

CAPÍTULO 02

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO ESPÍRITO SANTO E MINAS GERAIS - SINDFER: *TRAJETÓRIA, REDES E PODER SOB A PERSPECTIVA DO DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO*¹

Brena Costa Lerbach²
Dayane Santos de Souza³
Priscila André Ribeiro⁴
Márcia Prezotti Palassi⁵

Resumo: O conhecimento do discurso do sujeito coletivo sobre como suas ações interferem nas decisões dos governos estaduais são relevantes para o processo de desenvolvimento e aperfeiçoamento da democracia. Este artigo apresenta o discurso do SINDFER sobre sua trajetória, redes e poder. Trata-se de resultados parciais de uma pesquisa qualitativa em andamento, com entrevistas em profundidade, com cinco sujeitos indicados pelo sindicato, cujos resultados foram submetidos ao método de análise do discurso do sujeito coletivo (DSC). Por meio do discurso deste sujeito coletivo apresenta-se um mapeamento dos principais traços identitários, trajetória política, objetivos, desafios e estratégias de atuação, perfil histórico, sócio-econômico, associativo e de participação política. O confronto dos dados da literatura, com documentos e as entrevistas realizadas, permite concluir que o SINDFER busca vencer os desafios impostos aos demais sindicatos que vivenciam a crise do sindicalismo contemporâneo no mundo do trabalho após o processo de globalização. Entre os principais estão àqueles relativos à superação das dificuldades provocadas pela privatização da Companhia Vale do Rio Doce – CVRD, sem apontar em seu discurso, muita interferência nas decisões do governo do estado.

¹ Agradecemos à Prof^a. Dr^a. Antonia Colbari pela leitura do artigo e sugestões de aperfeiçoamento. No entanto, esclarecimentos provocados pelos questionamentos dos leitores, caso venham a ocorrer, são obviamente, de nossa inteira responsabilidade.

² Graduanda em Ciências Sociais, voluntária de iniciação científica do Laboratório de Estudos Políticos – LEP / Núcleo de Pesquisa em Ciências Sociais – NEPCS-UFES.

³ Graduanda em Ciências Sociais, voluntária de iniciação científica do LEP – NEPCS-UFES.

⁴ Graduanda em Ciências Sociais, voluntária de iniciação científica do LEP – NEPCS-UFES.

⁵ Doutora em Psicologia Social pela PUC-SP, professora do Departamento de Administração CCJE-UFES, pesquisadora do LEP-NEPCS-UFES e coordenadora do Observatório de Políticas e Práticas Participativas, vinculado ao Núcleo de Estudos em Tecnologias de Gestão e Subjetividades OPPP-NETES-UFES.

Palavras-chave: Democracia, Atores coletivos, Representação, sindicatos, práticas políticas.

2.1 – Introdução

O problema que se coloca nesta pesquisa refere-se à inteligibilidade das relações entre os sujeitos coletivos na sociedade contemporânea capixaba, visto que a ciência política atualmente tem chamado atenção para o papel das lideranças políticas, sociais e institucionais, que, dispondo de diferentes recursos de poder intelectual, monetário, institucional, simbólico, eleitoral dentre outros, podem influenciar diferentes processos decisórios em múltiplas arenas (URBINATI, 2006; COSTA, 2002). Dessa forma, o conhecimento sobre como as práticas dos sujeitos coletivos interferem nas decisões dos governos estaduais é relevante para conhecer o processo de desenvolvimento e aperfeiçoamento da democracia.

O sujeito coletivo, ao mesmo tempo que sinaliza a presença de um sujeito individual do discurso, expressa também uma referência coletiva quando este sujeito singular fala *pela* ou *em nome* de uma coletividade, expressando o pensamento do sujeito coletivo, ou seja, um pensamento social. O pensamento coletivo se configura então, como um idioma que viabiliza e permite a troca entre indivíduos distintos de uma mesma cultura, o qual é obtido individualmente, por abstração, com base em um conjunto de falas individuais de sentido semelhante ou complementar, visando expressar e representar um pensamento coletivo. Sendo assim, o pensamento coletivo pode ser traduzido como um conjunto de discursos sobre um tema, o qual dá luz ao conjunto de individualidades semânticas componentes do imaginário social. Sintetizando, o discurso do sujeito coletivo, é uma maneira de fazer a coletividade falar diretamente (LEFRÈVE, F; LEFRÈVE, A.M.C., 2005). Para isso é necessário adotar uma metodologia de pesquisa que permita a construção do discurso do sujeito coletivo. O conceito de *discurso* do sujeito coletivo refere-se a “uma proposta de organização e tabulação de dados qualitativos de natureza verbal, obtidos de depoimentos, artigos de jornal, matérias de revistas semanais, cartas, *papers*, revistas especializadas, etc.” (LEFRÈVE, F; LEFRÈVE, A.M.C., 2005, P. 15).

Sendo assim, apresentamos este artigo, que faz parte de uma pesquisa em andamento, cujo objetivo principal é “conhecer o potencial de algumas instituições no Espírito Santo para produção de coalizões políticas e a natureza dessas coalizões, bem como suas ações e estratégias para sustentação do poder político estadual.” (Projeto FACITEC, 2008-2009)⁶. A pesquisa contempla dois objetivos específicos: 1) mapear os principais traços identitários, trajetórias políticas, objetivos e estratégias de atuação das instituições selecionadas e; 2) identificar como se constituem as redes de articulação dessas instituições entre si, assim como os vínculos e articulações que elas estabelecem com o poder político e a burocracia pública estadual (Projeto FACITEC, 2008-2010). Para atingir os objetivos, a pesquisa abordou catorze instituições representativas da sociedade civil capixaba, sendo uma delas o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Espírito Santo e Minas Gerais - SINDFER. Este artigo se restringe a apresentar resultados parciais da pesquisa colocando o foco no discurso deste sujeito coletivo produzido até o momento.

A escolha deste sindicato baseia-se na expressividade de sua existência na sociedade capixaba, bem como por ter sido o sindicato que liderou um dos maiores movimentos antiprivatização no Brasil, referente à Companhia Vale do Rio Doce – CVRD, privatizada em 1997. Atualmente a Vale⁷ é a segunda maior mineradora do mundo e a maior empresa privada do Brasil. Tanto a privatização quanto a reestruturação produtiva promoveram significativas alterações nas relações trabalhistas, obrigando o sindicato a reconfigurar-se para manter a sua capacidade de representação dos trabalhadores. Compreender o discurso deste sujeito coletivo sobre sua trajetória, redes e poder, torna-se relevante para a compreensão de sua participação no processo de alargamento da democracia no estado do Espírito Santo a partir de 1995 e como ele interfere nas decisões do governo do Estado.

