



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DINÂMICAS  
TERRITORIAIS E SOCIEDADE NA AMAZÔNIA  
ÁREA: INTERDISCIPLINAR



ROSEMAYRE LIMA BEZERRA

**O TRABALHO EM TEMPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO:  
O TRABALHO TERCEIRIZADO NO SETOR DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO NA  
INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL EM PARAUAPEBAS/PA**

MARABÁ- PA  
AGOSTO DE 2014

**ROSEMAYRE LIMA BEZERRA**

**O TRABALHO EM TEMPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO:  
O TRABALHO TERCEIRIZADO NO SETOR DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO NA  
INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL EM PARAUAPEBAS/PA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Dinâmicas Territoriais e Sociedade na Amazônia (PDTSA), da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, campus de Marabá, como um dos requisitos para a obtenção do título de mestre em Dinâmicas Territoriais e Sociedade na Amazônia.

Orientador: Prof.<sup>o</sup> Dr. Marcelo Domingos Sampaio Carneiro.

MARABÁ– PA  
AGOSTO DE 2014

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)**  
**(Biblioteca Josineide Tavares, Marabá-PA)**

---

B574t

Bezerra, Rosemayre Lima

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

172 f.; 29,8 cm

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Domingos Sampaio Carneiro.

Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Dinâmicas Territoriais e Sociedade na Amazônia, da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará.

Inclui referências e anexos

1. Relações trabalhistas – Serra de Carajás, Parauapebas, (PA). 2. Emprego temporário – Serra de Carajás, Parauapebas, (PA). 3. Transportes – Serra de Carajás, Parauapebas, (PA). 4. Exploração mineral – Serra de Carajás, Parauapebas, (PA). I. Título.

CDD - 22 ed.: 335.82098115

---

**ROSEMAYRE LIMA BEZERRA**

**O TRABALHO EM TEMPOS DE FLEXIBILIZAÇÃO:  
O TRABALHO TERCEIRIZADO NO SETOR DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO NA  
INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL EM PARAUAPEBAS/PA**

Banca Examinadora:

---

Prof<sup>o</sup> Dr. Marcelo Domingos Sampaio Carneiro  
(Orientador e Presidente da Banca)  
UFMA/PDTSA-UNIFESSPA

---

Prof<sup>o</sup> Dr. Willian Santos Assis (Examinador Interno)  
UFPA/PDTSA-UNIFESSPA

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Edna Maria Ramos de Castro (Examinadora Externa)  
UFPA

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Célia Regina Congilio (Examinadora Suplente)  
PDTSA-UNIFESSPA

Conceito: Aprovado

Data de aprovação: 01 de setembro de 2014

*Dedico à minha mãe Lete.*

## **AGRADECIMENTOS**

Meus agradecimentos serão poucos. Se fosse elencar todos que direta ou indiretamente contribuíram comigo nesse percurso do mestrado não caberia nessas páginas, à todos sou muito grata. Mas algumas contribuições foram particulares.

Agradeço a companheira Iara pela sua insistência salvadora para que eu me inscrevesse na seleção do mestrado.

Serei eternamente agradecida ao meu querido Tiese por tornar as aulas uma experiência leve com nossos “comentários” impagáveis. Em nome do qual estendo abraços aos demais colegas.

Aos meus valerosos companheiros/as da CPT de Marabá pela colaboração e compreensão.

Ao meu companheiro de sonhos e vida Pyabalo Tchangai pela paciência.

Ao meu orientador Prof. Marcelo Carneiro pela demonstração profunda de uma prática educadora sem a qual teria desistido. Em nome do qual estendo os agradecimentos aos demais professores do curso.

Aos companheiros Glerley, Edilson e minha irmã Raika pela colaboração durante as atividades de campo.

Aos trabalhadores rodoviários pela disposição em falar de suas histórias.

Íamos a um vapor que partia de madrugada. No mar, a treva mais intensa envolvia o *steamer*, um transporte inglês com a carga especial de minério. O comandante fora ao Cassino; alguns boys poucos limpos pendiam da murada com um cozinheiro chinês de óculos. Uma luz mortiça iluminava o convés. Tudo parecia dormir. O batelão, porém, atracava, fincavam-se as candeias; quatro homens, ficavam de um lado, quatro do outro, dirigidos por um preto que corria pelas bordas do barco, de tamancos, dando gritos guturais. Os homens nus, suando apesar do vento, começavam a encher enormes tinas de bronze que o braço de ferro levantava num barulho de trovoada, despejava, deixava cair outra vez.

Entre a subida e a descida da tina final, eu os ouvia:

- O minério! É o mais pesado de todos os trabalhos. Cada pedra pesa quilos. Depois de se lidar algum tempo com isso, sentem-se os pés e as mãos frios; e o sangue, quando a gente se corta, parece amarelo... É a morte.

- De que nacionalidade são vocês?

- Portugueses...Na ilha há poucos espanhóis e homens de cor. Somos nós os fortes.

O fraco, deviam dizer, o fraco dessa lenta agonia de rapazes de velhos, de pais de famílias numerosas.

Para os contentar, perguntei:

- Por que não pedem a diminuição das horas de trabalho?

As pás caíram bruscas. Alguns não compreendiam, outros tinham risinhos de descrença:

- Para que, se quase todos se sujeitam?

Mas, um homem de barba ruivas, tisonado e velho, trepou pelo monte de pedra e estendeu as mãos:

**- Há de chegar o dia, o grande dia!**

E rebentou como um doido, aos soluços, diante dos companheiros atônitos.

