

Estado da publicação: Não informado pelo autor submissor

RELAÇÕES DE TRABALHO EM DISPUTA: A INTRODUÇÃO DE UMA NOVA CULTURA DO TRABALHO EM GOIANA-PE

Lethicia Oliveira

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.9858>

Submetido em: 2024-09-12

Postado em: 2024-09-14 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

RELAÇÕES DE TRABALHO EM DISPUTA: A INTRODUÇÃO DE UMA NOVA CULTURA DO TRABALHO EM GOIANA-PE

AUTOR/A 1, Lethícia Sthefany Ferreira de Oliveira.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9029-0088>.

<lethicia.stheffany@gmail.com>

Universidade Federal de Pernambuco. Recife, Pernambuco (PE), Brasil.

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo analisar como se sucedeu a introdução de uma nova cultura operária em Goiana, Mata Norte de Pernambuco, após a chegada da fábrica de veículos automotivos da Jeep, e quais as suas características. O território escolhido chama atenção pela ausência de indústrias do ramo no Estado, suscitando a reestruturação produtiva e cultural da região afim de abrigar o novo polo. As circunstâncias sociais e culturais do município apresentaram-se à montadora enquanto uma oportunidade de formar operários sem “vícios”, isto é, sem trajetória sindical, cujos *habitus de trabalho* pudessem ser moldados conforme seus interesses. Para tanto, foi necessário acelerar o processo de degradação de duas importantes economias locais: a agroindústria canavieira e a pesca artesanal, grandes responsáveis pela formação do operariado local. Ambas são marcadas por distintos *saber-fazer*, pela cooperação, por éticas e moralidades que se integram ao território, opostas ao requerido pela Jeep. Assim, para a execução da pesquisa, foram feitas entrevistas em profundidade e análise de trajetórias bourdieusiana entre operários e operárias do Polo. A partir do material colhido foi possível perceber a aproximação da montadora com o território via retomada de importantes instâncias de socialização da região, como a cultural, e a perspectiva de resistência dos trabalhadores frente às investidas do grupo.

Palavras-chave: culturas do trabalho, relações de trabalho, trajetórias sociais, Goiana, Jeep.

LABOR RELATIONS IN DISPUTE: THE INTRODUCTION OF A NEW WORK CULTURE IN GOIANA-PE

ABSTRACT: This work aims to analyze how the introduction of a new working culture in Goiana, Mata Norte of Pernambuco, took place after the arrival of Jeep's automotive factory, and its characteristics. The chosen region stands out due to the absence of industries of this kind in the state, prompting a productive and cultural restructuring of the area to accommodate the new industrial hub. The social and cultural circumstances of the municipality presented themselves to the automaker as an opportunity to train workers without "vices," that is, without a history of unionization, whose work habits could be shaped according to the company's interests. For this, it was necessary to accelerate the degradation process of two important local economies: the sugarcane agribusiness and artisanal fishing, which had been largely responsible for forming the local workforce. Both are marked by distinct skill sets, cooperation, and ethics and moralities that are integrated into the territory, in contrast to what Jeep required. To carry out the research, in-depth interviews and a Bourdieusian analysis of the workers' and female workers' trajectories at the industrial hub were conducted. From the collected material, it was possible to perceive the automaker's engagement with the region through the revival of important socialization instances, such as culture, and the workers' resistance in response to the company's initiatives.

Keywords: work cultures, work relationships, social trajectories, Goiana, Jeep.

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objeto o Polo Automobilístico *Stellantis*¹, localizado no município de Goiana – Zona da Mata Norte de Pernambuco. Este abriga a montadora Jeep e outras 16 empresas sistemistas, que juntas ocupam o terreno que no passado pertenceu à Usina Santa Tereza. A implantação da fábrica ocorreu no ano de 2012, e de lá para cá tem despertado uma série de curiosidades nas mais diferentes áreas. Para nós, uma pergunta pertinente tem sido “por que Goiana?”. Esta questão nos orientou a buscar compreender quais as características presentes no município poderiam ter despertado o interesse da montadora.

Para Bubbico (2021) o principal atrativo oferecido por Goiana estava no fato de que o município está localizado relativamente longe dos centros urbanos e não possui tradição industrial, logo, também sem cultura sindical. Trata-se de um território que até o início dos anos 2000, teve na agroindústria seu setor econômico mais expressivo. O cultivo da cana-de-açúcar na Mata Norte remonta ao período colonial, havendo a cidade se desenvolvendo à sombra dos canaviais. Outra atividade de importância para as comunidades goianenses é na pesca artesanal em “águas marinhas, estuarinas e/ou fluviais” (Ramalho, Melo, 2015, p.52), devido a imensa biodiversidade costeira de “(estuários, mangues, rios, praias e o Oceano Atlântico), várias comunidades litorâneas e ribeirinhas (Atapuz, Baldo do Rio, Barra de Catuama, Catuama, Carne de Vaca, Pontas de Pedra, São Lourenço, Tejucupapo, por exemplo)” (Ramalho; Melo, 2015, p.52).

Mas a importância desses dois sistemas econômicos para a cidade não reside apenas na sua capacidade de geração de valor; mas, também, na formação das relações, práticas e costumes da sociedade local. Cada qual com as suas especificidades quanto ao *saber-fazer*, as duas culturas do trabalho mencionadas possuem um enorme peso para a formação da classe trabalhadora de Goiana. As disposições sociais forjadas em meio aos processos de trabalho na agroindústria sucroalcooleira e da pesca artesanal por anos vêm orientando as percepções, ações e as reações dos indivíduos nas mais

¹ Quanto as referências ao nome da fábrica há um esclarecimento a ser feito. A abertura da nova filial em Goiana foi anunciada em 2011 pela Fiat. Anos mais tarde, em 2014, a empresa comprou o Grupo Chrysler, passando a se chamar Grupo Fiat-Chrysler Automobiles. No ato de inauguração, a subsidiária de Goiana recebeu em sua fachada o nome Jeep, marca que viria a ser produzida ali. Todavia, em 2019 a FCA foi vendida para o Grupo PSA, tornando-se *Grupo Stellantis*.

diferentes instâncias de socialização. Isto é, as dinâmicas gestadas na esfera do trabalho ultrapassaram esse campo e podem ser sentidas nas relações familiares, religiosas, culturais e políticas do território.

Tais características foram de suma relevância para o então Grupo Fiat, que nunca escondeu o seu interesse em criar uma fábrica com novas práticas de gestão e produção², com toda uma classe de trabalhadores com um novo *habitus de trabalho*, o que justificaria todo o esforço na abertura de uma filial afastada dos centros comerciais e sem mão de obra capacitada para o trabalho em grandes indústrias.