⁶ As autoras agradecem ao Fundo de Apoio à Ciência e Tecnologia do Município de Vitória - FACITEC da Prefeitura Municipal de Vitória pelo apoio financeiro à pesquisa.

⁷ Nome assumido pela Companhia Vale do Rio Doce após o processo de privatização

2.2 – Revisão da Literatura

As décadas de 1970 e 1980 são caracterizadas por um intenso clima de efervescência política, sendo conhecidas como a “idade de ouro” dos movimentos sociais no Brasil. Estes movimentos emergiam com toda força em meio à crise econômica e aos fracassos dos planos econômicos do governo e eram impulsionados pelo clamor em prol da redemocratização do país (COLBARI, 2003). Fazia parte desse contexto mais geral o movimento pelo “novo sindicalismo”, o qual propunha um confronto com a estrutura sindical e a política trabalhista de governos autoritários, intervindo no tratamento dado às relações de trabalho pela Constituição de 1988 (COLBARI, 2003).

No estado do Espírito Santo, local onde se encontra o sindicato aqui abordado, a renovação sindical surge a partir da década de 70, alimentada pela conjuntura de fervor nacional dos movimentos sociais e da sociedade como um todo na luta pela redemocratização do país. O revigoramento do movimento sindical no Espírito Santo foi possibilitado pelo processo de desenvolvimento do estado, o agravamento da crise dos anos oitenta e o movimento geral pela redemocratização do Brasil. Tal cenário fomentou a vitória de oposições sindicais, o surgimento de mais sindicatos e maior articulação com a Central Única dos Trabalhadores - CUT no Espírito Santo (COLBARI, 2003).

Contudo, de acordo com Magalhães (1999) e Antunes (2005), nos anos 1990 ocorre o refluxo do movimento sindical, devido a mudanças que se dão a partir da abertura da economia ao mercado externo, das iniciativas de desregulamentação das relações trabalhistas e das privatizações. A globalização e o neoliberalismo, constitutivos desse cenário, provocam mudanças significativas, impactando as estruturas do trabalho, da produção e as relações de trabalho. Segundo Magalhães (1999), essa reconfiguração objetiva aumentar a produtividade e a competitividade das empresas. O crescimento dos requisitos de qualificação na contratação, o “enxugamento” dos empregos, gerando maior desemprego e subemprego, ocupações atípicas e a individualização do salário atrelado a metas de produção e de vendas, também são mudanças apontadas pelo autor.

Atualmente o movimento sindical encontra-se numa fase de reconfigurações, marcada em alguns casos pelo retrocesso e dificuldade em se constituir como

representante dos trabalhadores, perdendo espaço também nas decisões políticas do Estado e das organizações em que os trabalhadores representados por eles estão inseridos. Essa perda de poder deve-se a novos arranjos trabalhistas impostos pelas empresas em meio à implementação de novas tecnologias e mudanças na organização do trabalho, em nível (inter) nacional e estadual.

2.3 – Metodologia

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e documental realizada entre março de 2008 e novembro de 2009. Os documentos analisados são o histórico do SINDFER, o *site* e os jornais do sindicato, o estatuto, os acordos coletivos, etc. Os dados desses documentos foram confrontados com os dados das entrevistas em profundidade realizadas com os cinco atores considerados mais representativos do sindicato indicados por ele. Estas tiveram por finalidade extrair o depoimento dos atores autorizados a falar pelo sindicato, tendo em vista que nosso objetivo visa obter o discurso do sujeito coletivo, ou seja, o discurso institucional.

O roteiro de entrevista contempla a percepção dos sujeitos sobre a razão de ser do sindicato (características que o especificam em relação aos demais sindicatos, objetivos, políticas e estratégias adotadas a partir de 1995); os valores ético-políticos que norteiam a conduta de seus membros no que diz respeito à normatividade democrática (circulação interna de informação, participação dos associados ou das bases na formulação de políticas e estratégias, mecanismos internos de controle e sanção, concepção de improbidade administrativa, etc.); bem como a pré-disposição ou indisposição para estabelecer parceria com as instituições citadas na entrevista pelas entrevistadoras, para a concretização de determinados fins. Os dados daí extraídos foram organizados por meio do método de pesquisa qualitativa chamado Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), conforme consta no item sobre metodologia do presente Relatório de Pesquisa.

2.4 – Resultados

O SINDFER representa todos os funcionários da mineradora Vale, antiga Companhia Vale do Rio Doce, inseridos no Estado do Espírito Santo e em alguns municípios de Minas Gerais como: Ipatinga, Valadares, Nova Era, Santa Bárbara e Aimorés. 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. Em todo o “[...] Brasil são 23 sindicatos da Vale, espalhados pelo Brasil daqui até Carajás. Então, todos esses sindicatos têm como característica comum representar trabalhadores da Vale do Rio Doce” (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

O SINDFER possui um estatuto para regulamentar todas suas funções e um quadro de pessoal composto por um presidente e trinta e nove diretores, sendo oito diretores executivos e trinta e um de base. Eles estão espalhados entre Minas Gerais e Espírito Santo e cada cidade representada pelo SINDFER tem um ou mais diretores que são denominados de delegados, representando um total de 11.517 trabalhadores filiados, sendo 6.697 aposentados, 2.273 pensionistas, 2.188 trabalhadores da ativa e 359 anistiados⁹. Os diretores se reúnem periodicamente para discutir suas linhas de ação.

Dentre os atores entrevistados, três iniciaram sua trajetória política no movimento sindical trabalhista, outro tem raízes políticas no movimento estudantil e outro iniciou sua trajetória nos movimentos sociais, por exemplo, o de Direitos Humanos, na época do regime militar. Destes, alguns estiveram envolvidos com a fundação do Partido dos Trabalhadores - PT e da CUT no Espírito Santo. O SINDFER é filiado à CUT e possui afinidade política com o PT, assim como com os demais partidos de esquerda, apesar de não se considerar partidário, porque representa trabalhadores com afinidades em diferentes partidos políticos.

⁸ Fonte: Histórico do SINDFER, 2002.

⁹ Funcionários demitidos da estatal Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), durante o Governo Collor e que hoje fazem parte de um movimento nacional, que busca reintegrá-los.

Em 1997, a CVRD foi comprada pelo consórcio Brasil, liderado pela Companhia Siderúrgica Nacional, provocando profundas mudanças na relação capital-trabalho, dificultando a atuação do sindicato. Assim, o sindicato perdeu uma verba importante vinda do governo federal, a qual era utilizada em serviços assistencialistas, como médicos, dentistas, pagamento de empregados administrativos do sindicato, escolas e colônias de férias. Isto afetou sua arrecadação, pois o sindicato passou a ter que sobreviver apenas com o dinheiro dos associados, reduzido devido às demissões da época da privatização. Estas dificuldades financeiras são sentidas pelo SINDFER até hoje, exigindo reconfiguração geral de sua atuação, transferindo seu foco para a negociação e reivindicação dos direitos dos trabalhadores em bases judiciais, já que os níveis de arrecadação do sindicato caíram, e este não consegue oferecer aos associados todos os benefícios que oferecia antes.