**Trecho do escrito “A fome negra”, João do Rio (1881-1921)**

## **RESUMO**

O presente estudo tem como objetivo compreender a experiência do trabalho terceirizado realizado por trabalhadores do setor de transportes na exploração mineral presente na Serra de Carajás, no município de Parauapebas/PA. A dissertação analisa diferentes dimensões dessa prática, no que se refere às condições e relações de trabalho, do acesso a direitos, bem como, nas práticas de organização sindical, procurando observar suas repercussões para os trabalhadores. A pesquisa articulou diferentes ferramentas metodológicas, dando ênfase, contudo, a análise qualitativa, através da realização de entrevistas com trabalhadores e representantes sindicais. Como resultado, a pesquisa mostra que o processo de terceirização empreendido em Carajás produziu entre outras questões uma dinâmica crescente de degradação nas condições de trabalho e de fragmentação e fragilização dos espaços coletivos de negociação de direitos, o que tem gerado acessos diferenciados a conquistas trabalhistas.

**Palavras-Chaves:** Terceirização; Mineração; Rodoviário.

## **ABSTRACT**

This study aims to understand the experience of the outsourced work done by employees of the transport sector in mineral exploration in this Serra de Carajás, in the municipality of Parauapebas / PA. The paper analyzes different dimensions of this practice, with regard to the conditions and labor relations, access rights, as well as the practices of union organization, trying to observe their effects on workers. The research articulated different methodological tools, emphasizing, however, qualitative analysis, by conducting interviews with workers and union representatives. As a result, the research shows that the outsourcing process undertaken in Carajás produced among other things a growing dynamic degradation of working conditions and the fragmentation and weakening of collective spaces rights trading, which has generated differentiated access to labor achievements.

**Key-words:** Outsourcing; Mining; Highway.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 01</b>	EMPREGOS GERADOS NO SETOR MINERAL NO PARÁ.....	17
<b>GRÁFICO 02</b>	EVOLUÇÃO DO SALDO DA BALANÇA COMERCIAL DO PARÁ - 2000/2010.....	63
<b>GRÁFICO 03</b>	REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS PRINCIPAIS SETORES ECONÔMICOS EM PARAUAPEBAS/PA.....	93
<b>GRÁFICO 04</b>	PRINCIPAIS SETORES OCUPADORES DE MÃO-DE-OBRA EM PARAUAPEBAS/PA.....	94
<b>GRÁFICO 05</b>	EVOLUÇÃO DE AÇÕES RECEBIDAS NAS VARAS DO TRABALHO EM PARAUAPEBAS, MARABÁ, SANTARÉM E REDENÇÃO.....	99

## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO 01</b>	MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS DOS MARCOS DE REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.....	41
<b>QUADRO 02</b>	MEDIDAS ADOTADAS COM VISTA À REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	44
<b>QUADRO 03</b>	PLANOS E LEIS QUE FAVORECERAM O DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE MINERAL NO BRASIL NOS ANOS DE 1990.....	62
<b>QUADRO 04</b>	SINDICATOS QUE AGLUTINAM TRABALHADORES LIGADOS À INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL EM PARAUAPEBAS/PA.....	69
<b>QUADRO 05</b>	DISTÂNCIA RODOVIÁRIA DE PARAUAPEBAS PARA MINAS EM ATIVIDADE.....	71
<b>QUADRO 06</b>	REMUNERAÇÃO BASE E PORCENTAGEM DE REAJUSTE PRATICADO POR EMPRESAS DO SETOR RODOVIÁRIO EM PARAUAPEBAS/PA.....	78
<b>QUADRO 07</b>	MANIFESTAÇÕES DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS EM PARAUAPEBAS/PA.....	92

## LISTA DE IMAGENS

<b>MAPA 1</b>	LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DE PARAUPEBAS/PA.....	20
<b>FIGURA 1</b>	DEMONSTRAÇÃO DO CONJUNTO DE OPERAÇÕES QUE PODEM SER REALIZADAS POR UMA EMPRESA TERCEIRIZADA.....	85

## **LISTA DE SIGLAS**

**ALBRÁS-** ALUMÍNIO BRASILEIRO S. A  
**ALUNORTE-** ALUMINA DO NORTE DO BRASIL S.A  
**BASA-** BANCO DA AMAZONIA  
**CUT-** CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES  
**CNI-** CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA  
**CSN-** COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL  
**CVRD-** COMPANHIA VALE DO RIO DOCE  
**CEPASP-** CENTRO DE EDUCAÇÃO, PESQUISA E ASSESSORIA SINDICAL E POPULAR  
**CCQ-** CÍRCULOS DE CONTROLE DE QUALIDADE  
**DIEESE-** DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS  
**DOCEGEO-** RIO DOCE GEOLOGIA E MINERAÇÃO S.A SOCIECONÔMICOS  
**DNPM-** DEPARTAMENTO NACIONAL DE PRODUÇÃO MINERAL  
**ELETRONORTE-** CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S.A  
**FGTS-** FUNDO DE GARANTIA DO TRABALHADOR ASSALARIADO  
**GETAT-** GRUPO EXECUTIVO DE TERRAS DO ARAGUAIA-TOCANTINS  
**INSS-** INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO SOCIAL  
**JSL-** JÚLIO SIMÕES  
**JT-** JUSTIÇA DO TRABALHO  
**MRN-** MINERAÇÃO RIO DO NORTE  
**MPT-** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
**MTE-** MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
**PFC-**PROJETO FERRO CARAJÁS  
**PGC-** PROGRAMA GRANDE CARAJÁS  
**RADAM-** PROJETO RADAR DA AMAZÔNIA  
**SEICOM-** SECRETARIA DE ESTADO DE INDÚSTRIA, COMÉRCIO E MINERAÇÃO  
**SUDAM-** SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA  
**SINTRASUL-** SINDICATO DE MOTORISTA DO SUL E SUDESTE DO PARÁ