Os interesses expressos da montadora deixam claro que uma pesquisa que se dedique à análise do seu processo de trabalho não pode ignorar as forças sociopolíticas que o cercam. Assim, a pesquisa a qual empreendemos leva em consideração não apenas as questões internas da fábrica, mas também os seus efeitos para a esfera do trabalho local.

A chegada da Jeep introduziu diferentes práticas e relações de trabalho, até antagônicas às prevalentes no território. Tanto o trabalho nas usinas, quanto na pesca artesanal, é feito de forma cooperada, entre amigos, familiares, que compartilham práticas, ferramentas, interesses e perspectivas de vida. Enquanto na indústria automobilística tem-se um trabalho asséptico, homogêneo, parcial, dividido em células, e constantemente monitorado, o que exigiu dos seus operários um novo *habitus de trabalho*, com consequências em diferentes ordens, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Neste sentido, este trabalho tem como objetivo analisar como se sucedeu a introdução desta nova cultura do trabalho após a chegada da fábrica de veículos automotivos da Jeep, e quais as suas características. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo, com a produção de entrevistas em profundidade com trabalhadoras e trabalhadores do Polo, sendo 3 homens e 2 mulheres, empregados da montadora e de empresas sistemistas. Afim de garantir a segurança dos entrevistados, optou-se por utilizar a nomenclatura “E” seguido da ordem de entrevista (E1, E2, E3, E4 e E5). As entrevistas ocorreram via plataforma *on-line, google meet*, com o auxílio de um gravador, entre 2022 e 2023. Os entrevistados trabalham, respectivamente, na *Stellantis, Stefanini, Magneti Marelli, Stellantis, PCMA*.

² Goiana serviu de laboratório para unir as sinergias entre Fiat e Chrysler desde o início das obras, em dezembro de 2012 (Automotive Business, 2015, p.20).

Além disso, fizemos uso da análise de trajetórias de Pierre Bourdieu, na qual os agentes foram convidados a rememorar suas trajetórias através de questões sobre suas instâncias de socialização.³ A partir do material colhido, bem como do levantamento bibliográfico do tema, pudemos perceber como as relações de trabalho produzidas dentro da fábrica reverberam nas dinâmicas socioculturais locais, bem como as perspectivas destas por esses trabalhadores.

A SAGA DA FIAT E A ESCOLHA POR GOIANA

A vinda do Polo Automobilístico para Pernambuco esteve imersa em uma longa trama de acontecimentos e expectativas. De um lado, a abertura da fábrica em Goiana figurava como um passo essencial para a consolidação do então Grupo Fiat na América Latina; do outro lado, o governo do Estado, sob a direção de Eduardo Campos (PSB), esperava que a instalação da montadora atraísse o interesse do empresariado para a região da Zona da Mata Norte abrindo novas frentes de investimento.

Havia um clima positivo para este empreendimento. A fábrica da Jeep foi diretamente beneficiada pela reestruturação produtiva e financeira de Pernambuco, bem como do País, em marcha desde o início dos anos 2000. O projeto pernambucano de diversificação econômica buscou fortalecer o estado em áreas consideradas estratégicas, com ações no âmbito econômico, social, urbano, com o objetivo de integrar para desenvolver. Entre as iniciativas do período em foco, especialmente nas duas primeiras décadas, PE recebeu números bem expressivos em termos de investimentos.

Os investimentos visavam a melhora do poder de consumo brasileiro, cuja repercussão no mercado consumidor o pernambucano foi intensa, o que estimulou a instalação de indústrias no Estado. “Mirando essa fatia de mercado, a FCA decidiu que a marca de luxo Renegade, da Jeep, seria o principal produto da nova fábrica” (Ladosky; Cortes; Cháves, 2017, p.11). O clima de retomada econômica possibilitou ao Grupo Fiat bons benefícios fiscais, advindos de acordos com diferentes instâncias de governo.

Junto ao governo federal, a Jeep desfrutou da redução do Imposto Sobre Produtos Industrializados (IPI), conquistado pelo grupo após a compra da fábrica de chicotes TCA⁴,

³ As entrevistas foram trabalhadas nos seguintes blocos de socialização: educação, trabalho, político e cultural.

⁴ Por coincidência histórica, o terreno da fábrica da TCA no passado abrigou, entre 1966 a 1981, uma sessão de montagem do Jeep Willys, veículo projetado para o exército americano no início dos anos 1940 pela Willys-Overland que deu origem à marca icônica, incorporada pelo Grupo Chrysler em 1987 (*Automotive Business*, 2015, p.10).

de um grupo argentino, localizada em Jaboatão dos Guararapes. Além disso, a TCA também dispunha de benefícios fiscais provenientes do Programa de Desenvolvimento do Setor Automotivo do Estado de Pernambuco (ProdeAuto), criado em 2008, através da Lei nº 13.484, do governo estadual, que foram incorporados pela montadora. O programa tem como finalidade atrair e fomentar investimentos no setor automotivo (estabelecimentos industriais e comerciais atacadistas) mediante a concessão de incentivos fiscais na área do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS).

As possibilidades de investimento e financiamentos foram decisivas para a instalação da Fiat em Pernambuco. Mas para a escolha de Goiana, especificamente, duas questões foram relevantes. Em primeiro lugar, o espaço para o Polo. Em um primeiro momento foi cogitada a possibilidade de instalação da nova filial no Cabo de Santo Agostinho, localizado no litoral sul do Estado, entretanto, o terreno disponível foi considerado pequeno. Eis que Goiana desponta como a nova casa da montadora após o governo do estadual doar um terreno de 14 milhões de metros quadrados no município. O segundo ponto relevante para a escolha da Fiat pelo território goianiense estava na possibilidade de construção de uma fábrica inteiramente nova em um território *greenfield*, com menor potencial de conflito pela pouca experiência industrial e de organização sindical local (Ladosky; Cortes; Cháves, 2017, p.11).

O interesse por territórios afastados dos centros industriais, de pouca trajetória sindical, não é algo novo na trajetória da montadora. Os acontecimentos em torno da implantação da fábrica em Goiana são muito similares ao empreendimento de Melfi, no Sul da Itália, nos primeiros anos da década de 1990. Em ambos os casos, guardadas as diferenças entre o Nordeste do Brasil e o Sul italiano, tem-se a escolha de áreas afastadas, sem tradição industrial e sindical, com grande “disponibilidade de mão de obra ociosa devido ao desemprego crônico” (Bubbico, 2021, p.31).

No caso de italiano, “foram as condições sociopolíticas que ensejaram a migração das fábricas da Fiat do norte da Itália em direção ao sul” Oliveira (2024, p.36). Insatisfeitos com os conflitos trabalhistas nas fábricas do Norte na década de 1960, “e as consequentes conquistas laborais dos trabalhadores das fábricas da Fiat no norte da Itália, somados aos incentivos governamentais para

incrementar a industrialização do sul do país”, segundo Bubbico (2021, p.30), despertaram na montadora o desejo de instalar-se em outros locais.