2.4.1 – Traços Identitários do SINDFER

Traços identitários são as características do sindicato, bem como aquilo que o particulariza em relação a seus congêneres. Uma das características marcantes do SINDFER, que o diferencia de outros sindicatos do Estado do Espírito Santo, é o número expressivo de filiados aposentados. Cerca de 70% são aposentados e 30% trabalhadores estão em atividade, conforme os entrevistados. Essa característica desperta no sindicato uma preocupação em desenvolver ações voltadas aos interesses desse público, visto que suas demandas são diferentes da agenda diária dos trabalhadores da ativa, por exemplo, remuneração e segurança no ambiente de trabalho:

Nós representamos uma demanda diferenciada dos aposentados, que é um número muito grande - esse sindicato é um sindicato que tem uma característica diferente, por exemplo, do SINTRACONST ou do sindicato dos metalúrgicos ou dos Comerciantes, que ele tem hoje 70% de sócios aposentados e 30% da ativa. É uma mudança até na relação capital trabalho porque o que nós temos a oferecer pro trabalhador aposentado é muito menos do que... ou as reivindicações que nós temos pro aposentado - por mais que a gente faça - elas são bem menores do que pro trabalhador da ativa, porque, com o trabalhador da ativa, nós temos situação salarial, participação na PLR (Participação nos Lucros e Resultados), tem um conjunto de negociações diferentes da demanda que tem o aposentado - apesar da demanda maior no sindicato ser do aposentado - nós temos uma

média de 50, 60 pessoas que vêm aqui por dia no sindicato e, desses, eu diria que 95% é aposentado (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

Outra característica observada no DSC é a persistência das ações do sindicato frente à força de uma empresa multinacional e privada como a Vale. Além disso, há insegurança dos trabalhadores quanto à garantia de seus empregos, o que inibe a participação efetiva na luta do sindicato:

Para lidar com uma empresa como a Vale, muito forte, você tem que ter muita persistência, muita força de vontade pra continuar. Em determinados momentos você se vê amarrado sem poder fazer muita coisa. Então se você não tiver essa força de vontade você desiste. Até porque as pessoas não são educadas pra participar. Muitas vezes fica a cargo do sindicato ver as coisas. O trabalhador em si ele mesmo tem os motivos dele - é óbvio né? - pra não se expor. Então fica sempre a cargo do sindicato tomar, na maioria das vezes, frente mesmo (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

De acordo com os entrevistados, o papel do sindicato é atuar na intermediação da relação capital e trabalho, defendendo a luta dos trabalhadores com sinceridade e afinco, de acordo com o que determina a lei: “[...] desenvolver uma luta forte, conseqüente para poder garantir o trabalho, o emprego para as famílias poderem ter a sua subsistência [...]” (DSC: entrevistas realizadas entre setembro 2008 e abril 2009). Sendo assim, O SINDFER trabalha permanentemente pela manutenção do emprego, das conquistas adquiridas e por novas melhorias das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores.

Os principais objetivos do SINDFER, que são os pontos que pautam a missão do sindicato, sua razão de existir, sendo normalmente de caráter permanente, encontram-se descritos a seguir. Com base no Artigo 3º do Estatuto do SINDFER (1995), constitui-se finalidade deste: lutar por melhorias nas condições de vida e trabalho dos representados; formar política e profissionalmente os representados; estimular e fortalecer as organizações de base dos trabalhadores e atuar na manutenção e defesa das entidades democráticas dos trabalhadores. Esses objetivos estão em consonância com o discurso dos entrevistados:

Garantir empregos, garantir salários, garantir um ambiente limpo e seguro de trabalho, garantir que conquistas que conseguimos durante os anos não sejam retiradas por conta da privatização da Vale; garantir que as horas extras sejam efetivamente pagas - porque muitas vezes não são pagos e os trabalhadores são esfoliados. São essas questões de garantir essas conquistas e garantir também novas conquistas. Tem sido muito difícil, mas tentar garantir novas conquistas para os trabalhadores, principalmente àquelas que nós perdemos por conta da privatização da Vale e da pressão muito grande das demissões dos trabalhadores que acabaram não resistindo, e essas conquistas acabaram sendo retiradas, porque ou perdia o emprego ou retirava as conquistas. E o trabalhador, para não perder o principal para ele, que era o emprego, acabava cedendo em relação às conquistas que ele tinha de muitos anos. Logo, o papel do sindicato é esse, garantir essas questões que eu coloquei desde o início (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

2.4.2 – Trajetória do SINDFER

De acordo com Colbari (2003) e com o histórico do SINDFER (2002), em 1981 emerge o Movimento Sindical Ferroviário denominado “Araçá”. 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. Essa nova postura do sindicato também é registrada em seu histórico institucional, que aponta o período entre 1987 e 1995 como sendo marcado por forte radicalização nas negociações com a empregadora, realizando protestos, greve de fome e paralisação total dos serviços por dois dias. O histórico ainda revela que o comportamento da classe mudou desde a década de 1980, com o nascimento do PT, da CUT e dos movimentos Araçá e Raízes, por meio de novas lideranças mais combativas.

Entretanto, há um refluxo no movimento sindical na década de 1990 (ANTUNES, 2005; COLBARI, 2003; MAGALHÃES, 1999) e o SINDFER é particularmente atingido, tendo que lutar contra a privatização da CVRD que se deu em 1997. Em 1988, quando houve um grande movimento grevista, a preparação para a privatização da CVRD já era sentida pelos entrevistados. A partir de um conflito no movimento Araçá, a chapa “Raízes” (resultante de uma

divisão interna do Araçá) venceu as eleições para a direção do sindicato nos anos 90, mantendo-se no poder até a realização da pesquisa descrita neste relatório. Sua proposta, segundo o histórico institucional, consistia em procurar “decisões equilibradas, contrabalançando negociações na via administrativa com recursos ao judiciário sempre que julga imprescindível essa providência”.

A luta contra a privatização da CRVD até a privatização em 1997 é um dos momentos importantes da trajetória do SINDFER. O movimento antiprivatização promovido pelo sindicato em nível nacional é considerado pelo movimento sindical brasileiro um dos mais fortes movimentos antiprivatização no Brasil. A privatização alterou a relação capital-trabalho, gerando muitas demissões, perda de conquistas e a desvalorização da mão de obra, como veremos mais adiante. Posteriormente, o sindicato passou a reivindicar anistia para os demitidos. Nesse contexto, a maior luta atual do SINDFER é pela manutenção do emprego, que tornou-se mais vulnerável às flutuações da economia mundial.