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	14
PARAUAPEBAS/PA: O <i>LÓCUS</i> DA PESQUISA.....	19
PERCURSO METODOLÓGICO.....	22
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	24
<b>1. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A QUESTÃO DA TERCEIRIZAÇÃO: PRESSUPOSTOS</b> .....	26
1.1 INTRODUÇÃO.....	26
1.2 TRABALHO EM TEMPOS DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL.....	34
1.3 REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS, TERCEIRIZAÇÃO E REPERCUSSÕES SOBRE O MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL.....	37
1.4 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITOS E ABORDAGENS.....	47
<b>2. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NA INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL NO PARÁ</b> .....	53
2.1 BREVE PERCURSO DA INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL NO PARÁ: OS PRIMEIROS TEMPOS.....	53
2.2 A INDÚSTRIA MINERAL PARAENSE EM TEMPOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	59
2.2.2 O CASO DA MINERAÇÃO RIO DO NORTE.....	64
2.2.3 O CASO DA MINERADORA VALE S.A.....	66
<b>3. NA ROTA DA PRECARIZAÇÃO: AS CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO DOS RODOVIÁRIOS TERCEIRIZADOS LIGADOS A ATIVIDADE MINERAL EM PARAUAPEBAS/PA</b> .....	68
3.1 INTRODUÇÃO.....	68
3.2 O SETOR RODOVIÁRIO E OS DIFERENTES SEGMENTOS DE TERCEIRIZADOS NO TRANSPORTE MINERAL.....	70
3.2.1 O TRABALHO NO SEGMENTO DE FRETAMENTO.....	73
3.2.2 O TRABALHO NO SEGMENTO DO TRANSPORTE DE CARGAS: O CASO DO TRANSPORTE DE MINÉRIOS.....	83
3.3 A ATUAÇÃO SINDICAL E LUTA CONTRA A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	91
<b>CONSIDERAÇÃO FINAIS</b> .....	101
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	104
<b>ANEXOS</b> .....	109

## INTRODUÇÃO

O extrativismo mineral industrial, e os sistemas de logística a ele associados, representa um dos principais segmentos econômicos do estado do Pará. Nas regiões em que se desenvolve essa atividade de exploração mineral, estão implicados profundos processos de reorganização socioeconômicos, ambientais, políticos e culturais. Estes elementos evidenciam-se, de forma muito nítida, na região sudeste do estado do Pará, especificamente, na Serra de Carajás (município de Parauapebas), *locus* empírico deste estudo.

Os diferentes grupos sociais que nasceram ou se deslocaram para esta região, a partir dos anos 1960, vêm vivenciando mudanças radicais em seu modo de viver e se reproduzir socialmente, com a introdução de novas atividades econômicas e a atuação de novos atores sociais, articulados a processos que se desenvolvem em escala nacional e/ou global.

Ao longo desse período presenciou-se a redução da cobertura florestal, com a chegada de estradas as quais alteraram, profundamente, a lógica de organização do espaço local, como foi o caso das rodovias Belém - Brasília e Transamazônica. Isto provocou a saída de um modo de organização socioeconômica com referência no sistema rio- várzea – floresta, para outro, associado ao padrão da estrada – terra firme – subsolo (GONÇALVES, 2005).

Nesse período, houve alteração e intensificação na lógica de exploração da terra e de seus bens naturais, passando-se de um sistema de exploração baseado no controle comercial de um campesinato predominantemente ribeirinho, com atividades que mesclavam o extrativismo vegetal e a produção agrícola de subsistência, para uma produção, especialmente, pecuária. Esta última, por sua vez, baseava-se no controle e monopólio da terra, desmatamento, trabalho escravo e geração de profundos conflitos ainda hoje existentes, constituindo-se em uma fronteira agromineral. (HÉBETTE, 2004; VELHO, 2009; HALL, 1989).

Além disso, houve uma “explosão” de criação de novos municípios, com uma população urbana crescente, atraída pelos chamados grandes projetos de produção de energia, de exploração e transporte de minérios (SILVA, 2004), que impactaram, irreversivelmente, a vida das populações locais, especialmente, dos povos indígenas que desde o início tem lutado em defesa de seus territórios e também das populações pobres que para cá vieram.

È nesse contexto que se deu a formação do principal contingente da força de trabalho, recrutada e empregada pela indústria extrativa mineral<sup>1</sup>. Isto ocorre, especialmente, a partir de meados da década de 1970, com o início da construção das infraestruturas necessárias para a implantação do Projeto Ferro Carajás (PFC): a mina na Serra de Carajás, o porto de Ponta da Madeira (São Luís/MA) e a ferrovia de 890 km interligando a mina ao porto.