Chamada de SATA – Sociedade Automobilística de Tecnologia Avançada, a unidade de Melfi abrigava, já naqueles tempos, em torno de “7.000 funcionários, em um ciclo de produção de 18 turnos semanais, de segunda-feira a sábado” (Bubbico, 2021, p.40). Objetivamente estruturada para garantir o máximo de controle, a região escolhida permitia ao grupo a contratação de pessoas “suficientemente qualificadas para desempenhar os novos padrões de produção, mas que desfrutavam da falta de oportunidades de emprego, logo, tinham disponibilidade para aceitar condições de trabalho, no mínimo, questionáveis” (Oliveira, 2024, p.36).

A classe operária construída pela Fiat tinha um perfil bem definido. Os trabalhadores e as trabalhadoras deveriam ser jovens; a idade máxima permitida seria de 32 anos. Eram consideradas, também, “as características socioemocionais dos candidatos, não apenas as profissionais. Lealdade, atitude cooperativa, capacidade de interação e absorção do estresse eram algumas das habilidades requeridas pela empresa”, destacam Camuffo e Volpato (1995, p.808). “Esperava-se que o engajamento comportamental diminuísse, ou mesmo acabasse, os atritos dos trabalhadores contra as práticas da empresa a partir da criação de novas culturas e valores de trabalho” (Oliveira, 2024, p.37).

As atenções na formação da classe de operários pela montadora evidenciam o caráter subjetivo da reestruturação produtiva. Não basta erguer um novo polo de produção, moderno e automatizado. É preciso garantir que o corpo de funcionários esteja suficientemente inserido nos ditames da empresa. Por esta razão, o grupo de jovens trabalhadores, sem tradição industrial, é tão desejado. Estes são mais facilmente atraídos pelas relações de trabalho do polo, que se destaca como novidade diante de uma realidade social tão complexa, onde as oportunidades de trabalho são limitadas, precárias e mal remuneradas, tornando-os vulneráveis.

O recrutamento dos mais jovens para a ocupação de postos de trabalho figura como uma primeira medida nesta estratégia de mobilização da classe trabalhadora. Para inseri-los em uma nova cultura do trabalho, mais condescendente aos modos capitalistas de produção, é preciso criar um reconhecimento destes com a montadora. Os valores da cultura organizacional da fábrica, seus substratos de crenças, são difundidos entre os operários de forma a produzir novas disposições, práticas e representações, ligados a experiência de trabalho, mas que são também transponíveis, já que

têm efeitos sobre outras esferas de experiência social (Rombaldi, 2007, p.47). É a partir da integração do corpo de trabalhadores que a montadora garante não apenas a produção dos automóveis, mas o controle sobre as dinâmicas sociais. O grupo tem plena consciência de que os investimentos na montagem do polo não seriam suficientes sem o engajamento ativo da força de trabalho local, pois não existe especialização flexível sem a presença de fortes vínculos extra-econômicos unindo firmas, trabalhadores, consumidores, poder local e sociedade civil (Roese, 2013, p.26).

Na experiência de Goiana, a montadora tem se aproximado da população local como um símbolo de desenvolvimento, reforçando o “o convencimento de que esse investimento é o único que pode resgatar econômica e socialmente uma área de baixos salários e alta desocupação” (Bubbico, 2021, p.28), aproveitando-se do contexto histórico e social do território, tal como fez em Melfi. A forte presença da agroindústria sucroalcooleira e da pesca artesanal, cujo o surgimento remonta ao período colonial, legou a região um panorama social precário e bastante desigual, conforme apontado por Oliveira (2017, p.36):

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

Assim, a “fábrica mais moderna do mundo”, como ficou conhecido o Polo Automobilístico Jeep, nasceu com a promessa de desenvolver aquela sociedade em termos econômicos, sociais e culturais. Para tal empreitada, percebe-se a realização de dois movimentos: em uma frente o grupo tem retomado alguns elementos sociais da cidade, em vista de tornar-se também “familiar” para estes operários; e do outro, tem alimentado o estigma de atraso que recai sobre as culturas de trabalho locais.

Esse estigma, no entanto, deriva de uma noção limitada acerca da relevância das culturas do trabalho locais para a estruturação da sociedade, posto que, a contribuição destas está além da sua capacidade de geração de valor econômico e material. As culturas do trabalho dizem respeito, segundo “aos elementos materiais (instrumentos, métodos, técnicas, etc.) e simbólicos (atitudes, ideias, crenças, hábitos, representações, costumes, saberes) partilhados pelos grupos humanos — considerados em

suas especificidades de classe, gênero, etnia, religiosidade e geração” (Tiriba, 2008, p.85). Logo, sua importância para as comunidades está além do sentido monetário.

As culturas do trabalho presentes em Goiana sedimentaram dinâmicas sociais, éticas e valores, que a partir do mundo do trabalho se complexificou em outras esferas da socialização. No território é possível encontrarmos elementos do mundo do trabalho em diferentes instâncias, como na cultura, na família e na organização política e ambiental. Por essa razão nos é tão relevante explorarmos as estas relações de trabalho.

ANTIGAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A PESCA ARTESANAL E A AGROINDÚSTRIA DA CANA EM GOIANA

Apesar de conhecida pela tradição de cultivo e produção da cana-de-açúcar, a história de Goiana, bem como as suas relações sociais, não pode ser contada sem a presença, e a devida relevância, da pesca artesanal. Estas, como veremos, se entrelaçam para a constituição do território.

Tanto a pesca artesanal, quanto os engenhos, foram beneficiados por fatores geológicos e climáticos. “A Zona da Mata pernambucana oferecia condições propícias ao desenvolvimento da cultura da cana; o seu clima tropical, com chuvas distribuídas em duas estações [...] permitindo que se fizesse o plantio da cana na estação chuvosa e a colheita se efetuasse no estio”, segundo Freyre (2013, p.12). As condições geográficas propiciaram o desenvolvimento da região, como fica claro na passagem de Andrade (1999, p.103):

[...] formada por duas povoações, a de São Lourenço com duas igrejas, a Matriz de São Lourenço e a do Rosário dos Pretos, situada nas proximidades da costa, e a outra a cerca de nove quilômetros, onde foi construída a igreja de Nossa Senhora do Rosário dos Brancos. Possuía cerca de seis engenhos de açúcar a tração animal, e grandes plantações de mandioca e de tabaco que eram exportados para o Recife e para os sertões do norte, em sumacas que entravam pela barra dos Marcos - canal de Santa Cruz - e subiam o rio Jaguaribe; era rica em pescado e dispunha de grandes coqueirais, muitas frutíferas e expressiva criação de gado bovino. A freguesia possuía nove capelas filiais, seiscentos e sete fogos e cerca de duas mil e seiscentos e trinta e seis pessoas de desobriga.