Impactos relacionados à reestruturação produtiva também foram sentidos pelo SINDFER. A percepção dos entrevistados é de que há um investimento massivo em tecnologia por parte da empresa, enquanto a organização do trabalho permanece antiga e pesada, enfraquecendo o vínculo do empregado com a empresa, que, então, não “veste a camisa”:

Uma outra bandeira que é muito forte é a própria organização do trabalho na Vale. A gente percebe que há um investimento muito forte nas condições de trabalho, na compra de equipamentos, de ferramentas novas, mas a própria organização do trabalho ela se constitui como uma organização antiga, pesada, que você percebe isso na desfiliação dos funcionários. Você encontra os funcionários hoje num patamar de desfiliação assim, eu to aqui, mas, por enquanto. O meu contrato de trabalho se limita a ela me pagar. Eu faço meu trabalho e ela me paga, e eu não tenho mais nada com a Vale. E isso é ruim. Isso é ruim porque gera adoecimentos, tanto da estrutura enquanto empresa tanto do trabalhador enquanto pessoa. (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009)

Pode-se afirmar que essa situação se encaixa no que tem se chamado de uma “versão abasileirada” dos métodos japoneses (RAMALHO *apud* SALERNO, 1990). As tecnologias e as formas de organização do trabalho são modernas,

mas persiste uma rigidez na divisão do trabalho, a prescrição individual das tarefas e a falta de autonomia dos operários na definição dos métodos de trabalho e na alocação das atividades ao longo da jornada de trabalho (RAMALHO *apud* SALERNO, 1990). O processo de reestruturação das empresas no Brasil seria um “*just in time* taylorizado”, no qual a gerência tende a controlar a fábrica como uma máquina, adotando uma estratégia não de envolvimento e compromisso, mas de coerção e pressão sobre os trabalhadores (RAMALHO *apud* HUMPHREY, 1990).

Observa-se então, que a década de 80 foi marcada por intensa atividade sindical no Espírito Santo, sendo seguida por uma década em que o cenário desenhado pelas conseqüências da globalização e do neoliberalismo provocou mudanças no mundo do trabalho, as quais impuseram ao SINDFER a necessidade de reconfiguração de suas estratégias de ação.

2.4.3 – Redes e Poder

As principais políticas e objetivos do SINDFER a partir de 1995, os espaços de atuação, os principais desafios e as redes de articulação política são apresentadas a seguir. As políticas são as ações de médio e longo prazo, definidas no Estatuto da entidade, que visam articular seus objetivos.

O artigo 4º do Estatuto do SINDFER (1995) define que o sindicato deve: estabelecer negociações com as representações patronais visando obtenção de melhorias econômicas, sociais - como também melhores condições de trabalho e saúde para os trabalhadores da categoria; celebrar convenções, acordos coletivos, dissídios coletivos de qualquer natureza, promovendo ações jurídicas em defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria e do SINDFER; estimular a organização da categoria nos locais de trabalho, promovendo a sindicalização dos trabalhadores; instalar ou ampliar as representações sindicais de base, buscando estudos e soluções dos problemas que se relacionam com a categoria; manter e/ou criar serviços para a promoção de atividades culturais, lazer, profissionais e de comunicação para os filiados; acompanhar e fiscalizar o cumprimento de convenções, acordos coletivos e contrato coletivo de trabalho; propor ações que visem o direito dos trabalhadores; a proteção ao meio ambiente; defender a ética entre os

trabalhadores; e lutar por uma sociedade onde não exista exploração, opressão e qualquer tipo de discriminação política, cultural, racial, social, sexual e religiosa.

Já os principais objetivos do SINDFER a partir de 1995 são: o fortalecimento do sindicato; melhorar as condições de vida e de trabalho dos seus associados; promover políticas de reação ao desemprego e à desestruturação do mercado de trabalho. Os dois últimos objetivos estão ligados aos problemas gerados pela privatização da Vale em 1997.

Assim, com base no Artigo 3º do Estatuto do SINDFER (1995), constitui-se finalidade deste: lutar por melhorias nas condições de vida e trabalho dos representados; formar política e profissionalmente os representados; estimular e fortalecer as organizações de base dos trabalhadores e atuar na manutenção e defesa das entidades democráticas dos trabalhadores. Outros objetivos citados no Estatuto aparecem na fala dos atores, como a luta por um ambiente de trabalho mais seguro, dado o considerável nível de periculosidade e insalubridade no meio ambiente de trabalho e a defesa do meio ambiente, não só para os trabalhadores, mas também para a sociedade em geral.

Para concretizar suas políticas e atingir os objetivos, o SINDFER precisa manter interlocução com as diversas instituições da sociedade, a fim de dar visibilidade à sua agenda e possibilitar articulações que favoreçam suas ações. Um dos principais interlocutores do sindicato é a imprensa, sobretudo os jornais de grande circulação, utilizados para divulgar acontecimentos importantes, como Assembléias e comunicados, além de publicar artigos que tratam de questões pertinentes ao mundo sindical. Outros interlocutores relevantes pertencem ao universo das organizações sindicais, como é o caso da CUT, em cuja fundação os atuais representantes do SINDFER estiveram envolvidos. Outros sindicatos também aparecem como interlocutores relevantes, como é o caso dos sindicatos de trabalhadores existentes na Vale pelo Brasil, além de sindicatos no estado do Espírito Santo, por exemplo, o Sindicato dos Portuários e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil. Além disso, o SINDFER possui representação no Conselho Administrativo da Vale, estabelecendo comunicação direta com a empresa. O sindicato dialoga

ainda com o governo estadual para buscar apoio às suas ações e com o poder judiciário para negociar com a Vale e defender os direitos dos associados.

Os desafios, que se referem às principais dificuldades do SINDFER de 1995 até o momento para colocar em prática seus objetivos e estratégias, são vários. O primeiro desafio é a falta de unificação das ações dos sindicatos que representam os trabalhadores da Vale. São vinte e três sindicatos no Brasil que apresentam divisões ideológicas de cunho político. Os entrevistados consideram isso um aspecto do enfraquecimento dos sindicatos para fazer frente à empresa:

A gente não consegue desenvolver atividades unificadas, por exemplo: um dia de paralisação, um protesto, uma manifestação, uma parada, uma passeata. Você vai no comércio é a mesma coisa, vai nos bancários é a mesma coisa, você vai na construção civil, você vai nos metalúrgicos, eles tem uma... Como hoje tem uma sociedade que ela acaba fortalecendo muito um individualismo aí acaba perpassando para o conjunto de trabalhadores (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

Outra dificuldade, que, segundo os entrevistados, não é exclusiva do SINDFER, sendo recorrente em outros sindicatos no Brasil, refere-se à resistência dos jovens à filiação. 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.

