrovias. **Slides.** ESALQ, 17 mar. 2006. Disponível em:

<https://esalqlog.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/2017/SILA3/Ney%20Fontes%20Filho.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

COMPANHIA VALE Do Rio Doce – CVRD. **Relato integrado.** [recurso eletrônico]. VALE, 2022. Disponível em: <https://vale.com/pt/w/vale-divulga-relato-integrado-2022>. Acesso em: 12 set. 2023. 112p.

COOPERATIVA VALE. Pará. – **Revista Vale+**, jan./jun. 2023. COOPERATIVA VALE. Logística de carga geral. – **Revista Vale+**, nov. 2022.

COOPERATIVA VALE. **Relatório Anual 2014.** [recurso eletrônico]. CVale, 2015. Disponível em: <https://www.cvale.com.br/demonstracoes/2014/relatorio/arq/2014.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

CUT. **História da CUT Maranhão.** Acesse: <https://ma.cut.org.br/conteudo/historia> Acessado em 30 set. 2024.

CUTRIM, S.S, NUNES, L. C. C., ROBLES, L. T., FILHO, W. C. P., PEREIRA, N. N., SAMPAIO, R. D. B. Seis sigmas na operação e logística portuária da Vale: Estudo de caso no Terminal Marítimo Ponta da Madeira. – **Revista eletrônica de Estratégias e Negócios**, v. 10, ed. Especial 1. 2017.

DINIZ, E.C.C., & Da ROCHA, S.A. **Dos movimentos ao movimento:** a importância dos movimentos social, popular e sindical na constituição da identidade política docente. *Tendências Pedagógicas*, 32, 106-118. 2018

FISCHER, Georg. Acelerações em escala regional: a transformação do vale do Rio Doce, ca. 1880-1980. – **Varia História**, Belo Horizonte, v. 34, n. 65, p. 445-474, mai/ago. 2018.

FORÇA SINDICAL. **História da Força.** [recurso online]. Disponível em: www.fsindical.org.br. Acesso em: 16 ago. 2023.

GOMES, Antônio Marcos. Ação sindical e a questão socioambiental no Complexo Mineiro de Carajás. In: RAMALHO, José R.; CARNEIRO, Marcelo S. (orgs.). **Ações coletivas em minero-metalúrgicos:** experiências na Amazônia e no Sudeste brasileiro. – São Luís: EDUFMA. 2015.

LAMOSO, Lisandra P. **A exploração de minério de ferro no Brasil e no Mato Grosso do Sul.** Tese (Doutorado em Geografia). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras. Universidade de São Paulo. – São Paulo: USP, 2001. 309p.

LERBACH, Brena Costa. et al. **Sindicato dos trabalhadores em empresas ferroviárias dos estados do Espírito Santo e Minas Gerais - SINDFER:** Trajetória, redes e poder sob o discurso do sujeito coletivo. *SINAIS - Revista Eletrônica. Ciências Sociais*. Vitória: CCHN, UFES, Edição n.10, v.ún., Dezembro. 2011.

- LIMA JÚNIOR, Arnaldo B. de; CAVALCANTE, Daniel; PINTO, Igor P. O fortalecimento das negociações coletivas e indispensáveis para o crescimento da produtividade do trabalho no Brasil. – **Revista Mercado de Trabalho**, n. 61, p. 49-58, out. 2016
- MCADAM, Doug; TARROW, Sidney; TILLY, Charles. Para mapear o confronto político. – **Revista Lua Nova**, São Paulo. n. 76. 2009.
- MACHADO, Carilo Marzari. **Ação sindical bancária e repertórios de mobilização na pandemia do COVID-2019**. Revista Contraponto, v. 8, n. 2. 2021
- MAYRINK, G. **Histórias da Vale**. – São Paulo: Museu da Pessoa, 2002.
- MILANEZ, Bruno. SALLES, Rodrigo. **A Vale e sua estratégia**: uma síntese das ações econômicas, políticas e sociais da empresa. Revista Não Vale. Rede Justiça nos Trilhos. 2020.
- MINAYO, Maria C. de Souza (org.) **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MINAYO, Maria C. de Souza. **De ferro e flexíveis**: marcas do estado empresário e da privatização na subjetividade operária. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.
- RAMALHO, José Ricardo. RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo do ABC e a Era Lula**: Contradições e resistências. Lua Nova, São Paulo, 104: 67-96, 2018
- MOURA, Marcelo P. Coelho. **Greve de 1989**: emergência do movimento operário e sindical em Itabira. Monografia (Graduação em História). Faculdade de Ciências Humanas de Itabira. – Itabira/MG: Fundação comunitária de Ensino Superior de Itabira, 2001.
- Moreira Serra, Alynne. **Fake News**: Uma discussão sobre o fenômeno e suas consequências / Alynne Moreira Serra. 2018.
- PEREIRA, A. R. V. V.; GRANDSON, D. E. F. **“Mal-estar entre os ferroviários”**: a relação entre o Estado, a CVRD, o SINDFER e os trabalhadores de 1957 a 1961. Cadernos de História, v. 18, n. 29, p. 591-615, 14 nov. 2017.
- PIQUET, Rosélia. **Cidade-Empresa**: presença na paisagem urbana brasileira. – Rio de Janeiro: J. Zahar, 1998.
- REIS, R. L. G. Vale foca no aproveitamento dos itabiritos para ampliar produção em MG, Brasil Mineral. – **Signus**, São Paulo, v. XXXI, p. 52-56. 2014.
- RODRIGUES, L. M.; CARDOSO, A. M. **Força sindical**: uma análise sociopolítica. [recurso online]. – Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. 123 p.
- SANTOS, Rodrigo S. P. dos; MILANEZ, Beatriz. Redes globais de produção (RGPS) e conflito socioambiental: a Vale S.A. e o complexo minerário de Itabira. In: **Jornadas das águas e comunidades tradicionais**. – VII Simpósio Internacional de Geografia Agrária, VIII Simpósio Nacional de Geografia Agrária, p. 2093-2108, nov. 2015.
- SERRANO, Rita. **O alto preço pago pela privatização da Vale**. Federação Única dos Petroleiros. 2019.
- Acesso em: <https://fup.org.br/o-alto-preco-pago-pela-privatizacao-da-vale/>
- STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Grounded Theory methodology**: an overview. In:

DENZIN, N.; LINCOLN, D. Handbook of qualitative research. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.

SINDICATO DOS TRABALHADORES em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins. **Estatuto STEFEM**. – São Luís/MA: STEFEM, 2014.

SINDFER ES / MG. **Estatuto do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Espírito Santo e Minas Gerais**, 1995.

TAROZZI, M. O que é grounded theory? Metodologia de pesquisa e de teoria fundamentada nos dados. (C. Lussi, Trad.). Vozes. 2011.

TOMÁS, Manuel. **A expansão da Companhia Vale do Rio Doce e a possibilidade de criação de monopólio de minério de ferro no Brasil [manuscrito]**: o caso CVRD no CADE. Dissertação (Mestrado em Engenharia Mineral). Programa de Pós-Graduação em Engenharia Mineral. Universidade Federal de Ouro Preto. – Ouro Preto/MG: UFOP, 2006. 197p.

TURCHI, Lenita Maria. **Negociações coletivas no Brasil**: Tendências e perspectivas para a próxima década. Instituto de Planejamento Econômico e Social- IPEA, 1989

WANZELLER, Ricardo L. Ribeiro. **O processo de organização sindical na mineração em Carajás-PA**: a negociação dos direitos sociais como “moeda de troca” das relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. Universidade Federal do Pará. – Belém/PA: UFPA, 2017.

ZAGALLO, José Guilherme Carvalho. **A “privatização” da Vale**. Revista Não Vale. Justiça nos Trilhos. 2010.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista

Entrevista STEFEM - Sindicato dos trabalhadores em empresas ferroviárias do
Estado do Maranhão

Nome:

Idade:

Local de nascimento:

I – Trajetória Pessoal e Profissional

Qual a ocupação do pai e da mãe?

Trajetória escolar do entrevistado (primário, secundário e ensino superior)?

Trajetória profissional (Qual o primeiro emprego? Como conseguiu o trabalho na Vale?)

Há quanto tempo trabalha na Vale? Quais funções (ocupações) já desempenhou nesse trabalho?

Trabalhou somente na ferrovia ou trabalhou também no porto?

II – Atuação sindical

Como entrou para o Sindicato dos Trabalhadores da Vale?

Quais as funções que já desempenhou no STEFEM?

Ocupou algum outro cargo no movimento sindical (na CUT por exemplo?)