As povoações a qual se refere Andrade (1999), e que por muitos anos abrigaram engenhos, hoje são reconhecidas como comunidades quilombolas e pesqueiras, a exemplo de Tejucupapo, conhecido como lar das heroínas de Tejucupapo. A atividade da pesca, de acordo com Silva (2013, p.52), foi de suma relevância para o “[...] crescimento do número de engenhos, levando a expansão da área cultivada com o plantio de cana-de-açúcar”. Para além disso, os senhores de engenho dependiam dos ecossistemas da pesca

Dos peixes, dos caranguejos, dos pitus, dos camarões, dos siris, que a dona de casa mandava os moleques apanhar pelos mangues, pela água, pelos arrecifes. Esses pescadores a serviço da casa patriarcal tornaram-se jangadeiros iguais aos caboclos; tão peritos quanto eles no traquejo das jangadas, das canoas e da rede de tucum (...) o negro que a princípio só trabalhou no verde-mar dos canaviais depois tornou-se também operário do mar (Freyre, 2013, p.60).

Assim, mesmo se tratando de naturezas do trabalho em domínios diferentes, um na terra e outro no mar, não é possível pensar uma cultura do trabalho dissociada da presença da outra. Tanto a pesca artesanal, quanto o trabalho nos engenhos, e posteriormente das usinas, refletem seus valores, práticas, sentidos de vida na natureza do trabalho de uma na outra.

Ainda assim, é preciso fazer algumas ponderações a respeito dessas culturas do trabalho. Começaremos pela pesca artesanal, que é caracterizada pelo uso de tecnologias simples e de baixo custo, com técnicas ancestrais e construídas coletivamente, segundo Targino (2012) e envolve um conjunto de valores construídos ao longo de anos em contato com os ecossistemas, o chamado *saber-fazer*. É marcado por constantes relações simbólicas e econômicas com a terra, o mar e seus ciclos; construída nas práticas de uso de ambientes costeiros e marinhos (Diegues, 2004 apud Targino, 2012, p.131).

Em pesquisa realizada na Reserva Extrativista Acaú-PE/Goiana-PE, Targino (2012) pôde observar o desenvolvimento da atividade pesqueira entre homens e mulheres, de diferentes idades. ⁵Segundo a pesquisadora, a pesca artesanal é uma das principais atividades econômicas desempenhadas pelas famílias da reserva, cujo ofício foi passado através das gerações familiares. Segundo Ramalho (2015), é a partir do elo familiar que a pesca artesanal se recria, sendo, portanto, uma dimensão fundamental nesse tipo de atividade produtiva. É entre os familiares que se adquire o conhecimento de quando “se olha, se escuta, faz e repete o que ensinam, dizem e executam os mais velhos, os mestres da pesca” (Ramalho, 2015, p. 57).

Nessa lógica de trabalho, a cooperação surge como uma forma de dar cabo da continuidade das linhagens familiares e da cultura do trabalho. Para Ramalho (2012), a cooperação entre os indivíduos é uma norma a ser respeitada.

⁵ Entre as comunidades pesqueiras do território de Goiana, os tipos de pescados mais comuns são os peixes, a pesca de lagosta, catação ou coleta de marisco, moluscos ou crustáceos, como o caranguejo, e a pesca de camarão, segundo dados da UFPB e IBAMA (2006, p. 18 apud Targino 2012, p. 140). Entre as mulheres, prevalece a catação dos mariscos, enquanto entre os homens, a pesca do peixe, segundo Targino (2012, p.140).

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

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

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

A rotina de trabalho é ditada pelo tempo dos mares e das marés, que de tão inconstantes, corporificam nos homens e mulheres verdadeiros sentidos e práticas, construídas perante suas trajetórias de trabalho e que são próprias da ecologia marinha. Tão diferentes a outros circuitos produtivos, revelando um campo de trabalho mais aberto à autonomia no desenvolvimento de novas subjetividades e objetividades. Mais uma vez, Ramalho (2017) destaca que isso se deve ao fato de que o trabalho artesanal da pesca é feito diretamente pelos pescadores, que possuem seus próprios meios de produção (barcos, armadilhas, saber-fazer, águas de acesso livre), não se sujeitando às “amarras plenas e absolutas do capital” (Ramalho, 2017, p. 130). Isto não significa uma liberdade irrestrita frente ao capital, mas uma autonomia possível.

A natureza do trabalho desse tipo de ofício em muito contrasta com outra atividade típica do território: o trabalho nos engenhos e nas usinas. Hoje em Goiana predominam as usinas. O trabalho nas usinas é marcado pela dualidade entre o trabalho rural e industrial para os trabalhadores que atuam dentro da fábrica e das oficinas. Os *operários do açúcar* (Lopes, 1978), encontram-se sobrepujados sendo “operários por excelência, destituídos dos meios de produção, do controle do processo de produção” (Lopes, 1978, p. 8), ao mesmo tempo em que vivem sob as condições do trabalho rural.

Os trabalhadores das usinas estão divididos entre aqueles que plantam e colhem a cana, que realizam o trabalho braçal e que estão mais ligados à rotina de trabalho rural, e entre os trabalhadores que desempenham suas funções dentro das fábricas, seja na produção do açúcar e do álcool, ou na manutenção do maquinário. José Sérgio Leite Lopes (2018), em pesquisa na Usina Catende, no município de Catende – Pernambuco, encontrou a seguinte distinção entre os operários do açúcar: profissionais, artistas e serventes. “O caráter específico dessas categorias não se encontra ao nível da terminologia, mas sim ao nível do significado que elas adquirem no contexto da usina, em particular o seu caráter de “reinterpretação criativa” por parte dos operários” (Lopes, 1978, p.23).

Esta “reinterpretação criativa” pertencentes aos operários lhes permite socializar e desenvolver laços entre os grupos. Por mais distintos e opostos que possam parecer em suas obrigações laborais, atribuir sentido ao trabalho, mesmo que de forma limitada, permite aos trabalhadores a criação, através da socialização no ambiente de trabalho, de relações solidárias que serão transportadas para outras instâncias da vida social, como nas congregações religiosas, nas atividades de lazer, nas atividades familiares e afins.

Ainda que não seja objeto de análise desse texto a relevância da esfera do trabalho, neste caso, especialmente o trabalho na pesca artesanal e na agroindústria sucroalcooleira, é importante ter em vista a sua contribuição para a formação do território em questão, o município de Goiana. Estas duas culturas do trabalho contribuíram para a formação da classe de trabalhadores, em termos de desenvolvimento corporificado das práticas e habilidades de trabalho, bem como formas de se relacionar com o próprio processo de trabalho.