Essa garotada de hoje em dia mesmo você fazendo a conscientização, correndo atrás, entendeu? A gente tá até para fazer uma outra agora lá no Tubarão, fazendo essa conscientização com o pessoal, entendeu? Já se torna muito difícil para a garotada de hoje em dia e quando você fala em tirar dinheiro então, minha filha... Já viu como é que é né? É complicado. (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

Sobre a baixa sindicalização dos jovens, Antunes (2005) aponta a dificuldade de se afirmar se ela exprime um fenômeno temporário ou uma nova tendência

entre os trabalhadores. Cabe salientar, que os entrevistados mencionam o caráter geral desse problema, sendo um aspecto presente na maioria dos sindicatos atualmente.

Entretanto, a maior dificuldade enfrentada pelo sindicato refere-se à nova situação criada pelo contexto mundial, marcado pela globalização e o neoliberalismo. Nesse sentido, a privatização da Vale figurou como o maior desafio para o sindicato, visto que alterou a relação capital/trabalho, provocando muitas demissões, a perda de conquistas e a desvalorização da mão de obra. A relação com uma grande empresa privada é diferente da relação com uma estatal. Segundo os entrevistados, a perda da estabilidade no emprego é um diferencial. Em consonância com essas transformações, a manutenção do emprego estável, formalizado, tem sido a maior bandeira do SINDFER hoje.

Só aqueles que estão em empresa estatal que tem uma certa estabilidade no emprego, o trabalhador de empresa privada, a questão do emprego é muito forte para ele. Mas no caso da Vale ela é uma empresa que tem um processo de repressão muito grande, então um trabalhador para se movimentar para participar de uma atividade tem muito medo, muito medo. A relação capital-trabalho, ela mudou radicalmente, porque numa empresa estatal era uma relação e numa empresa privada a relação capital-trabalho é muito diferente. Então, a garantia de emprego na Vale é um obstáculo, uma bandeira longa. Então, agora o nosso objetivo é retornar com conquistas importantes que foram perdidas e também com a garantia dos empregos e de abertura de postos de trabalho, e com a valorização da mão-de-obra que ficou muito desvalorizada por conta da privatização. O principal desafio: tentar manter a Vale estatal (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

Esse medo de que falam os entrevistados está presente nos resultados das pesquisas de Antunes (2005) ao abordar o avanço do desemprego estrutural, a desregulamentação do trabalho, os impactos na classe trabalhadora (que convive em seu interior com um abismo social entre trabalhadores estáveis e precarizados) e a heterogeneização e fragmentação dos trabalhadores. Aspectos estes que dificultam a ação dos sindicatos, colocando em crise o sindicalismo verticalizado e corporativo. A avidez das grandes empresas pelo lucro e redução de custos imprime nos trabalhadores a insegurança e a

incerteza provocadas pelo medo de perda do emprego, colaborando para a perda de conquistas históricas, processo que os sindicatos não têm conseguido impedir, segundo Antunes (2005) e confirmados nas entrevistas.

Para o SINDFER há desafios que merecem destaque, como as negociações com a Vale. Primeiro, porque a empresa impede que o sindicato faça divulgação no espaço físico da empresa, bloqueando a utilização dos murais, por exemplo. Outra forma de bloqueio utilizada pela empresa surgiu diante da força que o movimento sindical, em especial o do Espírito Santo e de Minas Gerais, imprimiu na luta contra a privatização da Vale:

O movimento contra a privatização da Vale foi o movimento mais forte que teve no país entre todas as privatizações que tiveram nesse período porque movimentou o país inteiro e começou aqui no ES e MG, no entanto a Vale se organizou depois disso e a Vale tem cooptado o movimento sindical com dinheiro, é comprando com dinheiro com benefícios pessoais, para que esses trabalhadores sindicalistas não passem mais a pensar no coletivo. (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

A manutenção e a conquista de benefícios para o trabalhador se configuram como mais um desafio para o SINDFER, que luta com dificuldade para assegurar a negociação dos Acordos Coletivos de trabalho, durante o período de dois anos, de forma que seja favorável aos representados:

É garantir a carta de benefícios, que tem sido um desafio todos os anos com os acordos coletivos. Um outro desafio principal é você garantir o emprego com uma remuneração condizente ao trabalho desenvolvido pelos empregados. Também tivemos outros embates aí que foram as mudanças na jornada de trabalho de 6 para 8 horas de turno fixo, essa coisa toda. Do jeito que vem vindo a evolução, a questão da globalização, entendeu? Fizemos acordos coletivos difíceis, foram benefícios que a gente perdeu, como o reembolso escolar para os dependentes, ali foram momentos difíceis que a gente passou e que a gente não conseguiu segurar. Hoje já tão tentando aí fazer a gente engolir o último acordo de 2 anos (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

Diante desses desafios, apresenta-se a seguir a pré-disposição ou indisposição do SINDFER para estabelecer parcerias com as instituições citadas nas entrevistas presentes na Figura 1, para buscar apoio ou desenvolver ações

conjuntas, visando a construção de redes que os permitam atuar com maior eficácia política na efetivação de suas políticas e alcance dos objetivos. As redes são “um conjunto de relações interpessoais concretas que vinculam indivíduos a outros indivíduos” (BARNES, 1987, p. 167). No caso deste artigo, a relação se dá entre instituições e não indivíduos. O gráfico 2, explicita as instituições apontadas para que se possam verificar as possibilidades de apoio a alianças ou a coalizões. Foi solicitado aos representantes do SINDFER que atribuísssem uma nota de 1 a 5, sendo 1 a maior probabilidade de articulação e 5 a menor probabilidade.