Desenvolve militância partidária? Já foi candidato a algum cargo eletivo?

III – Sobre o STEFEM

Qual a história da criação do STEFEM?

Como o STEFEM se articula com os demais sindicatos de trabalhadores da VALE (Metabase de Carajás, Metabase de Itabira)?

Como é a articulação do sindicato com os sindicatos de trabalhadores ferroviários de outros estados como Pará, Tocantins?

Como o STEFEM se articula com a CUT?

Como ocorre a negociação coletiva com a Vale?

Qual a situação atual do STEFEM? Quantos filiados ele possui (Ferrovia e Porto)

Como o sindicato atua junto aos trabalhadores da ferrovia e do porto de Ponta da Madeira?

Além da Vale, quais outras empresas com as quais o Sindicato se relaciona (terceirizadas)?

Existe diferença na relação do sindicato com essas empresas?

Que tipo de atuação (campanhas) o Sindicato desenvolve junto a sua base de trabalhadores?

Quais as principais questões trabalhistas que o sindicato tem enfrentado?

Em relação a acidentes de trabalho, como vocês atuam nessa questão?

Sobre os processos de terceirização, como o sindicato vem atuando nesse sentido?

Quais os efeitos da reforma trabalhista de 2017, que reduziu bastante o poder sindical, na atuação do STEFEM?

Como o STEFEM se adaptou para enfrentar esses efeitos?

Quais os impactos sofridos pelo STEFEM durante o governo Bolsonaro?

Como acontecem as mobilizações do STEFEM em prol dos direitos dos trabalhadores? Quais as principais estratégias desenvolvidas?

O sindicato promove eventos para os trabalhadores? (Especificar eventos direcionados sobre o movimento sindical, sobre sua importância, organização)

Como o sindicato avalia as condições dos trabalhadores atualmente?

IV – Atuação do Sindicato na sociedade

O STEFEM desenvolve algum tipo de atuação para discutir as questões de desenvolvimento relacionadas com o papel da VALE no estado?

O STEFEM desenvolve ações de parceria (ou apoio) a movimentos sociais que enfrentam conflitos com a VALE no Pará e no Maranhão?

ANEXO

ANEXO A - Estatuto do STEFEM

SECRETARIA DE AZEVEDO
 Registro Civil de Pessoas Jurídicas
 MICROFILME 50619

ESTATUTO DO STEFEM MA / PA / TO

ÍNDICE

TÍTULO I - Do Sindicato

Capítulo I - Da Razão Social, Base Territorial, Finalidades, Prerrogativas e Deveres

Seção I - Razão Social, Base Territorial e Finalidades

Seção II - Prerrogativas e Deveres

Capítulo II - Dos Associados

Seção I - Das Definições Prévias

Seção II - Dos Direitos e Deveres

Seção III - Das Penalidades

Capítulo III - Da Organização Interna do STEFEM

Seção I - Da Estrutura Organizacional

Seção II - Do Congresso

Seção III - Da Assembléia Geral

Seção IV - Da Diretoria

Seção V - Do Conselho Fiscal

Seção VI - Das Delegacias Sindicais Regionais

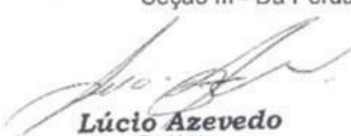
Seção VII - Da Representação Por Empresa

Capítulo IV - Do Impedimento, do Abandono e Perda de Mandato Sindical

Seção I - Do Impedimento

Seção II - Do Abandono de Função.

Seção III - Da Perda do Mandato Sindical.


Lúcio Azevedo
 Presidente
 Sind. Trab. Emp. Ferrov. Est.
 MA/PA/TO


 João Guilherme Corvelho Fagundes
 OAB / MA 4059



SCANTUÁRIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

CAPÍTULO V - Da Vacância e das Substituições

PROFILME nº

50619

Seção I - Da Vacância

Seção II - Das Substituições :

Capítulo VI - Do Patrimônio do Sindicato

TÍTULO II - Do Processo Eleitoral

Capítulo I - Da Eleição dos Membros da Diretoria do Sindicato.

Seção I - Das Eleições

Seção II - Da Comissão Eleitoral.

Seção III - Dos Candidatos

Capítulo II - Do Registro da Chapa

Seção I - Dos Processos

Seção II - Da Impugnação dos candidatos

Seção III - Dos Eleitores

Seção IV - Do Voto

Capítulo III - Da Seção Eleitoral de Votação

Seção I - Da Composição das Mesas Coletoras.

Seção II - Da Votação

Capítulo IV - Da Sessão Eleitoral de Apuração de Votos

Seção I - da Mesa Apuradora de Votos

Seção II - Da Apuração

Seção III - Da Homologação do Resultado da Apuração.

Capítulo V - Dos Recursos Eleitorais

Capítulo VI - Disposições Eleitorais Gerais

TÍTULO III - Disposições Transitórias e Gerais

Lúcio Azevedo

Presidente

Sind. Trab. Emp. Ferrov. Est.
MA/PA/TO

João Gonçalves Carvalho
OAB / MA 4059

ANTUARIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

Microfilme nº

50619

ESTATUTO DO STEFEM MA/PA/TO

TÍTULO I - DO SINDICATO

Capítulo I - Da Razão Social, Base Territorial, Finalidades, Prerrogativas e Deveres

Seção I - Razão Social, Base Territorial e Finalidades

Art. 1º - O Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins - STEFEM, fundado em 30 de Setembro de 1987, com sede e foro no município de São Luís - MA, sito à Rua Cândido Ribeiro, 324 - Centro e área de atuação compreendida nos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins é uma associação, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado para fins de defesa, estudo, coordenação, proteção e representação legal da categoria profissional integrada pelos trabalhadores em empresas ferroviárias e atividades previstas no art. 236 da CLT, ativos e inativos, abrangendo nos termos do Artigo 511 da CLT, as atividades similares ou conexas que se enquadrem na categoria profissional representada, em toda extensão da base territorial da referida entidade, visando a melhoria de condições de vida e trabalho de seus representados, a autonomia da representação sindical, bem como a manutenção e defesa das instituições consideradas democráticas pela categoria.

§ 1º - A base territorial do STEFEM é constituída pelos Estados do Maranhão, Pará e Tocantins, abrangendo as Unidades da Federação que venham a surgir a partir de desmembramento daqueles Estados.

§ 2º - A representação profissional do STEFEM inclui todos os trabalhadores da categoria profissional abrangida pelo mesmo, inclusive os trabalhadores temporários e os de empreiteiras, terceirizadas e contratadas, que desempenhem atividade meio ou fim nas empresas ferroviárias.

Artigo 2º: O STEFEM é constituído para fins de defesa, representação e substituição processual dos direitos coletivos ou individuais da categoria profissional, visando à melhoria das condições de vida e trabalho

Lúcio Azevedo

Presidente

Sind. Trab. Emp. Ferrov. Est.
MA/PA/TO

dos trabalhadores representados, filiados ou não.

§ Único - pelo ato de sua associação ao STEFEM, os trabalhadores constituem a referida entidade com plenos poderes para agir como substituto processual na defesa de seus direitos individuais ou coletivos, em questões judiciais ou administrativas, independentemente de outorga de procuração.

Seção II - Prerrogativas e Deveres

Art. 3º - Constituem prerrogativas do sindicato:

- Representar perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses coletivos e individuais dos seus representados;
- Celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Eleger seus representantes e dirigentes;
- Impor contribuições a todos aqueles que participam da categoria profissional representada;
- Decretar greve.
- Criar ou participar de associações e fundações sem fins lucrativos;
- Participar dos fóruns da Central Única dos Trabalhadores - CUT;
- Participar dos fóruns nacionais da categoria.

Art. 4º - São deveres do STEFEM:

- Exercer suas atividades de acordo com os princípios democráticos estabelecidos pela Constituição Federal em vigor;
- Incentivar, propiciar criar e manter Delegacias e seções municipais e regionais do STEFEM;
- Manter serviço de assistência jurídica trabalhista e previdenciária, gratuita, para seus associados;
- Manter serviço de assistência jurídica na Área Cível, restrita ao Direito de Família e às

OAB/MA 4059

SANTUARIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoa Jurídica

PROFILME nº

50619

causas que tenham relação com o contrato de trabalho, e na Área Criminal, restrita a infrações penais de menor potencial ofensivo, para seus associados, facultada a cobrança de taxa destinada ao custeio parcial das despesas, a ser aprovada pela Diretoria;

e) Editar e promover a divulgação de assuntos do interesse da classe, através de distribuição gratuita de revista, jornal ou boletim;

f) Usar de todas as suas prerrogativas, de acordo com os Arts. 2º e 3º, na defesa dos interesses de seus associados;

g) Lutar pela defesa das liberdades individuais e coletivas e pelos direitos fundamentais do homem.

h) Fundar e manter escolas de Formação Sindical.

i) Participar e encaminhar das deliberações dos fóruns da Central Única dos Trabalhadores;

j) Participar e encaminhar as deliberações das entidades e fóruns nacionais da categoria.