A possibilidade de obter trabalho nessas obras, ou em outras que também se relacionam com a atividade de extração mineral- caso da construção da UHE de Tucuruí e da implantação de pólos siderúrgicos- tornou essa região da Amazônia Oriental um dos principais pólos de atração dos milhares de trabalhadores-migrantes, que se deslocaram em busca de trabalho e melhores condições de sobrevivência. Os novos empreendimentos implantados representaram, portanto, “um alargamento da relação salarial e a presença de novas formas de regulação no mercado de trabalho influenciando nas estratégias de fixação de mão de obra que transita nessa fronteira em busca de trabalho menos provisório” (CASTRO, 1994: p.04).

Apesar da ampliação dos postos de trabalho nesse período, um elemento muito forte se destaca no processo de assalariamento impulsionado pelos grandes projetos. Ou seja, a qualidade precária desses postos de trabalho. A maior parte do emprego gerado estava ligada a atuação de empresas terceirizadas, onde, geralmente, as relações de trabalho ocorriam em condições de desrespeito à legislação trabalhista.

Esse processo de terceirização tem ocorrido, desde então, *pari passu* com o desenvolvimento da indústria extrativa mineral em Carajás. Castro (1994: p.13), nos anos 1990, já indicava a progressão da terceirização na Amazônia oriental, mostrando indicadores que apontavam para a “descentralização crescente das atividades, transferindo aquelas empresas as atribuições sobre o controle da produção e da disciplina, do recrutamento e da seleção e sobre os encargos sociais”. Mesmo com o fim das obras do PFC e a redução do número de empreiteiras contratadas pela empresa Vale, esse processo continuou avançando, com um aumento no efetivo de trabalhadores terceirizados, que passou de 3.000 em 1988 para 4.300 em 1990. (CASTRO, 1994: p.13).

---

<sup>1</sup>Destaco principalmente o caso dos trabalhadores empregados em atividade que exigiam baixa qualificação profissional, uma vez que para atividades mais qualificadas foram trazidos trabalhadores de outras regiões do país.

No início dos anos de 1990, a Vale, que ainda era uma empresa estatal<sup>2</sup>, passou por um processo de reestruturação produtiva, com o desenvolvimento de estratégias as quais alinhavam a empresa a conjuntura do período, marcada pelo crescimento de processos de terceirização e pela aplicação das políticas neoliberais pelo governo brasileiro, preparando-a para o processo de privatização, que ocorrerá em 1997.

Uma das medidas buscadas foi a redução da folha de pagamento, através de uma política de demissão voluntárias, o que resultou na diminuição do número dos trabalhadores diretos e na saída de antigos funcionários. Essa medida, além de atingir um objetivo econômico, continha também um elemento de natureza política, pois permitia eliminar resistências ao novo modelo de gestão que estava sendo implantado, ao passo “que implementava novas formas de contratação e assim os que passaram a ser incorporados na empresa deveriam está mais “alinhados” as competências e habilidades exigidas pela estratégia de acumulação capitalista da época” (MINAYO, 2004).

Nesse processo, muitos setores da empresa, nos seus diferentes sistemas de produção<sup>3</sup>, passam a ser terceirizados. No caso específico do chamado sistema Norte, onde fica localizada a exploração mineral de Carajás, o processo de terceirização ganhou força, acompanhando também o surgimento de novos projetos de exploração mineral ligados a Vale, como o Igarapé Bahia, Manganês do Azul, Sossego, Serra Leste e Salobo.

Atualmente, segundo dados apresentados pelas próprias empresas mineradoras, para cada trabalhador direto existem 3,5 terceirizados na atividade mineral no estado do Pará, evidenciando a tendência de expansão desse processo (ANUÁRIO MINERAL, 2012).

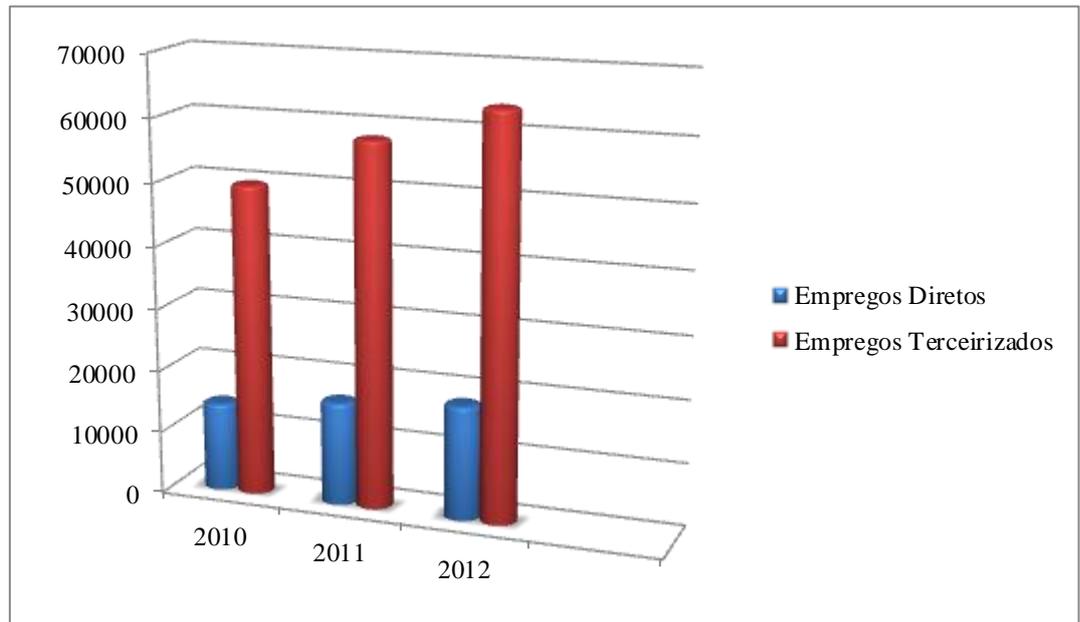
O gráfico abaixo evidencia essa progressão e a grande diferença entre esse segmento de trabalhadores e os “próprios”, ou seja, os diretamente ligados às empresas de mineração.