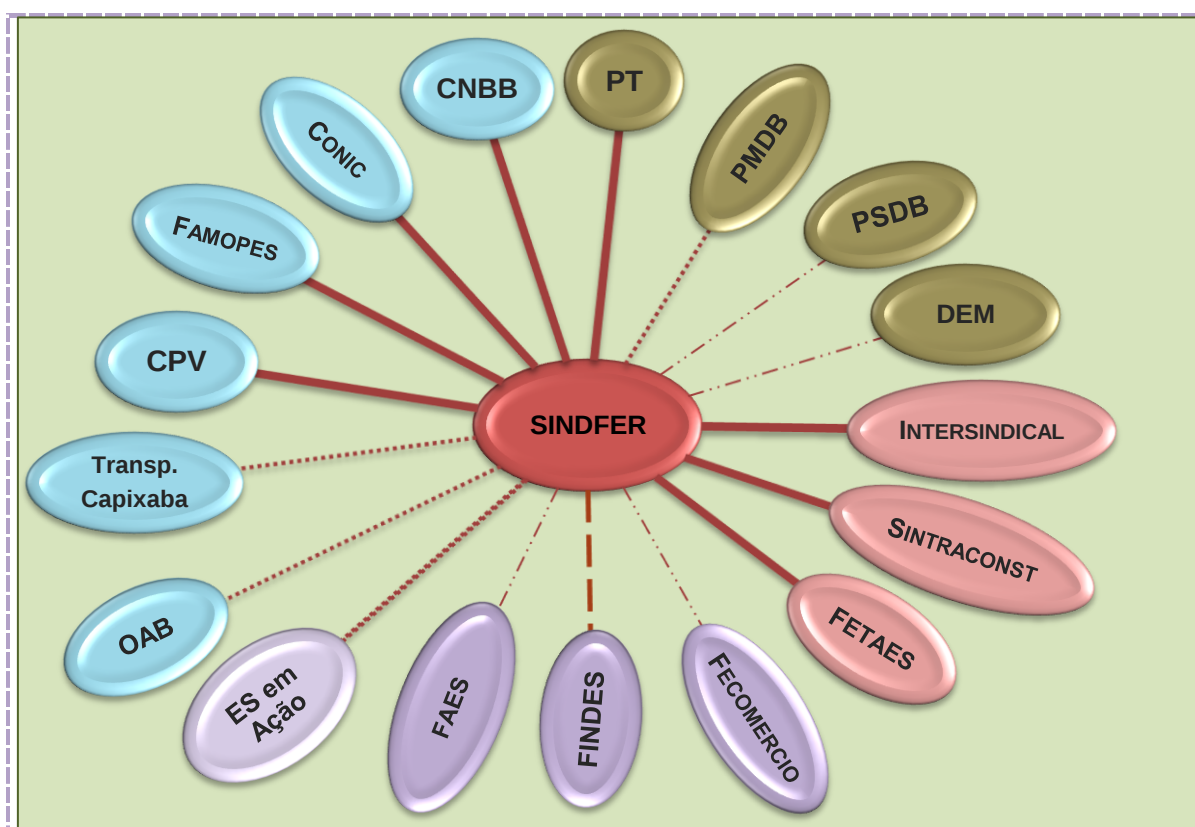


Gráfico 02 – SINDFER versus Instituições/Organizações segundo o grau de articulação possível de ser estabelecido

LEGENDA

MUITO PROVÁVEL	—————
PROVÁVEL	
POUCO PROVÁVEL	- - - - -
IMPROVÁVEL	- . - . -

Nas situações que envolvem apoio para projetos ou para outras ações relacionadas ao sindicato, o SINDFER priorizaria alianças com o PT, com os demais sindicatos de trabalhadores (Sindicato dos Portuários, SINTRACONST e FETAES), com os movimentos populares e associações de moradores (CPV, FAMOPES) e com os movimentos ligados às igrejas (CONIC, CNBB). Em grau mediano com a Transparência Capixaba, OAB, Espírito Santo em Ação e com o PMDB. Jamais se aliaria, segundo a maioria dos entrevistados, com o PSDB e os Democratas, principalmente devido a trajetória dessas instituições, ligadas à privatização e à ditadura militar, além de seu desalinhamento com questões coletivas. No caso das instituições patronais (FINDES, FAES e FECOMÉRCIO), o grau de articulação também é muito baixo, entre 4 e 5.. A articulação entre as instituições só aumentaria no caso de escassez de água e de alimentos e ao aumento da violência. Nessas situações a maioria dos entrevistados atribui grau 1 de alianças com todas as instituições. Pode-se verificar que o SINDFER está pré-disposto a estabelecer parceria com instituições que possuem posturas mais populares, isto é, próximas do povo e mais distantes daquelas que adotam uma postura patronal e conservadora.

Na época das privatizações, o SINDFER empreendeu uma luta muito grande e, segundo os entrevistados, procurou a maioria das entidades do Estado para buscar apoio contra a privatização da Vale. Hoje, devido à força dessa empresa no Estado do ES, o sindicato perdeu muito poder de articulação e enfrenta dificuldades diante do poder de influência e de cooptação da mineradora.

2.4.4 – Princípios que Pautam as Práticas do SINDFER e a Conduta de seus Membros

Os princípios que pautam as práticas do sindicato que qualificam o quão democrático são os processos de tomada de decisão e o grau de contato e participação das bases na construção dos objetivos e estratégias de atuação do sindicato, são descritos a seguir.

O sindicato possui alguns mecanismos para que sua atuação se dê de forma democrática, principalmente em época de Assembléia Geral (AG), por meio de consulta às bases. Há canais permanentes que possibilitam a participação das

bases. De acordo com o Estatuto (1995), os filiados têm direito de votar e serem votados nas eleições de representação do SINDFER, conforme as regras, e de solicitar a AG, por meio de abaixo assinado de no mínimo 10% dos filiados, como consta nos Artigos 11º e 16º. Os filiados têm direito a voz e voto nas Assembléias Gerais. Têm também direito a exigir o cumprimento do Estatuto e das deliberações das AGs. As assembléias são divulgadas pelos veículos de informação do sindicato e/ou de maior abrangência, como jornais de grande circulação. Além disso, as formas de contato e deliberações com a base, também podem ocorrer através de encontros, plenárias, debates, seminários, cursos e reuniões, sendo que os entrevistados ressaltam que a sede do SINDFER está sempre aberta à categoria, que também pode se comunicar via e-mail ou telefone. Mas é o jornalzinho do sindicato o principal instrumento de comunicação entre o sindicato e seus filiados.

O sindicato realiza uma consulta antes da negociação coletiva para que os trabalhadores escolham os itens que devem constar na pauta de reivindicação da Convenção Coletiva, estabelecendo a ordem de prioridade, bem como citando outras reivindicações.

Nós fazemos uma chamada de consulta à categoria uns três meses antes da negociação coletiva, a gente distribui uma pesquisa, uma consulta. E nessa consulta a gente pergunta para eles escolherem ou indicar quais as principais questões que devem estar incluídos no acordo coletivo, ou enumerar, por exemplo, de 1 a 10 qual para ele é mais importante. Aí a gente coleta e compila isso aí, depois a gente monta a pauta a partir disso. Aí você pega e chama assembléias, aqui no nosso caso o sindicato tem uma base daqui até Minas aí faz assembléias, discute com o associado, que é trabalhador que participa, sempre tem uma sugestão, uma opinião, se tiver a gente traz, e encerra a pauta. O sindicato apresenta uma pauta com os critérios que a gente acha que tem que ser estabelecido pra negociação da PLR e ela [Vale] apresenta as condições dela e aí a gente senta e apresenta pros trabalhadores se eles aprovam ou não (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

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.