Capítulo II - Dos Associados

Seção I - Das Definições Prévias :

Artigo 5º: A todo trabalhador que, dentro da base territorial do STEFEM, integre a categoria, descrita no Artigo 1º deste Estatuto, mesmo sendo profissional liberal ou pertencente à categoria diferenciada, assiste o direito de associar-se ao STEFEM.

§ 1º - O associado que comprovar situação de desemprego, ou for convocado para prestar serviço obrigatório não remunerado, fica isento da contribuição ao STEFEM.

§ 2º - Os associados aposentados terão os mesmos direitos e deveres daqueles em atividade laboral, desde que tenham contribuído com as mensalidades por, pelo menos, 24 (vinte e quatro) meses anteriores ao afastamento.

§ 3º - A todo indivíduo que participe da categoria profissional descrita no Artigo 1º,

satisfazendo as exigências da legislação sindical em vigor, assiste o direito de ser admitido como associado.

§ 4º - O pedido de admissão no quadro social será dirigido à Diretoria do Sindicato por meio de formulário-proposta, contendo a declaração de adesão às normas estatutárias e dados de qualificação do pretendente.

§ 5º - O pedido deverá ser aceito imediatamente, considerando-se data de admissão o do protocolo da entrega da proposta, sendo que, no caso de ser negado, por decisão fundamentada, o interessado no prazo de 15 (quinze) dias poderá interpor recurso, que será apreciado no prazo de 30 (trinta) dias em Assembléia Geral.

§ 6º - O pedido de demissão do quadro social será dirigido à Diretoria do Sindicato, e deverá ser aceito imediatamente, considerando-se data de demissão o do protocolo do referido pedido, sendo vedada a rejeição do mesmo.

Art. 6º - Os pensionistas de associados falecidos poderão se associar desde que continuem a efetuar o pagamento das mensalidades sociais, conforme percentual a ser definido pela Assembléia Geral, observado que exerçam esse direito no prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da data do óbito do associado.

Art. 7º - Ao associado convocado para prestação de serviço militar obrigatório, para o exercício de mandatos parlamentares ou por motivos de saúde, serão assegurados os mesmos direitos dos associados em atividade laboral, inclusive o de assumir cargos de administração ou de representação sindical.

Art. 8º - O associado que deixar a categoria ferroviária, ingressando em outra categoria profissional perderá automaticamente seus direitos associativos.

§ 1º - Os associados que vierem a ser demitidos e que desejem permanecer no quadro de associados gozarão de todos os direitos associativos exceto o de ser votado, desde que continuem a efetuar o pagamento da taxa estipulada pela diretoria do Sindicato à título de mensalidade sindical.

Lúcio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PATO

João Guilherme Carvalho Rogatto
OAB / MA 4059

§ 2º - É garantido pelo prazo de 2(dois) anos a assistência judiciária na área trabalhista aos associados que vierem a ser demitidos, independentemente de pagamento de mensalidades neste período, e tal assistência irá perdurar até o término final da ação que for iniciada nesse interregno de tempo..

§ 3º - Estes dispositivos não se aplicam a associados em exercício de mandato sindical, ressalvados o pagamento da mensalidade sindical e os direitos que lhe conferem este Estatuto.

Seção II – Dos Direitos e Deveres

Art. 9º - São direitos dos associados:

- Utilizar das dependências do sindicato para atividades compreendidas neste estatuto;
- Votar e ser votado nas eleições das representações do sindicato, respeitadas as determinações neste Estatuto;
- Gozar para si e seus dependentes dos benefícios e assistência proporcionadas pelo sindicato;
- Participar com direito a voz e voto das Assembléias Gerais;
- Convocar o Congresso do sindicato quando a Diretoria não o fizer no prazo estatutário, na forma prevista neste estatuto;
- Convocar a assembléia geral do sindicato, mediante iniciativa de pelo menos 20% dos associados;
- Ter seus interesses difusos e coletivos, assim como individuais em matéria trabalhista e previdenciária, defendidos e representados pelo Sindicato.

Art. 10º - São deveres dos associados:

- Pagar pontualmente as mensalidades em favor do sindicato, na forma definida em assembléia geral;
- Exigir da Diretoria o cumprimento dos objetivos e deliberações do Congresso e das decisões das Assembléias Gerais;
- Defender a imagem pública do Sindicato

Lúcio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PA/TO

CANTUARIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

ROFILME nº 50619

perante a sociedade;

- Difundir as mensagens do sindicato junto à categoria;
- Comparecer às assembléias, Plenárias, Congressos e reuniões convocadas pelo sindicato;
- Zelar pelo patrimônio do STEFEM.

Seção III - Das Penalidades

Artigo 11 - O associado estará sujeito a penalidade de suspensão ou desligamento do quadro social, quando comprovada a infração ao estatuto, garantindo amplo direito de defesa e de recurso à Assembléia Geral.

§ 1º - Será considerada grave violação do Estatuto a atitude de associados que se interpuserem ou manifestamente se insurgirem contra deliberações da categoria tomadas em Assembléia Geral.

§ 2º - A denúncia será encaminhada por qualquer associado à Diretoria do Sindicato, a qual, em sua primeira reunião apreciará os fatos. Caso considere necessário, a Diretoria do Sindicato poderá designar, dentre seus membros, uma Comissão de Ética para analisar o fato no prazo máximo de 15 (quinze) dias;

§ 3º - Sendo constituída a Comissão de Ética, após as conclusões da sindicância o acusado será notificado por escrito para que apresente sua defesa em 10(dez) dias;

§ 4º - Ainda na hipótese de constituição de Comissão de Ética, caso seja requerido pelo acusado em sua defesa, a realização de audiência para oitiva de testemunhas, esta será marcada no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar do recebimento da defesa;

§ 5º - Após o recebimento da defesa, ou da oitiva de testemunhas, a Comissão de Ética apresentará seu parecer no prazo máximo de 10(dez) dias;

§ 6º- Recebido o parecer da Comissão de Ética a Diretoria decidirá na primeira reunião que ocorrer;

§ 7º - Das decisões da Diretoria caberá recurso para a Assembléia Geral.

João Guilherme Carvalho Fagundes
OAB/MA 4059

Capítulo III - Da Organização Interna do STEFEM

Seção I - Da Estrutura Organizacional

Artigo 12 - São órgãos do STEFEM :

- a) Congresso;
- b) Assembléia Geral;
- c) Diretoria;
- d) Conselho Fiscal;
- e) Delegacias Regionais;
- f) Representação por Empresa.

§ Único - Será denominado Coletivo de Direção o conjunto dos órgãos referidos nas alíneas "c", "d", "e" e "f" deste Artigo, e se reunirá anualmente para aprovação do Plano de Lutas do STEFEM.

Seção II - Do Congresso

Art. 13 - O Congresso Ferroviário se reunirá para analisar a situação geral da categoria, as condições de funcionamento e desenvolvimento da sociedade brasileira, a definição das prioridades do sindicato, e para promover reformas estatutárias, sempre que sua realização se faça necessária.

§ 1º - As decisões do Congresso, inclusive aquelas relativas a alterações estatutárias, serão tomadas por maioria simples.

§ 2º - Somente o Congresso pode deliberar pela extinção do Sindicato, em decisão que exigirá o voto de 2/3(dois terços) dos delegados.

§ 3º - Em caso de extinção do STEFEM seu patrimônio será transferido para a Central Única dos Trabalhadores.

Art. 14 - O Congresso será convocado :

- a) Pelo Diretor Presidente;
- b) Por solicitação de 2/3 (dois terços) dos integrantes do Coletivo de Direção;
- c) Pelo Conselho Fiscal.