---

<sup>2</sup> Na época a referida empresa era denominada de Companhia Vale do Rio Doce.

<sup>3</sup> Na época foram identificados dois sistemas de produção. O sistema Sul, localizado nos estados de Minas Gerais e Espírito Santo e o sistema Norte, localizado nos estados do Pará e Maranhão (CARNEIRO, 2013).

**Gráfico 01- Empregos gerados no setor mineral no Pará.**



**Fonte:** Anuário Mineral 2012, 2013. Elaboração da autora.

Neste gráfico, a terceirização se apresenta como um movimento claro no processo de trabalho na mineração. Apesar disso, poucas pesquisas foram realizadas sobre esse tema na região de Carajás, especialmente, no que concerne ao que esse processo representou para os trabalhadores da atividade mineral.

Nesse sentido, e tendo em vista o presente contexto, nosso **objetivo** com este estudo é compreender as repercussões do processo de terceirização para os trabalhadores envolvidos na atividade mineral em Parauapebas/PA, mais especificamente, para um segmento da força de trabalho envolvida na atividade mineral: os trabalhadores do setor de transporte de cargas e pessoas. Para tanto, procurei analisar as repercussões do processo de terceirização em diversos aspectos, discutindo seus efeitos nas condições e relações de trabalho, no acesso a direitos trabalhistas, bem como nas práticas de organização sindical.

A relevância desta pesquisa se dá por diversas razões, dentre as quais podemos destacar:

- a) O escasso número de pesquisas realizadas no âmbito da sociologia do trabalho na região, sendo que as produções no campo da sociologia estão concentradas, grande parte, na sociologia rural.
- b) Também são raros os estudos sobre o processo de inserção dessa região no processo de reestruturação produtiva, não havendo continuidade nas pesquisas realizadas nos anos 1990 por Castro (1994) e Santos (1996).
- c) Pela importância numérica que o trabalho terceirizado na atividade mineral ganhou em Parauapebas. Hoje, no quadro geral da empresa, o número de trabalhadores terceirizados é amplamente superior aos trabalhadores “da” Vale, conforme informações apresentadas no Relatório de Sustentabilidade da empresa Vale. (VALE, 2012).
- d) Pela tentativa de reconhecimento da importância desses trabalhadores, pois, geralmente, são considerados como trabalhadores auxiliares, de menor importância<sup>4</sup>.
- e) Pela importância crescente que o tema da terceirização vem ocupando, nas reflexões sobre as transformações recentes nas relações de trabalho no Brasil e no mundo, com mudança do modelo de organização do trabalho de base taylorista/fordista para um modelo de bases predominantemente toyotista, especialmente, pelo que isso significa para os trabalhadores.

Nesse sentido, essa pesquisa se insere num conjunto de análises que procuram compreender a terceirização como parte de um processo mais amplo de flexibilização e precarização das relações e condições de trabalho (RAMALHO; MARTINS, 1994; DAU, 2009; RODRIGUES; CONCEIÇÃO, 2009; DRUCK, 2009).

Considerando, portanto, que a inserção dos trabalhadores de uma forma geral no processo de reestruturação produtiva nos anos 1990, sob a égide da flexibilização gerou a construção de um cenário de maior instabilidade, insegurança e precarização do emprego com forte destaque para a expansão da terceirização, e que na área geográfica foco dessa pesquisa

---

<sup>4</sup> Se considerarmos o capital como um fluxo, libertando o conceito de produção “de seus confinamentos habituais” onde a imagem da produção que prevalece é a do trabalhador da “fábrica” associada à linha de montagem. Os trabalhadores da manutenção, dos sistemas de abastecimento e transporte são igualmente importantes. (HARVEY, 2011).

o fenômeno da terceirização se amplificou, **vale nos perguntar:** Qual a natureza do trabalho produzido pelo processo de expansão da terceirização na atividade mineral, no que se refere às condições dos espaços de produção e reprodução social dos trabalhadores rodoviários?

A **hipótese** orientadora das nossas análises é a de que o sentido da terceirização praticada pela mineradora Vale, na região de Carajás, não é o da especialização e busca em excelência de qualidade dos serviços prestados, mas sim, o da diminuição dos custos de produção e a externalização dos conflitos trabalhistas, produzindo um tipo de trabalho precário, instável e cada vez mais fragmentado.