As práticas e estratégias devem ser decididas pela direção do sindicato, diretoria, sempre foi assim, em nossa entidade são reuniões da diretoria, planejamento estratégico de como vamos atuar. Normalmente o que fica mais fechado na diretoria são as reuniões. Você tem uma equipe dentro do sindicato que, junto com a diretoria, assessoria jurídica, assessoria de comunicação, assessoria política, e a direção do sindicato, que executa as políticas para que seja implementadas durante a direção de 1 ano ou quando foi discutido o planejamento para os trabalhadores (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

Além dos canais de participação existentes e os direitos dos associados, o Estatuto do SINDFER (1995), também determina os deveres dos associados, como: zelar pelo patrimônio do SINDFER, fiscalizando sua correta utilização; pagar as taxas e contribuições pontualmente; acatar as decisões da Assembléia Geral; cumprir o Estatuto; respeitar os princípios ético-morais defendidos pelo sindicato, etc. Estes princípios referem-se ao respeito dos valores democráticos, preservar o direito dos trabalhadores de se associarem ou não aos eventos do sindicato; adotar um comportamento ético, não utilizando a entidade em benefício próprio e cumprir o que foi estabelecido na época das eleições, respeitando o voto e a confiança do trabalhador, fazendo prevalecer os interesses coletivos sobre os individuais. Além desses princípios, tanto os associados quanto os diretores do SINDFER devem divulgar positivamente o nome do sindicato, a fim de fortalecê-la e preservar a coesão de seus associados. Conforme o Artigo 12º do Estatuto, é dever do filiado “prestigiar o SINDFER por todos os meios e propagar o espírito de luta e solidariedade de classe entre os trabalhadores”. Os que infringem o Estatuto e as decisões da Assembléia estão sujeitos à advertência e punição.

O primeiro princípio é o da democracia. Acho que um princípio fundamental é o princípio da ética, da democracia; da ética no sentido da ética na produção - você tá produzindo ali junto - e o da democracia, pra que nunca sejam colocados interesses individuais sobre interesses coletivos. Interesses coletivos sempre têm que prevalecer no sindicato. A partir do momento que qualquer diretor se utilize da instituição “Sindicato dos

Ferrovários” para benefício próprio, isso sim é um pecado mortal, inaceitável. Dessa forma, como nós estamos pautados na democracia, qualquer movimento que façamos em frente à portaria de Tubarão, em nenhum momento se obriga o trabalhador que ele participe. É lógico que quanto mais trabalhadores aderirem mais corpo dá ao movimento, mas se fazemos qualquer coisa nesse sentido estaremos ferindo a própria Constituição Federal, que diz que você tem o direito de se associar e de não se associar a esses movimentos. Isso é um direito constitucional. Além disso, o código de ética é a lealdade aos nossos pontos programáticos que apresentamos aos trabalhadores na época das eleições. Também tem o estatuto que diz o seguinte: que o associado, ou, simplesmente, o associado diretor do sindicato, tem que divulgar de forma positiva a imagem do sindicato, ele tem que estar defendendo junto aos colegas, junto aos demais associados ou não associados à entidade sindical (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

Um dos “pecados mortais” para os membros de um sindicato, segundo os entrevistados, é ser classificado como pelego¹⁰. Esta era uma gíria muito utilizada na Era Vargas para designar o líder sindical de confiança do governo que garantia o atrelamento da entidade ao Estado. Décadas depois, o termo voltou à tona na ditadura militar, em que “pelego” passou a ser o dirigente sindical indicado pelos militares, sendo o representante máximo do chamado sindicalismo marrom. Originalmente, a palavra designava a pele ou o pano que amaciava o contato entre o cavaleiro e a sela, mas virou sinônimo de traidor dos trabalhadores e aliado do governo e dos patrões. Conforme o DSC:

O código de honra também não admite pelego, não admite quem vende o trabalhador para a empresa. Pelego é uma palavra que para nós é muito pesada, é como se fosse o maior xingamento, é a pior classificação que um sindicalista pode ter. (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009)

Sobre os critérios para se filiar ao SINDFER, basta que o trabalhador tenha vínculo empregatício com a Vale e deseje se filiar ao mesmo. Assim, deve preencher um formulário e autorizar o desconto da mensalidade em sua folha de pagamento. Para sua desfiliação é preciso ir até a sede do sindicato e escrever uma carta de próprio punho explicitando essa vontade. Nesse sentido,

¹⁰ Conceito retirado do site:

<<http://www.dicionarioinformal.com.br/definicao.php?palavra=pelego&id=1196>>. Acesso em 04/10/09.

tanto a filiação quanto a desfiliação são de iniciativa do trabalhador. Em nenhum momento, segundo os entrevistados, o sindicato obriga o funcionário a se filiar; e só há desfiliação se o trabalhador quiser ou se este infringir de forma grave o Estatuto (1995). Segundo o Artigo 33º, perdem o mandato os diretores que: dilapidarem o patrimônio do SINDFER; violarem gravemente o Estatuto; etc. Também, quem houver comprovadamente lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical, ou associações de moradores, recreativas, cooperativas, beneficentes e outras associações de caráter democrático-popular (Artigo 41º).

Com relação a casos de corrupção e improbidade administrativa, o Estatuto do SINDFER (1995) possui um Conselho Fiscal e de Ética, que investiga denúncias dessa natureza, fiscaliza todos os movimentos financeiros, como a prestação de contas, as faltas dos membros do sindicato - passíveis de punições – e acompanha as decisões financeiras. O Estatuto (1995) também determina que à Diretoria Executiva compete gerir o patrimônio do sindicato, atentando para a sua correta utilização, bem como é seu dever organizar e submeter dentro do prazo de 180 dias antes do final da gestão, com parecer do Conselho Fiscal e de Ética, a prestação de contas do mandato, para deliberação da Assembléia Geral, sem prejuízo da obrigatória publicação dos balancetes semestrais pelo veículo de comunicação do SINDFER (Artigo 21º). Assim, as formas de atuação são ilustradas no DSC a seguir:

Há punição para esses casos, que estão aplicados dentro do estatuto. O estatuto é a nossa constituição. Nesses casos tem o Conselho de Ética e toma-se por base o que tá dentro do estatuto. Dessa forma, a gente levantara e os responsáveis seriam devidamente responsabilizados, porque não pode. Você compromete a entidade. Dependendo de como você faz o uso dos recursos da entidade, seja ele de natureza pública, você acaba comprometendo até a existência dela. Então, o caso de você constatar corrupção, atrapalha a vida da entidade. É um dever nosso que é do sindicato combater isso [...], pois o dinheiro do trabalhador é para ser usado para os fins que o trabalhador colocou dentro da entidade, para a defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores, ou seja, não pode ser matéria de corrupção para enriquecimento ilícito, para uso pessoal (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009).