Lúcio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PA/TO

CANTUARIA DE AZEVEDO
Registro Civil de Pessoas Jurídicas
"PROFILME" nº

50619

Art. 15 - O Congresso será composto por:

- a) Delegados com direito a voz e voto, eleitos em assembléia geral e/ou por local de trabalho, na proporção de 1(um) delegado para cada 50(cinquenta) sindicalizados, assegurada a eleição de 1(um) delegado nos locais de trabalho com menos de 50(cinquenta) associados;
- b) Membros da Diretoria, como delegados natos;
- c) Observadores, com direito a voz e à infra-estrutura do Congresso quando a assembléia por local de trabalho não tiver obtido quorum, os quais serão escolhidos na proporção de 1(um) por local de trabalho;
- d) Observadores e convidados pela Comissão Organizadora, com direito a voz nas atividades definidas pela Diretoria;
- e) O quorum de eleição será de 3(três) vezes o número de delegados a que o local de trabalho tem direito.

Seção III - Da Assembléia Geral

Art. 16 - A Assembléia Geral é constituída dos associados em dia com as suas obrigações sociais e é soberana em suas decisões que não contrariem a lei ou este estatuto.

Art. 17 - A Assembléia Geral será convocada por edital publicado com antecedência de 03 (três) dias em jornal de grande circulação na base territorial do sindicato e afixado na sede do sindicato.

§ Único : Em caso de relevância e urgência, o Diretor Presidente poderá convocar a Assembléia Geral com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

Art. 18 - A Assembléia Geral reúne-se:

a) Ordinariamente, uma vez por ano, por convocação da Diretoria, para apreciar e aprovar as contas do ano anterior;

b) Extraordinariamente, nas demais ocasiões;

§ 1º - A Assembléia Geral só poderá tratar dos assuntos para a qual foi convocada, constantes de sua Ordem do Dia e serão

Lúcio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PA/TO

CANTUARIA DE AZEVEDO
Registro Civil de Pessoas Jurídicas
"CROFILME" 50619

Seção IV - Da Diretoria

Art. 22 - A Diretoria é o órgão de direção colegiada e reúne 14 (quatorze) membros, onde 07 (sete) titulares e 07 (sete) suplentes, associados eleitos para um mandato de 04 (quatro) anos.

Art. 23 - A Diretoria é o corpo político e administrativo que executa as tarefas deliberadas pelas várias instâncias do sindicato e não responde subsidiariamente pelas obrigações.

Art. 24 - Compõem a Diretoria os seguintes cargos:

- a) Diretor Presidente;
- b) Diretor Secretário-Geral;
- c) Diretor Tesoureiro;
- d) Diretor de Política Sindical e Comunicação;
- e) Diretor de Assuntos Jurídicos;
- f) Diretor de Formação e Políticas Sociais;
- g) Diretor de Assuntos Sócio-Econômicos.

Art. 25 - Compete a Diretoria:

- a) Dirigir o STEFEM de acordo com o presente estatuto;
- b) Administrar o patrimônio do STEFEM;
- c) Promover o bem estar da categoria representada;
- d) Elaborar os regimentos de serviços;
- e) Cumprir as determinações da Assembleia Geral;
- f) Organizar a contabilidade do STEFEM;
- g) Aplicar as penalidades previstas neste estatuto;
- h) Prestar esclarecimentos sobre a administração do STEFEM, ao Conselho Fiscal, quando solicitada formalmente pelos mesmos;
- i) Aprovar as Diretrizes de Atuação Sindical das Delegacias Regionais;

presididas pelo Presidente do STEFEM, ou por seus substitutos na ordem estatutária.

§ 2º - Em caso da convocação ter sido feita por iniciativa de pelo menos 20% dos associados, conforme alínea "f" do Artigo 9º, a mesma só será instalada com um mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) dos associados que requereram a convocação da referida assembleia.

Art. 19 - As Assembleias Gerais Extraordinárias acontecerão sempre que necessário e poderão ser convocadas por:

- a) Pelo Presidente;
- b) Por maioria simples da Diretoria;
- c) Por mais de 20% dos associados mediante abaixo assinado, em que seja especificado o motivo da convocação.

§ Único - Nos casos das Alíneas "b" e "c" acima, o Presidente terá prazo de 72 (setenta e duas) horas, a partir do pedido para convocar a Assembleia Geral solicitada.

Art. 20 - O quorum para dar início à Assembleia Geral deverá ser:

- a) Em primeira convocação, de um terço dos sindicalizados;
- b) Em segunda convocação, trinta minutos após a primeira, com o número de sindicalizados presentes.

Art. 21 - Serão consideradas aprovadas em Assembleias Gerais as propostas que obtiverem maioria simples entre os sindicalizados presentes, ressalvadas as hipóteses legalmente previstas em Lei Federal que exijam quorum específico.

§ Único - Serão tomadas por escrutínio secreto as seguintes deliberações:

- a) Eleição de associado para representação da categoria prevista em lei;
- b) Tomada e aprovação de contas da diretoria;
- c) Aplicação do patrimônio;
- d) Julgamento dos atos da Diretoria, relativos a penalidades impostas a associados;
- e) Pronunciamento sobre relações ou dissídios de trabalho.

Lúcio Azevedo
 Presidente
 Sind. Trab. Emp. Ferrov. Est.
 MA/PA/TO

Antônio Carlos de Aguiar
 OAB/MA 4059



j) Elaborar o Regimento Interno do STEFEM.

Artigo 26 - A Diretoria reúne-se:

a) Ordinariamente, uma vez a cada 30 (trinta) dias;

b) Extraordinariamente, quando convocada pelo Presidente ou por um terço de seus membros.

§ Único - Reunida a Diretoria esta deliberará por maioria simples dos presentes, exigida a presença de no mínimo 5 (cinco) dos seus membros.

Art. 27 - Constituem princípios para o exercício de cargos na direção do Sindicato:

a) Inexistência de cargos eletivos cumulativamente com empregos remunerados pelo sindicato, ou por entidades sindicais de grau superior;

b) Gratuidade do exercício de cargos eletivos, ressalvada a hipótese de suspensão do contrato de trabalho ou afastamento não remunerado de suas funções na empresa, para exercício de cargo no sindicato em tempo integral;

§ único - O STEFEM garantirá ajuda de custo aos membros da Diretoria que sofrerem perda salarial em decorrência de seu afastamento para exercício de mandato sindical, na forma a ser decidida pelo Congresso.

Art. 28 - Ao Diretor Presidente compete:

a) Representar o STEFEM em qualquer instância, judicial e extrajudicial, ativa e passivamente, podendo em juízo delegar poderes;

b) Convocar e presidir às Sessões de Diretoria, Assembleia Geral, Congresso e Coletivo de Direção;

c) Assinar atas das reuniões, orçamento anual e todos os documentos que dependam do seu parecer;

d) Ordenar a autorizar despesas em conjunto com o Tesoureiro;

e) Assinar cheques em conjunto com o Tesoureiro e pagar contas autorizadas;

Lucio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PA/TO

CANTUÁRIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

"CROPILME n.º

50619

f) Nomear funcionários, ad-referendum da Assembleia Geral;

g) Coordenar os atos dos demais Diretores Executivos;

h) Organizar os relatórios das atividades do ano anterior e submetê-lo à Assembleia Geral;

i) Organizar os balanços anuais;

j) Conduzir e orientar a atuação do STEFEM de acordo com os estatutos e normas vigentes;

l) O voto de qualidade, em caso de votações empatadas.

Art. 29 - Compete ao Diretor Secretário-Geral:

a) Substituir o Presidente no caso de vacância do cargo;

b) Apresentar projetos e administrar a estrutura orgânica do sindicato;

c) Gerenciar os recursos humanos do sindicato, juntamente com o Presidente;

d) Preparar a pauta e expedir convocatória das reuniões da Diretoria;

e) Organizar atas das reuniões, assembleias, plenárias e Congressos;

f) Coordenar a divulgação das Assembleias Gerais, Plenárias e Congressos da categoria;

g) Coordenar a divulgação de reuniões das diversas instâncias de direção do Sindicato;

h) Secretariar as reuniões da Diretoria, das Assembleias, Plenárias e dos Congressos;

i) Manter atualizada a correspondência do Sindicato;

j) Organizar pesquisas, levantamentos, análise e arquivamento de dados e a memória do sindicato;

k) Supervisionar o trabalho das demais Secretarias;

l) Informatizar e manter atualizado o controle de filiação e contribuição dos

João Antônio Carvalho Rogallo
OAB/MA 4059

JANTUÁRIA DE AZEVEDO
 Registro Civil de Pessoas Jurídicas
 CROFILME n.º 50619

associados;

Art. 30 - Compete ao Diretor Tesoureiro:

- a) Organizar a tesouraria e a contabilidade do sindicato;
- b) Propor e coordenar a elaboração e a execução do plano orçamentário anual;
- c) Elaborar relatórios da situação financeira do sindicato e apresentá-los trimestralmente à Diretoria;
- d) Ter sob sua responsabilidade a guarda dos documentos, contratos, convênios pertinentes à sua pasta, a arrecadação e o recebimento de numerário e de contribuições de qualquer natureza, inclusive doações e legados;
- e) Assinar cheques junto com o Presidente;

§ Único - Não poderá o Diretor Tesoureiro negar-se a assinar cheques, quando a liberação da verba for uma decisão da Diretoria ou instância superior.