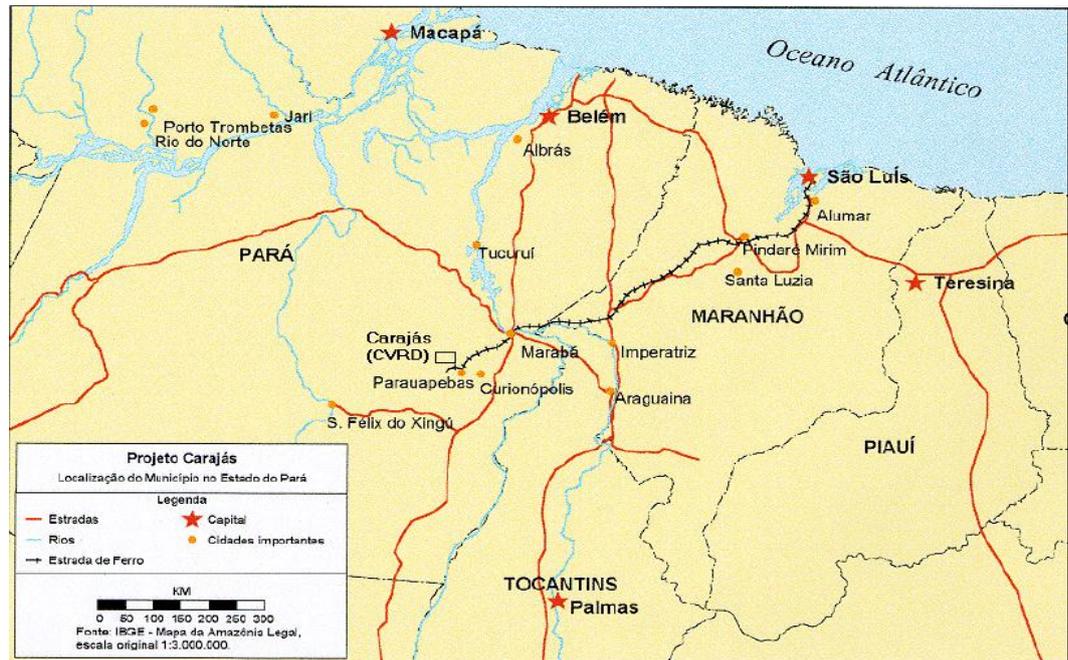
### **PARAUPEBAS/PA: O LÓCUS DA PESQUISA**

A cidade de Parauapebas, localizada no sudeste paraense, pode ser considerada como uma cidade de trabalhadores. A sua formação e desenvolvimento esteve historicamente associada à mobilização e fixação de mão-de-obra voltada para as atividades da indústria extrativa mineral na Serra de Carajás.

Inicialmente para implantação e operação do Projeto Ferro Carajás, inaugurado em meados da década de 1980, pela mineradora Vale S/A, na época uma empresa estatal. Atualmente a referida cidade “acomoda”, também, trabalhadores ligados a outros projetos da mesma empresa.

Parauapebas não é diferente de muitos municípios na região formados à margem dos grandes empreendimentos minerários e de infraestrutura. Muitas dessas cidades se constituíram de maneira informal, com pouco ou quase nenhum planejamento e infraestrutura. Abaixo mapa de localização de Parauapebas/PA:

### Mapa 01 – Localização geográfica de Parauapebas/PA.



Fonte: Piquet (1998)

O município se formou nesse contexto de intensa migração e de busca de trabalho. Situação esta persistente até hoje, haja vista a chegada constante de famílias que, geralmente desprovidas de condições financeiras, chegam a Parauapebas com a expectativa de obterem um emprego, reforçando, portanto, a pressão sobre a infraestrutura do município e desequilibrando o mercado de trabalho.

A origem da cidade de Parauapebas esteve vinculada a necessidade de acomodar a força de trabalho que se deslocou para a região com o desenvolvimento do Projeto Ferro Carajás. Inicialmente, foi construído na área de concessão dentro da Floresta Nacional de Carajás o Núcleo Urbano de Carajás (company tow), com a pretensão de abrigar trabalhadores diretos da Vale.

Para evitar a construção de uma favela no entorno do Projeto Ferro Carajás, e de tentar diminuir problemas futuros com “ocupação de morros e áreas alagáveis, invasão da faixa de domínio da rodovia e o “circuito sanitário” entre sistemas de abastecimento de água, uma área com cerca de 170 há, separada dos portões da Vale pelo Rio Parauapebas foi então dotada de equipamentos urbanos mínimos” (PIQUET, 1998: p. 07). Foi nessa área, na proximidade do

portão de acesso a cidadela de Carajás, que surgiu o aglomerado populacional que deu origem a Parauapebas.

Sobre essa realidade Piquet (1998: p. 09) esclarece:

No caso de Carajás, tal dinâmica transformou Parauapebas – inicialmente prevista para abrigar a população de baixa renda que afluiria para a área – em núcleo habitacional secundário do Projeto Ferro. De fato, embora com padrões urbanísticos muito inferiores aos dominantes na Serra, é nele que os empregados das firmas subcontratadas pela Vale residem, dada sua inferior qualificação profissional. Conforme já assinalado anteriormente, em sua periferia (Rio Verde) e nos interstícios de sua malha urbana, o restante da população, não diretamente vinculada ao Projeto, se “acomoda” como pode.

Em um contexto de intenso crescimento demográfico e expansão de ocupações informais, Parauapebas foi elevada à condição de município em 10 de maio de 1988, sendo por tanto formada ao mesmo tempo em que o projeto de mineração ali avançava.

A afirmação de que Parauapebas tem na sua gênese e atualidade a busca por trabalho como um elemento impulsionador, faz sentido quando se observa a lógica de funcionamento da cidade e a história dos seus moradores em sua maioria migrantes. De acordo com Souza (2014: p. 60), em 2010, 39,05% da população da região sudeste do Pará era migrante. Nas ruas a paisagem é dominada por carros de firmas, ônibus que transportam trabalhadores 24 horas por dia, as histórias de vida dos moradores estão ligadas a esse enredo de migração-trabalho. Os trabalhadores com seus uniformes estão nos pontos de ônibus, supermercados, bares, bancos em um movimento ininterrupto.