Tendo em vista esta complexa teia de relações na qual Goiana esteve há anos submersa, é de se imaginar que a introdução de um novo circuito produtivo, como foi o caso da chegada da Jeep, provoque distintas reações entre o operariado local. A mudança de espaço de trabalho é mais do que uma simples transferência: “constitui uma forma de desenraizamento ligado à perda de pontos de referências familiares (visuais, corporais) que haviam permitido a apropriação local de trabalho” (Beaud, Pialoux, 2009, p.54).

Por essa razão, acreditamos que a ida da montadora ao território foi uma decisão estratégica do Grupo, tal como aconteceu em experiências da Fiat, cujo requisito principal estava na oferta da região de mão de obra sem tradição industrial para abrigar os postos de trabalho do Polo. Todavia, a mobilização desses trabalhadores e trabalhadoras requereu da Jeep a introdução de um novo *habitus* de trabalho, como será demonstrado no tópico a seguir.

UMA NOVA CULTURA DO TRABALHO? NOTAS SOBRE AS RELAÇÕES PRODUTIVAS DA JEEP

A migração dos trabalhadores dos sistemas produtivos agrários e pesqueiros para uma indústria de transformação representou para estes indivíduos grandes rupturas nas práticas e nas relações de trabalho. Enquanto o trabalho nas usinas e na pesca, feitos em contato com a natureza, requer desses trabalhadores habilidades manuais e de força, o trabalho na produção de veículos no

Polo Automotivo Jeep acontece prioriza, em grande medida, competências mais técnicas, tendo em vista que a produção acontece com intensa utilização de máquinas e robôs.

A experiência de trabalho na Jeep não foge à regra dos sistemas capitalistas de produção. A rotina de trabalho na fábrica mescla características tayloristas, como o controle na execução dos movimentos dos operários, fordistas, pois a montagem dos veículos acontece através de linhas, e toyotistas, a exemplo do trabalho parcializado em células. Quanto às mudanças na esfera do trabalho, afirmou diz o especial da *Automotive Business* em 2015 (p.20):

O início da operação do Polo Automotivo Jeep na Zona da Mata Norte de Pernambuco, inaugurado em abril na peque na Goiana, substitui a monocultura agrária da cana-de-açúcar – primeira grande riqueza brasileira que começou a ser explorada na região ainda no século 16 – pela sofisticação tecnológica da indústria de transformação do século 21, onde entram chapas de aço de um lado e saem automóveis de alto valor agregado de outro, não sem antes passar por 700 robôs de última geração e pelas mãos bem treinadas de mais de 2 mil trabalhadores, muitos deles ex-lavradores. Eles poderão somar 3,8 mil quando a planta atingir a capacidade plena de 250 mil veículos/ano.

A passagem é certamente muito importante para que possamos conhecer os detalhes da organização produtiva da fábrica. Vê-se, por exemplo, que o número de robôs atuando na produção junto aos trabalhadores é grande. Todavia, este depoimento foi dado no ano de inauguração da fábrica por alguém que não vivenciou propriamente essa dinâmica. Abaixo alguns apontamentos dos trabalhadores acerca desta:

A cobrança, né, todo dia. Se a linha parava, por qualquer coisa, não queriam nem saber porque era. Começavam a gritar para soltar. Supervisor ia lá, supervisor quando vê que a linha tava parada ele liga para o *team leader*, pro *team leader* resolver lá com a gente. É sempre assim essa cobrança (E1, 2022).

Uma vez eu fui dar um suporte a um gerente e ele abriu um programa lá e ficou me explicando que era um programa que ele conseguia de qualquer lugar do Brasil ver a planta da fábrica, ele via o status de produção, de cada linha. E ele podia não só ver a produtividade, mas os sensores dos equipamentos funcionando. Então se a máquina abre e fecha alguma coisa, ele sabia se estava aberta pelo sensor se estava aberta ou fechada. Então ele conseguia ver toda a produção, de qualquer lugar do mundo, pelo computador dele com o programa (E2, 2023).

A inserção desta dinâmica produtiva no Polo tem gerado desgastes entre os trabalhadores e as trabalhadoras, que se queixam da intensa rotina de trabalho. O trabalho nas células têm sido um ponto comum nas avaliações do operariado, visto que, segundo estes, a montagem dos grupos é feita pela gestão, com o auxílio dos *team leaders*, desconsiderando a vontade e a aptidão dos empregados, como ficou claro na fala do entrevistado E1 (2022): “Também, porque tinha um lá que ele não queria sair

da operação que ele entrou, desde que ele entrou só ficou em uma. Aí ele tinha problema quando alguém ia para a dele, que ele tinha que sair, ele achava ruim isso. [risos]”.

Outro caso emblemático de queixas na divisão das atividades foi encontrado por Valéria Oliveira (2017), em pesquisa junto às marisqueiras contratadas pela *Lear Corporation*, empresa responsável pela fabricação dos bancos dos veículos da Jeep.⁶ A pesquisa de Oliveira (2017), revelou o descontentamento dessas trabalhadoras quanto à organização do trabalho na Lear, resultado até, em caso extremos, na saída voluntária de algumas operárias, o que demonstra como a transferência de um sistema de trabalho para outro pode representar rupturas significativas na vida desses indivíduos.

Portanto, o trabalho nas células de produção na fábrica da Lear em Goiana tem exigido das costureiras especialização e a rapidez da fábrica em moldes fordista associada a flexibilidade de atender múltiplas demandas de produtos diferenciados, com uma qualidade superior, a partir das exigências requeridas pela fábrica líder. As mulheres das comunidades pesqueiras de Goiana, ao se inserirem nas indústrias do Grupo Jeep/Fiat/Chrysler em Goiana, experimentaram mudanças nas relações de trabalho e na vida familiar, com modificações nas temporalidades tradicionais (Oliveira, 2017, p.160).

Em grande medida, a recusa ao processo de trabalho na Lear está ancorada nas sociabilidades produzidas na cultura do trabalho na pesca artesanal. Ora, mesmo em meio a profundas desigualdades sociais, o trabalho da pesca organiza esses indivíduos em torno de valores, práticas, sentidos e modos de existência comuns. Assim, a entrada e permanência da Jeep no território de Goiana teve de levar em consideração tais dinâmicas sociais.