Art. 31 - Compete ao Diretor de Política Sindical e Comunicação:

- a) Recolher e divulgar informações entre sindicatos, categoria e o conjunto da sociedade;
- b) Desenvolver campanhas publicitárias definidas pela diretoria;
- c) Ter sob seu comando e responsabilidade os setores de imprensa, publicidade e produção de material da área;
- d) Manter a publicação e a distribuição dos informativos e demais publicações do sindicato;
- e) Estabelecer e coordenar a relação do STEFEM com organizações e entidades da sociedade civil, dentro dos princípios estabelecidos neste Estatuto;
- f) Elaborar a Política Sindical do Sindicato, submetendo-a à aprovação da Diretoria.
- g) Divulgar na diretoria as atividades da CUT e das entidades nacionais da categoria a fim de garantir a participação da entidade;

Lucio Azevedo

Presidente

Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
 MA/PA/TO

h) Coordenar as lutas pelos Direitos da Mulher Trabalhadora;

i) Coordenar o Departamento de Aposentados e Pensionistas;

j) Promover eleições dos delegados representantes dos aposentados para participar nos fóruns deliberativos da categoria;

k) Promover reuniões para discussão, elaboração de planos de lutas, na defesa dos direitos dos aposentados e pensionistas;

l) Manter atualizados o arquivo de endereço de todos os associados;

Art. 32 - Compete Diretor de Assuntos Jurídicos:

a) Coordenar as atividades do Departamento Jurídico do Sindicato;

b) Acompanhar e manter sob controle todos os processos judiciais em tramitação, fazendo relatórios circunstanciados à Diretoria e requerendo as medidas administrativas necessárias para o êxito das demandas;

c) Manter arquivo da atividade jurídica do STEFEM;

d) Elaborar programas anuais para a sua área.

Art. 33 - Compete ao Diretor de Formação e Políticas Sociais:

a) Promover o assessoramento à Diretoria através da elaboração e apresentação sistemática de análise de conjuntura;

b) Planejar, executar e avaliar as atividades estruturadas de educação sindical mediante cursos, seminários, congressos, encontros, etc...;

c) Coordenar a elaboração de cartilhas, documentos e outras publicações relacionadas à área;

d) Propor e executar atividades de formação nos diversos segmentos da categoria a partir de necessidades detectadas;

Antônio Carvalho Rogatto
 OAB / MA 4059

CANTUÁRIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

NOFILME nº 50619

e) Manter a troca de experiências com outras entidades do campo dos trabalhadores;

f) Encaminhar, junto à empresa, todas as questões relativas à assistência médica dos associados;

g) Receber dos associados todas as reclamações e sugestões sobre os planos de saúde desenvolvidos pela empresa, sobretudo PASA e PLANSFER, bem como sobre o INVESTVALE e sobre a VALIA;

h) Promover estudos e pesquisas na área de medicina do trabalho, assim como, averiguar atuação das CIPA's nas empresas;

i) Participar dos Conselhos e Fóruns relativos à Educação, Saúde e Previdência, etc. colaborando na formulação de propostas a serem apresentadas pela sociedade civil;

j) Acompanhar e exigir do Poder Público a implementação de políticas sociais alavancando os setores de educação, habitação, alimentação, meio-ambiente, ecologia, saúde e direitos humanos;

k) Coordenar as lutas contra a Discriminação Racial.

Art. 34 - Compete ao Diretor de Assuntos Sócio-Econômicos:

a) Organizar atividades de lazer, eventos culturais e desportivos que promovam a integração da categoria;

b) Organizar e divulgar convênios na sua área de atuação;

c) Promover através de suas atividades, a valorização e integração da cultura popular;

d) Promover as atividades de Cultura e Lazer da Colônia de Férias dos Ferroviários;

e) Preparar estudos sobre índices de perdas salariais da categoria.

Seção V - Do Conselho Fiscal

Artigo 35 - O STEFEM terá um Conselho Fiscal composto por 6 (seis) membros, três titulares e três suplentes, eleitos de quatro

em quatro anos simultaneamente à eleição da Diretoria.

§ Único - O Conselho Fiscal terá um Presidente e um Secretário, eleitos entre seus membros titulares.

Artigo 36 - Ao Conselho Fiscal compete a fiscalização financeira do STEFEM, tendo ainda competência para:

a) Examinar a escrituração dos livros da Tesouraria e talões de cheques;

b) Fiscalizar quadrimestralmente a aplicação das quantias;

c) Sugerir medidas que julgue convenientes para progresso econômico do STEFEM;

d) Dar parecer sobre os orçamentos do STEFEM;

e) Opinar sobre balancetes, balanços anuais e despesas extraordinárias;

f) Exigir esclarecimentos sobre despesas extraordinárias.

Artigo 37 - O Conselho Fiscal se reunirá ordinariamente quadrimestralmente por convocação de seu Presidente, ou extraordinariamente por convocação da maioria de seus membros ou por convocação do Presidente Executivo, deliberando por voto da maioria de todos os seus membros.

Seção VI - Das Delegacias Sindicais Regionais

Artigo 38 - O STEFEM possuirá Seis Delegacias Sindicais Regionais para, juntamente com a Diretoria, representar e defender os direitos e interesses da categoria em áreas distantes da Sede do Sindicato, na forma prevista pelo parágrafo 2º do Artigo 517 da CLT:

a) Delegacia Sindical de Carajás e Parauapebas;

b) Delegacia Sindical de Marabá;

c) Delegacia Sindical de Açailândia;

d) Delegacia Sindical de Imperatriz;

e) Delegacia Sindical de Santa Inês;

Lúcio Azevedo

Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrov. Est
MA/PA/TO

OAB / MA 4059

f) Delegacia Sindical de Coroadá.

g) Delegacia Sindical do Tocantins

Artigo 39 - Cada Delegacia Sindical Regional será dirigida por 01 (hum) Delegado Regional e 01 (hum) Delegado Regional suplente com mandato coincidente com o da Diretoria e eleitos conjuntamente com a mesma.

§ Único - O cargo de Delegado Sindical Regional não é acumulável com qualquer cargo da Diretoria e do Conselho Fiscal

Seção VII - Da Representação Por Empresa

Artigo 40 - Excluída desse Representação a empresa que, por seu número de empregados seja majoritária dentro da base territorial e profissional do STEFEM, nas empresas que contem com mais de duzentos empregados, serão eleitos dois Representantes dos Trabalhadores, 1 (um) titular e 1 (um) suplente, na forma prevista pelo Artigo 11 da Constituição Federal, com mandato coincidente com o da Diretoria e eleitos conjuntamente com a mesma.

§ 1º - O cargo de Representante por Empresa não é acumulável com qualquer cargo da Diretoria e do Conselho Fiscal.

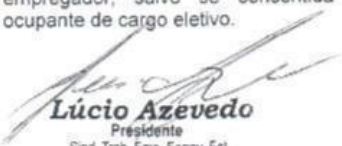
§ 2º - Os Representantes por Empresa terão direito a voz e voto nas reuniões da Diretoria, nas matérias que digam respeito à Empresa representada pelos mesmos.

Capítulo IV - Do Impedimento, do Abandono e Perda de Mandato Sindical

Seção I - Do Impedimento

Art. 41 - Ocorrerá impedimento quando verificar-se a perda de qualquer dos requisitos previstos neste Estatuto para o exercício do cargo para o qual o associado foi eleito.

§ Único - Não acarreta impedimento a dissolução da Empresa nem a demissão ou a alteração contratual praticada pelo empregador, salvo se consentida pelo ocupante de cargo eletivo.


Lúcio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrov. Est.
MA/PA/TO

CANTUARIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

ROFILME n.º 50619

Art. 42 - O impedimento poderá ser anunciado pelo próprio impedido ou declarado pela Diretoria, assegurada a ampla defesa e o recurso à Assembléia Geral.

Art. 43 - À declaração de impedimento poderá opor-se o impedido, através de defesa protocolada na Secretaria Geral ou em qualquer das Delegacias Regionais do sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias contados da notificação para contestar o impedimento.

Art. 44 - Recebida a defesa, este será encaminhada para a primeira reunião da Diretoria.