Em Carajás temos, de um lado, uma parcela de trabalhadores, de menor dimensão, que são os funcionários diretos da empresa Vale, vivem com seus familiares no núcleo urbano de Carajás, onde as condições sociais, sanitárias, urbanística e arquitetônica são melhores. De outro lado, há trabalhadores, majoritariamente, terceirizados que vivem onde é possível, notadamente, em bairros periféricos em condições geralmente mais precárias. (SANTOS, 1996)

Essa situação evidencia que a estratificação do espaço se relaciona com o processo de segmentação estabelecida entre os trabalhadores contratados diretos pela Vale e os terceirizados, se manifestando tanto no espaço do trabalho como no local de moradia, estabelecendo aí uma relação tipo centro – periferia, permanentemente tensionada.

Sobre essa realidade Piquet (1998) escreve:

Essa dicotomia em que, de um lado, há disponibilidade de infra-estrutura e de serviços de qualidade que garante aos escalões mais qualificados da empresa condições adequadas de vida e, de outro, ausência quase total dessas condições para os grandes contingentes marginalizados gera sentimentos de animosidade que, de forma mais ou menos explosiva, funcionam como mecanismos de pressão sobre a empresa ou sobre o poder público. (1998: p.10)

Portanto, o processo de formação da cidade de Parauapebas pode estar relacionado a um padrão habitacional precário característico pelas dificuldades de oferta de serviços públicos de qualidade, onde as condições ofertadas são as mínimas. Parauapebas se constitui como uma espécie de “cidade-dormitório”, uma extensão subordinada a rotina e as necessidades da empresa, características que mostram, portanto, a ação e influência do poder corporativo nessa localidade.

## **PERCURSO METODOLÓGICO**

A presente pesquisa articulou diferentes ferramentas de pesquisa, particularmente aquelas que subsidiam a análise qualitativa, por compreender ser essa uma alternativa metodológica adequada à compreensão do objeto foco dessa pesquisa.

A pesquisa empírica foi precedida de uma ampla pesquisa teórica sobre o tema abordado. Essa atividade foi necessária em função da mudança do tema original do projeto de pesquisa<sup>5</sup>. Foram enfatizadas informações sobre mineração no Brasil e na Amazônia, bem como sobre as mudanças no mundo do trabalho e sua relação com a expansão da terceirização.

Para efetivar a pesquisa de (em) campo foram necessárias realizações de quatro visitas, além da consulta a material secundário, em jornais e documentos oficiais, sobre as relações de trabalho na atividade mineral em Carajás.

A primeira visita foi de cunho exploratório, cuja intenção era a de me aproximar dos sujeitos e das instituições envolvidas na atividade mineral, a fim de levantar dados iniciais sobre a realidade e estabelecer os primeiros contatos e, principalmente, iniciar a construção de

---

<sup>5</sup> O projeto inicialmente apresentado tratava-se de uma pesquisa sobre o processo de desterritorialização camponesa frente a dinâmica de expansão da mineração na região sudeste do Pará durante a década de 2000. No entanto, diante de um interesse anterior instigado pela experiência nos coletivos regionais que tem debatido a atual fase da mineração na região e a sua implicação para diversos sujeitos sociais, percebeu-se a pouca informação sobre o tema trabalho, o que alimentou o interesse por esse tema.

uma referência pessoal, o que não foi tarefa fácil, pois a “desconfiança” com as “reais” intenções da pesquisa dificultou o acesso a pessoas e a informações. Esse, por sinal, é um elemento muito forte presenciado nas visitas que se sucederam.

A segunda visita de campo foi realizada com a intenção de levantar informações junto aos sindicatos de trabalhadores, tanto os que representam os trabalhadores da empresa contratante, como os que aglutinam trabalhadores terceirizados, bem como a funcionários da Justiça do Trabalho de Parauapebas/PA. O interesse inicial era o de tentar entender qual a dimensão do processo de terceirização nas atividades da Vale, em Carajás. A terceira e quarta visitas tiveram como foco os trabalhadores rodoviários terceirizados.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dirigentes do sindicato do setor rodoviário e do Metabase, o qual aglutina trabalhadores diretos, uma com dois trabalhadores aposentados da Vale que trabalharam com transporte de minério e quatro trabalhadores rodoviários terceirizados. Além deles, foi realizada uma entrevista via e-mail com o Juiz da Vara do Trabalho que atuou em Parauapebas. Diante da qualidade do material coletado, não foi necessário a realização de mais entrevistas.

As entrevistas aparecem aqui como importante fonte de informações, uma vez que são fruto de uma percepção construída a partir da experiência vivida no trabalho. As falas dos trabalhadores são entendidas como expressão do modo de pensar o mundo em que vivem, sendo um caminho possível para a construção de uma leitura da realidade desses trabalhadores através de seu próprio lugar e ponto de vista. Os trabalhadores são entendidos aqui como informantes privilegiados de sua própria vivência (MINAYO, 2004).