A trajetória de expansão do grupo Fiat legou-nos experiência quanto a implementação e absorção da classe operária em diferentes realidades sociais, todavia, ainda assim o ingresso em Goiana exigiu a mobilização de esforços para a vinculação da imagem da montadora com o território. Para tal, desde a inauguração, o grupo tem realizado diversas ações para a integração da montadora com a comunidade local. Desde a promoção de capacitação com os trabalhadores e as trabalhadoras, através de parcerias com diferentes órgãos de ensino⁷, operação necessária tendo em vista a ausência da indústria de veículos no estado, como também financiando e promovendo ações em diferentes instâncias de socialização, a exemplo da cultura.

⁶ Segundo Oliveira (2017, p.157), a Lear Corporation “capacitou trinta e nove mulheres e somente um homem para a fábrica de Goiana. O processo de qualificação foi uma parceria com o Governo do Estado, através da Secretária de Trabalho, Qualificação e Empreendedorismo (STQE) e a Secretária da Mulher (SecMulher-PE)”. A capacitação também contou com o apoio do Município de Goiana, através da Agência de Desenvolvimento e do SENAI.

⁷ Para maiores informações acerca dos processos de capacitação empreendidos em colaboração com a montadora sugerimos a leitura da dissertação “A Fábrica Mais Moderna do Mundo? Relações de trabalho e trajetórias sociais na Jeep/PE” (Oliveira, 2024). (no prelo).

A montadora tem se aproximado da população local através da retomada dos símbolos do território, a exemplo da festa de carnaval. No ano de inauguração foi noticiado que a linha de montagem iria contar com músicas de frevo. “Na linha de montagem o visitante pode ouvir cerca de 60 músicas diferentes a cada turno, do rock metal ao frevo. Elas são tocadas sempre que um operador precisa chamar o líder de equipe para resolver qualquer problema”, conforme a *Automotive Business* (2015, p.22). O grupo também tem investido em outras atividades carnavalescas, como na confecção de estandartes para as agremiações e no auxílio financeiro aos grupos e nações, a exemplo da Nação Africana Pretinha do Congo de Carne de Vaca.

A festa de carnaval possui um grande valor para o território da Mata Norte pernambucana. Goiana é reconhecida internacionalmente como sendo “a cidade dos caboclinhos”, devido a importância das agremiações para a cidade. Nesta época do ano diversos grupos de caboclinhos realizam seus desfiles nas ruas da cidade portando seus estandartes, que “é onde estão bordados os nomes da tribo, sua fundação, o desenho do símbolo da tribo” (Silva, 2012, p.3). Entre os personagens da festa estão “o Guia e o Contra-guia, que são os puxadores dos cordões; os Perós ou curumins; o Rei, também chamado de Cacique, e a Rainha, também dita Cacica; os Caboclinhos que formam em dois cordões, o Pajé e também os caçadores” (Silva, 2012, p.3). Dada a importância da festividade para o município⁸, a Jeep tem buscado se aproximar da comunidade local através da retomada dos seus elementos tradicionais. Acerca dessa relação, afirmou Fernão Vieira, Diretor de Comunicação Corporativa e Sustentabilidade da Fiat-Chrysler Automóveis para a América Latina (2020): “É muito importante para a FCA estar inserida no tecido cultural, social e econômico das comunidades onde temos presença”.

A aproximação da cultura local como estratégia de mobilização da classe trabalhadora, tanto da diretamente empregada do Polo, como dos demais moradores da região, demonstra a complexidade em torno da concepção do trabalho como uma esfera construída além do seu processo produtivo. Sendo a natureza do trabalho fabril solitária, fragmentada e individualizante, quase uma antítese das culturas do trabalho presentes em Goiana, resgatar esses elementos culturais conhecidos pelos

⁸ Mário Ladosky (2015, p.7) em pesquisa sobre a Jeep e Goiana também chegou à conclusão similares sobre a importância da proteção da cultura para o território. Diz ele sobre o assunto: a luta pela manutenção das tradições vai além da preservação de modos de vida e de trabalho artesanal. As manifestações culturais populares são mantidas vivas pela existência de inúmeros grupos de arte, cultura e de religiões de matriz africana, ligados à herança dos antepassados escravos e povos tradicionais indígenas, que promovem manifestações e festas no carnaval e em diversas outras ocasiões ao longo do ano, evidenciando uma luta simbólica pela preservação e respeito ao seu modo de ser.

trabalhadores atua como uma tentativa de criação de uma suportabilidade das condições fabris através da promoção de sociabilidades entre os operários e as operárias.

Não é suficiente para a montadora apenas a criação dos vínculos empregatícios como um demonstrativo da sua boa-fé com a comunidade goianense. As dinâmicas sociais locais têm exigido a mobilização do grupo e o estabelecimento de laços com os grupos da cidade, de modo a atrair e engajar suficientemente os operários e as operárias. Ora, este movimento é estritamente necessário para a concretização dos planos de estabelecimento do ex-grupo Fiat, hoje *Stellantis*, na América Latina.

A mobilização da classe trabalhadora tem por objetivo a obtenção da lealdade dos trabalhadores; no caso da Jeep, trata-se da construção do consentimento desses indivíduos, o que explica essa tentativa de tornar a fábrica um ambiente familiar. Para tanto, a montadora tem investido na tentativa de readequar o *habitus no trabalho*⁹, isto é, na transformação das “matrizes socialmente adquiridas de produção de conduta individual” (Peters, 2013, p.52) que vão orientar os indivíduos nas relações sociais de trabalho. O *habitus*, enquanto princípio gerador é capaz de ordenar

o que o operário come, e sobretudo sua maneira de comer, o esporte que pratica e sua maneira de praticá-lo, suas opiniões políticas e sua maneira de expressá-las diferem sistematicamente do consumo ou das atividades correspondentes do empresário industrial; mas são também esquemas classificatórios, princípios de classificação, princípios de visão e de divisão e gostos diferentes. Eles estabelecem as diferenças entre o que é bom e mau, entre o bem e o mal, entre o que é distinto e o que é vulgar etc., mas elas não são as mesmas (Bourdieu, 1996, p.22).

O *habitus*, conforme explica Peters (2013, p.52), permite “compreender como a conduta social pode se ajustar objetivamente a determinados fins sem que estes tenham sido explicitamente e conscientemente visados pelos autores”. Por se tratar de uma interiorização da exterioridade, o ajuste do *habitus* dar-se-ia “de maneira prático-intuitiva (daí a referência a um *sens pratique*) quando exigidos nas diferentes situações da sua existência social” (Peters, 2013, p.53). Essa mudança no *habitus* pode vir a sofrer transformações diante de “condições de atualização diferentes daquelas em que foram produzidos” (Bourdieu, 2001, p.196), como perante de novas forças culturais, como no exemplo citado por Bourdieu (2001, p.196):

⁹ Acerca do *habitus no trabalho* a partir das leituras de Bourdieu diz Quijoux (2021, p.234) Seu conceito de *habitus* permite, assim, compreender melhor os mecanismos de apropriação de um cargo ou, mais amplamente, de socialização profissional: ao lançar luz sobre as condutas no trabalho por meio do encontro – feliz ou não – entre trajetória social, propriedades e definições de um cargo, Bourdieu supera a armadilha de uma leitura sincrônica – frequente nas condições de trabalho – e mostra que a relação com o trabalho é o resultado de uma articulação complexa entre as socializações primária e secundária. O *habitus no trabalho*, portanto, não pode ser reduzido à expressão profissional de uma relação social situada.