§ 1º - Da decisão da Diretoria caberá recurso, em última instância à Assembléia Geral, que deverá ser convocada num prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

§ 2º - Até a decisão final da Assembléia Geral, a declaração de impedimento não suspende o mandato sindical.

Seção II - Do Abandono de Função.

Art. 45 - Considera-se abandono de função quando seu exercente deixar de comparecer à 03 (três) reuniões consecutivas convocada pelo seu órgão ou ausentar-se dos seus afazeres sindicais pelo período superior a 30 (trinta) dias consecutivos sem justificativas.

§ Único - Passando 20 (vinte) dias ausente, o dirigente será notificado para que se apresente ou justifique sua ausência; decorridos 10 (dez) dias da primeira notificação, nova notificação será enviada. Expirando o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após a segunda e última notificação, o cargo será declarado abandonado. Esta declaração é de Competência da Diretoria.

Seção III - Da Perda do Mandato Sindical.

Art. 46 - Os membros da Diretoria e do Conselho Fiscal sofrerão a sanção de perda do mandato nos seguintes casos:

a) Malversação ou dilapidação do patrimônio social;


Lúcio Azevedo
OAB / MA 4059

b) Grave violação deste Estatuto;

c) Não cumprimento das deliberações das instâncias do sindicato;

d) Promoção de desmembramento da base territorial do sindicato, sem prévia autorização da assembléia Geral.

Art. 47 - O procedimento para a declaração de perda do mandato seguirá o seguinte rito:

a) Qualquer associado poderá apresentar denúncia à Diretoria do sindicato, que designará uma Comissão de Sindicância com no mínimo 03 (três) membros para levantamento dos fatos ;

b) Após o recebimento da defesa, ou da oitiva de testemunhas, a Comissão de Sindicância apresentará seu parecer no prazo máximo de 10(dez) dias;

c) Recebido o parecer da Comissão de Sindicância a Diretoria decidirá na primeira reunião que ocorrer;

d) Das decisões da Diretoria caberá recurso para a Assembléia Geral.

e) Todo esse processo deverá ser registrado e lavrado em atas para esse fim;

Art. 48 - Após recebida a denúncia, a Diretoria deliberará pela suspensão, ou não, do exercício das funções desempenhadas pelo denunciado junto à Entidade até o julgamento final pela Assembléia Geral.

Capítulo V - Da Vacância e das Substituições

Seção I - Da Vacância

Art. 49 - A vacância do cargo será declarada nas seguintes hipóteses:

a) Impedimento do exercente, na forma dos Artigos 41 a 44;

b) Abandono da função, na forma do Artigo 45;

c) Renúncia do exercente, que independe de qualquer formalidade e entrará em vigor na data e hora em que protocolada na

Lucio Azevedo

Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrov. Est.
MA/PA/TO

CANTUARIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoa Jurídica

ROFILME 62

50619

Secretaria-Geral do STEFM;

d) Perda do Mandato, na forma dos Artigos 46 a 48;

e) Falecimento.

Seção II - Das Substituições :

Art. 50 - A substituição dos membros da Diretoria por motivo de impedimento, renúncia, perda de mandato, abandono de cargo ou falecimento, ressalvadas as hipóteses previstas neste Estatuto, será por eleição da Diretoria dentre seus membros depois de convocados os suplentes necessários para o preenchimento das vagas.

§ 1º - Havendo conveniência de ordem administrativa ou funcional, poderá ser feita a redistribuição dos cargos, exceto dos de Presidente, Secretário-Geral ou Tesoureiro, por decisão da Diretoria.

§ 2º - Em caso de vagas na Diretoria, Conselho Fiscal, Delegacias Regionais ou Representação por empresa, é facultada a eleição de membros substitutos, em Assembléia Geral que apreciará os nomes de candidatos indicados pela Diretoria.

Capítulo VI - Do Patrimônio do Sindicato

Art. 51 - Constituem Patrimônio do Sindicato:

a) As contribuições devidas do Sindicato pelos que participam da categoria profissional em decorrência de norma legal ou cláusula inserida em Acordo Coletivo de Trabalho;

b) As mensalidades dos associados, na conformidade de deliberação de Assembléia Geral convocada especialmente para esse fim;

c) As doações e legados, cuja aceitação não seja incompatível com os Princípios do STEFM;

d) Os bens e valores adquiridos e as renda pelos mesmos produzidas;

e) Os aluguéis de imóveis e juros de títulos e depósitos ;

Roberto Corvello Fagallo
OAB / MA 4059

f) Multa e outras renda eventuais.

Art. 52 - Os bens imóveis só poderão ser alienados mediante permissão expressa da Assembléia Geral, especialmente convocada para este fim.

I - Para alienação, locação ou aquisição de bens imóveis, deverá ser realizada avaliação prévia pela Caixa Econômica Federal ou por qualquer outra organização legalmente habilitada a tal fim;

Art. 53 - Todas as operações de ordem financeira e patrimonial serão evidenciadas por registros contábeis e executadas sob responsabilidades de contabilista legalmente habilitado.

I - A escrituração contábil a que se refere este Artigo, será baseada em documentos de receitas e despesas, que ficarão arquivados nos serviços de contabilidade, à disposição dos associados e dos órgão competentes de fiscalização;

II - Os documentos comprobatórios dos atos de receitas e despesas, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser incinerados, após decorridos 05 (cinco) anos da data de quitação das contas pelo órgão competente;

III - Na escrituração por processo de fichas ou formulários contínuos, o sindicato adotará livro próprio para inscrição do balanço patrimonial e da demonstração do resultado de exercício, o que contará os mesmo requisitos exigidos para os livros de escrituração;

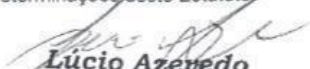
IV - O sindicato manterá registro específico dos bens de qualquer natureza de sua propriedade, em livros ou fichas próprias.

TÍTULO II - DO PROCESSO ELEITORAL

Capítulo I - Da Eleição dos Membros da Diretoria do Sindicato.

Seção I - Das Eleições

Art. 54 - As eleições para a renovação da Diretoria, Conselho Fiscal, Delegacias Regionais e Representação por Empresa do Sindicato, serão realizadas quadrienalmente, conforme as determinações deste Estatuto.


Lúcio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PA/TO

CANTUARIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

ROFUME nº 50619

Artigo 55 - Entre 300(trezentos) e 60(sessenta) dias antes do fim do mandato em exercício, realizar-se-á reunião da diretoria para instauração do processo eleitoral e aprovação do calendário do referido processo.

Artigo 56 - No estabelecimento do calendário eleitoral serão considerados os seguintes prazos:

a) Período de inscrição de chapa: De 270(duzentos e setenta) até 30 (trinta) dias antes do término do mandato;

b) Período para pedido de impugnação de chapas: até 20 (vinte) dias antes do término do mandato;

c) Período de votação: até 10 (dez) dias antes do término do mandato;

d) Período de apuração: até 7 (sete) dias antes do término do mandato;

e) Período de interposição de recursos: até 5 (cinco) dias antes do término do mandato.

Seção II - Da Comissão Eleitoral.

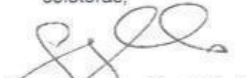
Art. 57 - A Comissão Eleitoral será constituída por 3 (três) pessoas não candidatas ao pleito, indicados pela Diretoria, de preferência entre dirigentes de entidades sindicais filiadas à CUT, aos quais se somarão, após a inscrição das chapas, um representante de cada chapa registrada, podendo estes representantes de chapas fazerem parte das chapas inscritas.

§ Único - Os representantes das chapas terão direito apenas a voz nas reuniões da Comissão Eleitoral.

Artigo 58 - Compete a Comissão Eleitoral:

a) Proceder o registro das chapas;

b) Indicar mesários que formarão as mesas coletoras;


Antônio Carlos Cordeiro
OAB/MA 4059

- c) Definir locais e horários de votação;
- d) Credenciar fiscais das chapas;
- e) Organizar e responsabilizar-se pela guarda das urnas;
- f) Apreçar pedidos de impugnação de candidatos e recursos;
- g) Proclamar os resultados;
- h) Dar posse aos eleitos;
- i) Resolver casos omissos.

Seção III - Dos Candidatos

Art. 59 - Os candidatos serão registrados através de chapas que conterão os nomes dos concorrentes a todos os cargos em disputa.

Artigo 60 - Não poderá candidatar-se associados que:

- a) Não estiver no gozo dos direitos sociais;
- b) Contar menos de vinte e quatro meses de sua inscrição no STEFEM;
- c) Tiver, nos últimos cinco anos, recusado-se a recolher qualquer contribuição aprovada pela Assembleia Geral.