Quanto aos mecanismos de fiscalização, afirma-se:

Quanto aos mecanismos, os próprios diretores - além dos diretores de base temos os diretores da executiva que acabam fazendo esse acompanhamento desse movimento dentro da base. Tem o administrador, que é contratado, e esse contador é subordinado direto ao presidente. Daí toda a movimentação que se faz é passada pelo presidente, porque o presidente tem que assinar isso aí, por ele e pelo tesoureiro: os cheques têm que ter as duas assinaturas. Acho que é tudo que é de praxe na maioria dos sindicatos. Não é uma pessoa apenas que é responsável pela gestão, acho que são dois ou mais. (DSC: entrevistas realizadas entre setembro de 2008 e abril de 2009)

Pode-se observar, tanto nos DSCs quanto no Estatuto, que o sindicato define ações para punição a atos lesivos ao sindicato. Há preocupação com a integridade e a credibilidade do SINDFER, assim como consciência de que, como entidade representativa, é inadmissível usar a contribuição do associado para fins ilegais. Por isso, realizam periodicamente prestação de contas nas Assembléias Gerais, além de recorrer a profissionais especializados para conferir a contabilidade e divulgar suas atividades.

2.5 – Considerações Finais

Diante dos resultados obtidos é possível apreender diversas facetas que envolvem a organização sindical atualmente. Observa-se que o SINDFER possui em seu discurso coletivo, princípios democráticos e ético-morais importantes para a relação com os filiados e a sociedade. O Estatuto (1995) demonstra preocupação com a transparência na prestação de contas, a comunicação eficaz com seus associados e as demandas da categoria. Observa-se também que o discurso do SINDFER está inserido num contexto em que o movimento sindical tem sido impactado pelas mudanças no mundo do trabalho provocadas na década de 1990, como o neoliberalismo e as privatizações, acarretando mudança na relação entre empresa e trabalhadores, o que dificulta e impõe novos desafios à ação dos sindicatos.

Como sindicato, o discurso do SINDFER manifesta uma atuação voltada para a defesa do trabalhador, travando uma luta importante na reconquista de direitos perdidos, na manutenção e busca de novos direitos. Apresenta ainda, um discurso político-ideológico favorável a questões sociais como, discriminação, opressão ou exploração, tanto nas entrevistas quanto no Estatuto. Revela também, preocupações com a saúde do trabalhador e de toda a sociedade, ao defender o meio ambiente, reconhecendo os impactos da poluição que a Vale provoca. O perfil de muitos de seus representantes, oriundos de movimentos sociais e sindicais, contribui para a formação desse discurso.

O SINDFER gera no espaço público capixaba discussões sobre o desemprego e a luta contra a privatização da Vale, seja porque possíveis demissões afetam os interesses dos trabalhadores representados, seja porque as demissões também geram consequências negativas para a sociedade e economia do Estado. No discurso do sindicato, observa-se que privatização da Vale é considerado o maior obstáculo para vencer os desafios, por ter fragilizado o trabalhador, sua estabilidade no emprego e a participação sindical. Por isso, a defesa do emprego aparece no discurso coletivo, como o principal objetivo do sindicato, corroborando as constatações de Magalhães (1999) e Antunes (2005), ao citar que as empresas aderiram à lógica do enxugamento, da flexibilização e da desregulamentação das leis trabalhistas para se tornarem mais competitivas dentro da economia global.

O desemprego provoca a insegurança e a incerteza nos trabalhadores da Vale dificultando sua adesão à mobilizações que lutem contra a empresa. Devido a essa vulnerabilidade, verifica-se no discurso do SINDFER que este sindicato tem priorizado a negociação ao invés do enfrentamento, por entender que é a forma mais segura de preservação dos filiados. Nesse sentido, outra luta do sindicato é a reconquista de direitos perdidos com a privatização.

Assim, o SINDFER enquadra-se no conjunto dos sindicatos penalizados pelas privatizações, buscando reverter os problemas gerados por este contexto, como perdas na arrecadação do sindicato, baixa filiação, alteração nos turnos de revezamento e dificuldades na negociação do Acordo Coletivo. Estes problemas demandam ainda, a conscientização dos trabalhadores mais jovens quanto a importância de serem sindicalizados e valorização do papel do sindicato, bem como ações voltadas a (re)qualificação dos trabalhadores.

Cabe salientar que o movimento sindical como um todo, encontra-se com dificuldade de manutenção do seu poder para a representação dos trabalhadores, perdendo espaço também nas decisões políticas do Estado. Esse enfraquecimento exige reconfigurações e novas alianças para vencer os desafios impostos pelo mundo do trabalho pós-globalização, como apontam Magalhães (1999) e Antunes (2005). A precarização do trabalho, a fragmentação da classe trabalhadora e sua complexificação dificultam a ação sindical.

O discurso do SINDFER aponta ações marcadas pelo diálogo, campanhas de sindicalização voltadas aos jovens e abertura de novos canais de comunicação, como *web sites*, para manter o contato com os representados. As parcerias, alianças e possibilidades de coalizões estabelecidas pelo SINDFER, apontam para a necessidade de alargamento do seu leque de alianças. Em seu discurso, o sindicato demonstra um nível razoável de articulações com entidades afins, como ONGs, sindicatos, movimentos sociais, PT e PMDB. Mas, a dificuldade de formação de alianças entre os próprios sindicatos da Vale no Brasil, colaboram para o enfraquecimento da ação coletiva frente à empresa, aspecto a ser trabalhado para reverter o quadro que ele se encontra.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?**. 10º edição. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

COLBARI, A. L. **Rumos do movimento sindical no Espírito Santo**. 1. ed. Vitória: EDUFES (Editora da Universidade Federal do Espírito Santo) e Florecultura, 2003. v. 1.

COSTA, Sérgio. **As cores de Ercília**: esfera pública, democracia, configurações pós-nacionais. Belo Horizonte. Editora UFMG. 2002.

LEFÈVRE, Fernando; LEFÈVRE, Ana Maria C. **Discurso do Sujeito Coletivo**. Um novo enfoque em pesquisa qualitativa (Desdobramentos) 2ª Ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2005.

LEFÈVRE, Fernando; LEFÈVRE, Ana Maria Cavalcanti; SIMIONI, Alexandre A. C.; FERRAZ, Maria Teresa M. A. **Acessando o Discurso do Sujeito Coletivo e o Software Qualiquantisoft**: Manual. São Paulo: IPDSC, 2007.

MAGALHÃES, S. R. A. O Mercado de Trabalho no Mercosul. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD. **Anais...**, 1999, Foz do Iguaçu.

RAMALHO, J. R. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In ANTUNES, R. (Ed.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: Reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. São Paulo, SP: Boitempo, 1997, pp. 85-113.

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

SINDFER ES / MG. **Histórico Resumido do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias dos Estados do Espírito Santo e Minas Gerais**, 2002.

URBINATI, Nadia. O que torna a representação democrática? **Revista Lua Nova**, nº 67, pp. 191-228, 2006.