Isso ocorre em especial em todos os casos em que os agentes perpetuam disposições tornadas obsoletas pelas transformações das condições objetivas (envelhecimento social), ou quando ocupam posições capazes de exigir disposições diferentes daquelas derivadas de sua condição de origem, seja de modo duradouro, como os arrivistas, ou de maneira conjuntural, como os mais destituídos quanto têm que se defrontar com situações regidas pelas normas dominantes, como certos mercadores econômicos ou culturais.

Assim, ao transmutar os “esquemas de percepção, apreciação e ação” (Bourdieu, 2001, p.169) desses operários a montadora caminha para a introdução de uma nova cultura operária em Goiana, posto que, como vimos, a esfera do trabalho possui um peso muito grande para essa comunidade, logo, os esquemas produzidos dentro do perímetro da fábrica devem refletir nas interações sociais construídas fora desta.

Uma rotina de trabalho parcializada em células, com a frequente troca de posições na linha, dividindo o espaço com outros “colaboradores”, e obrigados a desenvolver diferentes funções na produção; esse processo de trabalho é a antítese se comparado à dinâmica de trabalho na pesca artesanal, por exemplo. No caso do trabalho nas usinas, mesmo com sua natureza do trabalho industrial e capitalista, havia espaço para a construção das autotransformações entre os operários do açúcar, como demonstrado por Lopes (1976). Diferentemente do que ocorre no Polo, cuja natureza do trabalho é pensada para controlar ao máximo o operariado.

Por outro lado, alguns acontecimentos demonstram que a dinâmica produtiva do Polo é permeada por processos de resistência entre o operariado. A pesquisa de Oliveira (2017) identificou a recusa de parte das marisqueiras capacitadas pela Lear, que antagonizaram com o processo de trabalho da fábrica e optaram pelo retorno à pesca artesanal. Além disso, entre os entrevistados surgiram falas carregadas de descontentamento em relação à estrutura e ao funcionamento da fábrica. Como segundo o E2 (2022), que diante das exigências de funcionamento da linha ignorar “eu por exemplo, parava quando não tinha outro jeito de fazer. Que tinha que parar e fazer o que? Parar e resolver lá. Deixava eles gritando lá”.

O enfrentamento à dinâmica da Jeep, ao nosso ver, não está apenas no embate direto dos operários e operárias com a direção, mas também nas resistências quanto a “vestir a camisa” da equipe, ou mesmo em querer construir a trajetória de trabalho no Polo, como foi colocado pela E5 (2023) ao ser questionada quanto às suas ambições de trabalho. Esta disse não ter o desejo de tornar-se uma líder, pois o trabalho requer lidar com muitas pessoas e tomaria muito do seu tempo, já escasso tendo

em vista a rotina como operária da PCMA e mãe de dois filhos, sendo uma adolescente de 12 anos e um filho adulto de 19 anos.

As falas dos entrevistados demonstram que a introdução da nova cultura do trabalho não se deu de forma homogênea. O contexto social do território contribuiu para o interesse na montadora, que soube usar as suas características para sensibilizar o operariado local. A estabilidade funcional, a segurança social e o trabalho altamente moderno suscitaram entre a população o desejo de alcançar um novo *status* social após o ingresso no Polo. Estas foram estratégias postas em prática pelo Grupo, que durante a sua trajetória obteve importantes experiências quanto à formação do operário – sem vícios, conforme Ketter. Todavia, o *slogan* da montadora e a mobilização das disposições sociais de Goiana não garantiram a subserviência da classe trabalhadora, que resiste às investidas do Grupo *Stellantis*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar como se sucedeu a introdução de uma nova cultura operária em Goiana, Mata Norte de Pernambuco, após a chegada da fábrica de veículos automotivos da Jeep, e quais as suas características, partindo da perspectiva que era um desejo expresso e público do Grupo Fiat, antigo dono da Jeep, marca hoje pertencente a *Stellantis*, a criação de uma classe de trabalhadores sem vícios. Assim, partimos, em um primeiro passo, para a investigação da trajetória de expansão do grupo para compreendermos o processo em curso em Goiana.

A partir da retomada de outros investimentos da montadora percebeu-se que a escolha por locais como Goiana, afastada dos grandes centros urbanos, sem tradição fabril e sindical, foi estrategicamente pensada. Experiências como a chegada em Melfi, nos anos X, e em Betim, na década de 1970, evidenciam o interesse da Fiat por regiões com as mesmas características da cidade da Mata Norte de Pernambuco. Todavia, as especificidades que marcam o território pernambucano exigiram da montadora movimentações para atrair e mobilizar os seus trabalhadores.

As culturas do trabalho em Goiana, especialmente a pesca artesanal e a agroindústria sucroalcooleira, representam para aquela região base para a formação das suas relações sociais e de trabalho. O que é construído no processo de trabalho, a cooperação entre amigos e familiares, a pertença, as práticas, o manuseio de ferramentas e o controle dos corpos, criou entre esses trabalhadores *habitus de trabalho* que são transportados para outras instâncias da vida social, como a

cultura, o lazer, a religião, políticas, entre outras. Desta forma, a introdução da Jeep e o emprego dos trabalhadores precisou levar em consideração toda essa bagagem social.

Por esse turno, acreditamos que a investida no território preconizou não apenas a contratação do operariado local, mas o envolvimento destes em novos *habitus de trabalho*, de forma a inseri-los, engajá-los a “vestir a camisa” nos ditames da empresa. E assim, as dinâmicas construídas dentro do perímetro do Polo serão levadas para as outras esferas comunitárias, de forma a constituir uma nova cultura do trabalho, na qual a Jeep está situada no centro, tornando-se a referência para essas comunidades.