Artigo 61 - As chapas, obedecida a ordem de registro, serão numeradas a partir do número 1 (um).

§ 1º - As chapas deverão apresentar-se completas, composta por candidatos a todos os cargos da Diretoria, Conselho Fiscal, Delegacias Regionais e Representantes por Empresa.

§ 2º - O mesmo candidato não poderá concorrer em mais de uma chapa.

Artigo 62 - Até 12 (doze) dias antes do início da votação será admitida substituição de candidatos impugnados ou renunciantes, e poderão ser completados os cargos da chapa, com qualquer associado, desde que preenchesse os requisitos deste Estatuto para candidatar-se na data de encerramento do prazo de inscrição de chapas.


Lúcio Azevedo
 Presidente
 Sind. Trab. Emp. Ferrov. Est.
 MA/PA/TO

CANTUARIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

ROFILME nº 50619

§ Único - Após essa data, não será admitida a substituição, mas a chapa poderá concorrer, desde que contenha ainda candidatos a 3/4 dos cargos dos órgãos estatutários.

Capítulo II - Do Registro da Chapa

Seção I - Dos Processos.

Art. 63 - O prazo para registro das chapas será de 8 (oito) dias, contando da data de publicação do Aviso Resumido do Edital em jornal de grande circulação na base territorial ou no Diário Oficial da União.

§ 1º O prazo será contado excluindo-se o primeiro e incluindo-se o último dia;

§ 2º O prazo será prorrogado para o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em sábado, domingo ou feriado.

Art. 64 - O requerimento de registro de chapa, em 03 (três) vias, endereçado à Comissão Eleitoral, assinado por qualquer dos candidatos que integram, será acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Ficha de qualificação dos candidatos em 03 (três) vias assinadas;
- b) Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social onde constam a qualificação civil, verso e anverso, e o contrato de trabalho que comprove o exercício profissional na base territorial do sindicato.

§ Único - A ficha de qualificação dos candidatos contará os seguintes dados: nome, nome ou alcunha com que deseja figurar na cédula eleitoral, filiação, data e local de nascimento, estado civil, residência, número e órgão expedidor da carteira de identidade, número e série da carteira de trabalho, nome da empresa em que trabalha, e cargo ocupado.

Art. 65 - A Comissão Eleitoral comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e hora do registro da candidatura do seu empregado, fornecendo a este, comprovante no mesmo sentido.

Art. 66 - Será recusado o registro da chapa que não contenha candidatos em número


 Antônio Carlos de Azevedo
 OAB / MA 4059

ANTUARIA DE AZEVEDO
Registro Civil de Pessoas Jurídicas
FILME nº 50619

suficientes para o preenchimento de todos os cargos em disputa, ou não esteja acompanhadas preenchidas e assinadas, de todos os candidatos.

§ Único - Verificando-se irregularidade na documentação apresentada, a Comissão Eleitoral notificará o interessado para que promova a correção no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena do registro não se efetuar.

Art. 67 - Ocorrendo renúncia formal de candidato após o registro da chapa, a Comissão Eleitoral afixará cópia desse pedido em quadro de aviso para conhecimento dos associados.

Art. 68 - A relação dos associados em condições de votar, estará à disposição na sede do sindicato, para a consulta de todos os interessados, até 10 (dez) dias antes da data da eleição.

Seção II - Da Impugnação dos candidatos.

Art. 69 - As candidaturas que não preencherem as condições estabelecidas neste Estatuto poderão ser impugnadas por qualquer associado, no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da publicação da relação das chapas inscritas em jornal de grande circulação na base territorial ou no Diário Oficial da União.

Art. 70 - A impugnação, exposto os fundamentos que a justificam, será dirigida à Comissão Eleitoral e entregue contra recibo, na Secretária do Sindicato.

Art. 71 - O candidato impugnado será notificado da impugnação em 02 (dois) dias, pela Comissão Eleitoral, e terá o prazo de 05 (cinco) dias para apresentar suas contra-razões.

Art. 72 - Instruído o processo de impugnação, será decidido em 05 (cinco) dias pela Comissão Eleitoral.

Art. 73 - Julgada procedente a impugnação, o candidato não poderá concorrer.

Seção III - Dos Eleitores

Art. 74 - É eleitor todo associado que na data da eleição tiver:

a) Mais de dezoito meses de inscrição no quadro social;

b) Em gozo dos direitos sociais.

Seção IV - Do Voto

Art. 75 - A cédula única, contendo todas as chapas registradas, deverá ser confeccionadas em papel branco, opaco e pouco absorvente, com tinta preta e tipos uniformes.

Capítulo III - Da Seção Eleitoral de Votação

Seção I - Da Composição das Mesas Coletoras.

Art. 76 - A quantidade de Mesas Coletoras de voto será definida pela Comissão Eleitoral.

Art. 77 - Cada chapa concorrente fornecerá à Comissão Eleitoral nomes de pessoas idôneas para fiscalização das Mesas Coletoras, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias em relação à data da realização da eleição.

§ 1º - Serão instaladas Mesas Coletoras na sede do sindicato e nos principais locais de trabalho.

§ 2º - Poderão ser instaladas Mesas Coletoras itinerantes, a critério da Comissão Eleitoral.

§ 3º - Os trabalhos das Mesas Coletoras poderão ser acompanhadas por fiscais designados pelas chapas concorrentes, escolhidos dentre os associados do sindicato, na proporção de um fiscal por chapa registrada.

§ 4º - As Mesas Coletoras serão constituídas até 10 (dez) dias antes das eleições.

§ 5º - A Comissão Eleitoral divulgará aos associados a localização das Mesas Coletoras no prazo máximo de 05 (cinco) dias antes do pleito.

Art. 78 - Não poderão ser nomeados membros das Mesas Coletoras:



Lúcio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PA/TO

João Gonçalves Fagundes
OAB / MA 4059

CAUTUARIA DE AZEVEDO
Registro Civil de Pessoas Jurídicas
FILME nº 50619

a) Os candidatos, seus cônjuges e parentes;

b) Os membros da Diretoria do Sindicato.

Art. 79 - Os mesários substituirão o presidente da Mesa Coletora, de modo que haja sempre quem responda pessoalmente pela ordem e regularidade do processo eleitoral.

§ 1º - Os membros das Mesas Coletoras deverão estar presentes ao ato da abertura e encerramento da votação, salvo motivo de força maior.

§ 2º - Não comparecendo o presidente da Mesa Coletora até 30 (trinta) minutos antes da hora determinada para início da votação, assumirá a presidência o primeiro mesário e, na sua falta ou impedimento, o segundo mesário ou suplente.

§ 3º - Poderá o mesário ou membro da Mesa que assumir a presidência nomear, *ad hoc*, dentre as pessoas presentes, e observados os impedimentos do Artigo anterior, os membros que forem necessários para completarem a mesa.

Seção II - Da Votação

Art. 80 - No dia e local designados, 30(trinta) minutos antes da hora do início da votação, os membros da Mesa Coletora verificarão se está em ordem o material eleitoral e a urna destinada a recolher os votos, providenciando o presidente da mesa para que sejam supridas eventuais deficiências.

Art. 81 - Na hora fixada no edital, e tendo considerado o recinto e o material em condições, o presidente da mesa declarará iniciados os trabalhos.

Art. 82 - Os trabalhos eleitorais das Mesas Coletoras terão a duração máxima de 12 (doze) horas contínuas, observadas sempre os horários de início e de encerramento previstas no edital de convocação.

§ 1º - Os trabalhos de votação poderão ser encerrados antecipadamente se já tiverem votado todos os eleitores constante da folha de votação ou sido cumprido o horário estabelecido pelo edital de convocação.

Art. 83 - Somente poderão permanecer no recinto da Mesa Coletora os seus membros, os fiscais designados e, durante o tempo necessário à votação, o eleitor.

§ 1º - Nenhuma pessoa estranha à direção da Mesa Coletora poderá intervir no seu funcionamento durante os trabalhos de votação.

§ 2º - Quando a votação se fizer em mais de um dia, ao término dos trabalhos de cada dia, o presidente da Mesa Coletora, juntamente com os mesários e fiscais, procederão ao fechamento da urna com oposição de tiras de papel gomado, rubricadas pelos membros da mesa e pelos fiscais, fazendo lavar ata, pelos mesmos assinada, com menção expressa do número de votos depositados.

§ 3º - Ao término dos trabalhos de cada dia as urnas permanecerão em local de segurança, sob a vigilância de pessoas indicadas pela Comissão Eleitoral.

§ 4º - O descerramento da urna no dia da continuação da votação deverá ser feita na presença dos mesários e fiscais das chapas concorrentes após verificação que a mesma permaneceu inviolada.

Art. 84 - Iniciada a votação, cada eleitor, pela ordem de apresentação à mesa, depois de identificado, assinará a folha de votantes e na cabine indevassável, após assinalar no retângulo próprio a chapa de sua preferência, a dobrará depositando-a em seguida, na urna colocada na Mesa Coletora.

§ 1º - Antes de depositar a cédula na urna o eleitor deverá exhibir a parte rubricada à mesa e aos fiscais para que verifiquem, sem a tocar, se é a mesma que lhe foi entregue.

§ 2º - Se a cédula não for a mesma, o eleitor será convidado a voltar à cabine indevassável e trazer seu voto na cédula que recebeu, se o eleitor não proceder conforme determinado, não poderá votar, anotando-se a ocorrência na ata.

Art. 85 - Os associados cujos nomes não constarem da lista de votantes terão seu voto colhido em separado.

§ Único - O voto em separado será tomado



Lúcio Azevedo
Presidente
Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PA/TO

[Handwritten signature]
SANTUARIA DE AZEVEDO
CAB / MA 4059

SANTUARIA DE AZEVEDO
 Registro Civil de Pessoas Jurídicas
 MICROFILME Nº 50619

Capítulo IV - Da Sessão Eleitoral de Apuração de Votos

Seção I - da Mesa Apuradora de Votos

Art. 88 - Após o término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, na sede do sindicato, a Mesa Apuradora, para a qual serão enviadas as urnas devidamente lacradas, as listas de votantes e respectivas atas.

Art. 89 - As Mesas de Apuração constituídas por 01 (um) presidente e 02 (dois) auxiliares, serão designadas pela Comissão Eleitoral.

§ 1º - Serão formadas tantas Mesas de Apuração quanto forem necessárias, por resolução da Comissão Eleitoral.

§ 2º - Os membros das Mesa de Apuração serão indicados pelas chapas inscritas à Comissão Eleitoral.

§ 3º - Verificada o número de eleitores votantes, se este estão não atingir o quorum mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos associados em condição de voto, a Comissão Eleitoral declarará nulo o pleito e convocará uma nova eleição no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

§ 4º - Ocorrendo nova eleição, na hipótese prevista no parágrafo anterior, o quorum mínimo passará a ser de 30% (trinta por cento) dos associados em condição de voto.

Seção II - Da Apuração

Art. 90 - Instalada, a Mesa Apuradora procederá a abertura das urnas a contagem dos votos, decidindo-se um a um, pela validade ou não dos votos tomados "em separado", a vista das razões que determinaram, conforme se consignou nas sobrecartas.

Art. 91 - Contadas as cédulas das urnas, o presidente da Mesa de Apuração, verificará se o número coincide com a lista de votantes.

§ 1º - Se o número de cédulas for iguais ou inferior ao de votantes que assinaram a respectivas lista, far-se-á a apuração.

da seguinte forma:

a) O presidente da Mesa Coletora entregará ao eleitor, o envelope apropriado, para que na presença da mesa, nela coloque a cédula que assinou, colocando o envelope;

b) O Presidente da Mesa Coletora colocará o envelope dentro de um outro maior e anotará no verso deste o nome do eleitor e o motivo do voto em separado, depositando-o na urna;

c) Os envelopes serão padronizados de modo a resguardar o sigilo do voto.

Art. 86 - São documentos válidos para identificação do eleitor:

a) Carteira de associado do sindicato;

b) Carteira de Trabalho e Previdência Social;

c) Carteira de Identidade;

d) Crachá de identificação funcional, que contenha retrato.

Art. 87 - Na hora determinada no edital para encerramento da votação, havendo no recinto eleitores a votar, a Mesa Coletora recolherá seus documentos de identificação, prosseguindo os trabalhos até que vote o último eleitor.

§ 1º - Caso não haja mais eleitores a votar, serão imediatamente encerrados os trabalhos.

§ 2º - Encerrando os trabalhos na votação, a urna será lacrada com oposição de tiras de papel gomado rubricadas pelos membros da mesa e pelos fiscais.

§ 3º - Em seguida, o presidente fará lavrar a ata, que será também assinada pelos mesários e fiscais, trabalhos, total de votantes e dos associados em condições de votar, o número de votar, o números em separados, se os houver, bem como, resumidamente, os protestos apresentados pelos eleitores candidatos ou fiscais. A seguir, o presidente da Mesa Coletora, mediante recibo, fará entrega ao presidente da Mesa Apuradora, de todo material utilizado durante a votação.



Lúcio Azevedo
 Presidente
 Sind. Trab. Emp. Ferrovi. Est.
 MA/PATO

Conselho Fiscal
 OAB/MA 4059

SECRETARIA DE AZEVEDO

Registro Civil de Pessoas Jurídicas

50619

§ 2º - Se o total de cédulas for superior aos das respectivas listas de votantes, proceder-se-á a apuração, descontando-se dos votos atribuídos à chapa mais votada o número de votos em excesso, deste que esse número seja inferior à diferença entre as duas chapas mais votadas.

§ 3º - Se o excesso de cédulas for igual ou superior à diferença entre as duas chapas mais votadas, a urna será anulada.

§ 4º - Se apuradas todas as urnas se verificar que o total de votos da urna anulada é capaz de modificar o resultado geral da eleição, então a eleição será declarada nula.

Art. 92 - Sempre que houver protesto fundado em contagem errônea de votos, vícios de sobrecartas ou de cédulas, deverão estas ser conservadas em invólucro lacrado, que acompanhará o processo eleitoral até a decisão final.

§ Único - Haja ou não protestos, conservar-se-ão as cédulas apuradas sob a guarda do presidente da Mesa Apuradora, até a proclamação final do resultado, a fim de assegurar eventual recontagem de votos.

Seção III - Da Homologação do Resultado da Apuração.

Art. 93 - Finda a apuração a Comissão Eleitoral proclamará eleita a chapa que obtiver maioria simples na votação, e fará lavrar a ata dos trabalhos eleitorais.

§ 1º - A ata mencionará obrigatoriamente:

- a) Dia e hora da abertura e do encerramento dos trabalhos;
- b) Local ou locais em que funcionaram as Mesas Coletoras com os nomes dos respectivos componentes;
- c) Resultado de cada urna apurada, especificando-se o número de votantes, sobrecartas, cédulas apuradas, votos atribuídos a cada chapa registrada, votos em branco e votos nulos;
- d) Números total de eleitores que votaram;
- e) Resultado geral da apuração;

Lúcio Azevedo

Presidente
Sind. Trad. Emp. Ferrovi. Est.
MA/PA/TO

Guilherme Eduardo Rogallo
OAB/MA 4059

f) Apresentação ou não de protestos fazendo-se em caso afirmativos, resumo de cada protesto formulado perante a mesa;

§ 2º - A Ata Geral de Apuração será assinada pelo presidente da mesa e demais membros da Mesa Apuradora e fiscais, esclarecendo-se o motivo da eventual falta de quaisquer assinatura.

Art. 94 - Se o número de votos da urna anulada for superior à diferença entre duas chapas mais votadas, não haverá proclamação de eleitos pela Mesa Apuradora, cabendo à Comissão Eleitoral realizada novas eleições, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

Art. 95 - A Comissão Eleitoral comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, a eleição do seu empregado.

Capítulo V - Dos Recursos Eleitorais

Art. 96 - Qualquer associado poderá interpor recursos contra o resultado das eleições, no prazo de 5 (cinco) dias, a contar do término do processo eleitoral.

Art. 97 - O recurso será dirigido à Comissão eleitoral e entregue em duas vias, contra recibo, na Secretaria do Sindicato, no horário normal de funcionamento.

Art. 98 - Protocolado o recurso, cumpre à Comissão Eleitoral anexar a primeira via ao processo eleitoral e encaminhar a Segunda via, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, contra recibo, ao recorrido que terá o prazo de 5 (cinco) dias, para oferecer contra-razões.

Art. 99 - Findo o prazo estipulado no Artigo anterior, recebidas ou não as contra-razões do recorrido a Comissão Eleitoral deverá proferir sua decisão antes do término do mandato vigente.

Art. 100 - O recurso não suspenderá a posse dos eleitos, salvo se provido e comunicado oficialmente ao sindicato antes da posse.

Art. 101 - Anulada a eleição, outra será realizada 30 (trinta) dias após a decisão anulatória.

§ Único - Se o recurso versar sobre