Um movimento complexo, que tem tido consequências para os seus empregados. Por um lado, a desigualdade em Goiana suscitou a esperança em torno do ingresso na montadora, e por outro, houve desconfiança sobre o que esta representaria para a região. Entre os pesquisados, seduzidos, a princípio, pelas expectativas de trabalho no Polo, as maiores queixas estão quanto ao processo de trabalho, que apesar de supostamente humano, continua sendo predatório e ostensivo para esses indivíduos.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M. C. O. Itamaracá, uma capitania frustrada. Recife: Centro de Estudos de História e Cultura Municipal, 1999.
- BEAUD, S.; PIALOUX, M. Retorno à Condição Operária: investigação em fábricas da Peugeot na França. 1 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- BUBBICO, D. Melfi no Brasil vinte anos depois: semelhanças e diferenças entre os investimentos greenfield da FCA em Melfi e em Goiana. In: LADOSKY, M. H. (org). A Indústria Automobilística vista do espaço local: a experiência da Jeep (FCA) em Pernambuco e de outras montadoras. Paraíba: Ed. Edupeb, 2021.
- BOURDIEU, P. A. Razões Práticas. Sobre a Teoria da Ação. Campinas: Papirus Editora, 1996.
- BOURDIEU, P. Meditações Pascalianas. 2a. Ed. Rio de Janeiro, Bertand Brasil, 2001.
- CAMUFFO, A.; VOLPATO, G. The labour relations and lean manufacturing at Fiat. The International Journal of Human Resource Management, Inglaterra, v. 6, n. 4, dez. 1995.
- DIEGUES, A. C. A Pesca Construindo Sociedades. São Paulo: NUPAUB-USP, 2004.
- FREYRE, G. Nordeste. 1º ed digital. São Paulo: Global, 2013.
- GRANDES NOMES DA PROPAGANDA. Jeep apoia ciclo carnavalesco pernambucano. Disponível em: <https://grandesnomesdapropaganda.com.br/mercado/jeep-apoia-ciclo-carnavalesco-pernambucano/>. Acesso em: 10 set. 2024.
- LADOSKY, M. H. G. Tradição e modernização das relações de classe em Goiana (PE). IN: ANPOCS, 39, 2015, Caxambu. **Anais do 39º Encontro da Anpocs**. Caxambu: ANPOCS, 2015, p. 1-24.
- LADOSKY, M. H. G.; CORTES, O. M. D.; CHÁVEZ, M. H. Globalização e cultura trabalhista: estudo comparativo entre plantas automotivas no México e no Brasil. In: ASSOCIAÇÃO LATINO-AMERICANA DE SOCIOLOGIA, XXI, 2017, Uruguai. Anais ALAS Uruguai. Disponível em:

https://www.easyplanners.net/alas2017/opc/tl/1362_mario_henrique_guedes_ladosky.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

LINHART, D. *A Desmedida do Capital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

LOPES, J. S. L. 2 ed. *O vapor do diabo: o trabalho dos operários do açúcar*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

O ESTADO DA ARTE NO POLO JEEP. *Automotive Business*. Betim, jul. 2015. Edição Especial. Disponível em: https://issuu.com/automotivebusiness/docs/ab_jeep2015. Acesso em: 11 set. 2024.

OLIVEIRA, L. S. F. de. *A Fábrica Mais Moderna do Mundo? Relações de trabalho e trajetórias sociais na Jeep/PE*. 2024. ...f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2024. (No prelo).

OLIVEIRA, V. C. A. DE. *DE MARISQUEIRAS A OPERÁRIAS: experiências de trabalho e gênero nos territórios pesqueiros de Goiana/PE*. 2017. 215f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2017.

PETERS, G. *Habitus, reflexividade e o neo-objetivismo na teoria da prática de Pierre Bourdieu*. RBCS, São Paulo, v. 28 n. 83 outubro 2013.

QUIJOUX, M. *Reprodução, habitus, campo: como Bourdieu pensa o trabalho?*. *Revista de Ciências Sociais Política & Trabalho, Paraíba*, v.1, n. 54, 2021.

RAMALHO, C. W. N.; MELO, Andrezza A. de. *Uma Etnografia dos Mestres da Pesca Artesanal da Praia de Carne de Vaca, Goiana, PE*. *Revista Cadernos de Ciências Sociais da UFRPE, Recife*, v. 1, n. 6, p. 50-71, jan./jun. 2015.

RAMALHO, C.W.N. *Sentimento de Corporação, Cultura do Trabalho e Conhecimento Patrimonial Pesqueiro: expressões socioculturais da pesca artesanal*. *REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS, Fortaleza*, v. 43, n. 1, p. 8 – 27, jan/jun, 2012.

RIBEIRO, G. *Programa da Jeep de apoio à cultura dá novo fôlego a grupos carnavalescos tradicionais de Pernambuco. Nós: ação social das empresas*. Rio de Janeiro, 20 fev. 2020. Disponível em: <https://nos.insightnet.com.br/programa-da-jeep-de-apoio-a-cultura-da-novo-folego-a-grupos-carnavalescos-tradicionais-de-pernambuco/>. Acesso em: 11 set. 2024.

ROESE, M. *Problemas Globais, Respostas Locais: a indústria de móveis de madeira no Brasil à luz dos enfoques de cadeias produtivas e sistemas regionais de inovação*. 2003. 260f. Tese (Doutorado em Políticas Científica e Tecnológica) – Universidade de Campinas, Campinas, 2003.

ROMBALDI, M. *Os sindicalistas nas entrelinhas: o caso do Sintetel pós-privatizações*. 2007. 139f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

SILVA, I. C. R. da. *“MARISQUEIRA E QUILOMBOLA É TUDO A MESMA COISA”*: um estudo sobre as formas de mobilização política – o caso de povoação de são lourenço - goiana - pernambuco. 2018. 116 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

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

TIRIBA, L. *Cultura do Trabalho, autogestão e formação de trabalhadores associados na produção: questões de pesquisa*. *PERSPECTIVA, Florianópolis*, v. 26, n. 1, p. 69-94, jan./jun. 2008. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rp/v26n01/v26n01a05.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

VICENTE, S. *O sagrado no caboclinho em Goiana, PE*. In: *SIMPÓSIO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA PARA PESQUISA E HISTÓRIA DAS REALIÇÕES*, 2011, Juiz de Fora. *Anais dos Simpósios da ABHR*, ISSN 2237-4132, vol. 13, 2012. Disponível em: <https://revistaplura.emnuvens.com.br/anais/article/view/437>. Acesso em: 10 set. 2024.

FINANCIAMENTO: O presente trabalho foi realizado com apoio da Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco – Pernambuco (FACEPE).

CONTRIBUIÇÃO DAS/DOS AUTORES/AS: Autora 1: Writing-Original Draft.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE: A autora declara que não há conflito de interesses a mencionar.

MINIBIOGRAFIAS DOS/DAS AUTORAS DO PAPER

Doutoranda em Sociologia pelo Programa de Pós-graduação da Universidade Federal de Pernambuco (PPGS-UFPE); Mestra em Sociologia pelo Programa de Pós-graduação da Universidade Federal de Pernambuco (PPGS-UPE). Tem experiência na área de Sociologia do Trabalho, com ênfase em relações de trabalho.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.