A escolha por entrevistas semiestruturadas ocorreu pela necessidade em obter informações de forma orientada, que ajudassem na compreensão da questão de pesquisa, mas que permitissem, também, ainda que de forma limitada, um diálogo entre pesquisador e entrevistado, assim possibilitando o surgimento de questões relevantes sobre a realidade investigada (DUARTE, 2002)

A escolha dos primeiros trabalhadores a serem entrevistados foi feita a partir da indicação de moradores de Parauapebas que eu já conhecia. As entrevistas seguintes foram feitas a partir de contato desses primeiros entrevistados, considerando sempre a necessidade de priorizar a coleta de depoimentos junto a trabalhadores do setor de transporte mineral.

O setor aqui estudado (setor dos rodoviários) é organizado em dois grandes segmentos: transporte de cargas e fretamento. Dos quatro trabalhadores terceirizados entrevistados, dois são do transporte de cargas e outros dois de transporte de fretamento. Como a análise das falas representa um dos dados mais importantes da pesquisa, foi utilizado gravador, sempre com a autorização dos trabalhadores, como uma forma de ser mais fidedigna às entrevistas.

Outra ferramenta utilizada foi à pesquisa em fontes documentais, como a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra empresas terceirizadas e a Vale, além de convenções/acordos coletivos de trabalho adquiridos no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Por fim, vale destacar que não é pretensão desse estudo abranger e esgotar a análise do fenômeno estudado, pois o cenário em que os trabalhadores estão submetidos é muito mais amplo, diverso e profundo do que foi possível captar, organizar e analisar.

## **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

A exposição da presente dissertação está estruturada em cinco seções, sendo composta por essa introdução, três capítulos e a conclusão. No primeiro capítulo apresento uma reflexão sobre as principais transformações que impactaram o mundo do trabalho, especialmente, após a crise dos anos de 1970 e a reestruturação decorrente dela, analisando as repercussões socioeconômicas desse processo para os trabalhadores, particularmente, no que diz respeito a expansão da terceirização. Nesse capítulo também realizamos uma reflexão conceitual e histórica do processo de terceirização e sua respectiva expansão no Brasil.

No segundo capítulo, faremos uma breve reflexão sobre o desenvolvimento da indústria mineral no Pará, notadamente, a partir do final da década de 1970 e durante os anos 1980, destacando as reestruturações que as empresas mineradoras vivenciaram nesse período, e as suas respectivas consequências para os trabalhadores terceirizados do setor mineral.

No terceiro capítulo, apresentamos as principais características da organização do setor de transporte na atividade mineral em Parauapebas, destacando as características do

trabalho terceirizado realizado por esse segmento de trabalhadores, procurando ver, também, como ele se organiza para apresentar as suas reivindicações.

## **CAPITULO I- TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A QUESTÃO DA TERCEIRIZAÇÃO: PRESSUPOSTOS**

### **1.1- INTRODUÇÃO**

O capitalismo, ao longo de sua trajetória, vem passando por permanentes e profundas reestruturações, tendo em vista as frequentes crises provocadas pelo estabelecimento de limites à acumulação de capital, o que em si não é uma novidade neste sistema social. No entanto, parece ser lugar comum o entendimento que uma de suas crises, a dos anos 1970 e a reestruturação decorrente provocaram repercussões socioeconômicas particulares, dentre elas a enorme expansão da terceirização que pode ser considerada como a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva do período (BORGES, 2004; DRUCK, 2007).

Essa dinâmica esteve imbricada, entre outros fatos, com o surgimento de novas inovações gerenciais e organizacionais adotadas como saída à crise econômica do período, pautadas, notadamente, nos princípios da flexibilidade que tiveram profundos impactos no mundo do trabalho, questão essa que tem sido um tema importante na investigação sociológica contemporânea. (RAMALHO; SANTANA, 2004: p.07)

Esse processo de reestruturação tem sido comumente associado ao abalo do modelo de organização e gestão produtiva da era taylorista/fordista e à emergência/disseminação de um novo regime de acumulação capitalista, caracterizado pela alta flexibilização em contraposição ao caráter “rígido” associado aos modelos anteriores.

Um exemplo dessas “novidades” foi o toyotismo. Sobre esse momento Pinto (2007) comenta:

A instabilidade macroeconômica mundial surgida nos anos de 1970 e seus desequilíbrios, como a hipertrofia do capital financeiro, abalaram o crescimento dos mercados nacionais protegidos e em expansão desde o pós-1945, promovendo a utilização de inovações tecnológicas e organizacionais que, por sua vez, resultaram em novas formas de produção e de circulação de mercadorias e serviço, alimentando mudanças nos mercados de consumo. O pilar do crescimento contínuo e de produção de massa de artigos estandardizados foi então substituído por um consumo aparentemente personalizado, com mercados cujo lento e instável crescimento

passou a ser atendido por um sistema produtivo flexível, enxuto e crescentemente transnacionalizado. (2007: p.59)

As “novidades” organizacionais, especialmente as que diziam respeito ao modelo de gestão do trabalho no capitalismo, estão fundamentadas em uma longa genealogia de pensadores que se voltaram à reflexão dessa questão, que não necessariamente estiveram ligadas as crises econômicas, estando associadas, também, ao próprio desenvolvimento do capitalismo. Este foi o caso do capitalismo industrial que, ao reunir um número significativo de trabalhadores sob a coordenação de um único capitalista, passou a enfrentar com maior peso o problema da gerência, elemento fundamental para a indústria, pois:

O capitalista, porém, lidando com o trabalho assalariado, que representa um custo para toda hora não produzida, numa sequência de tecnologia rapidamente revolucionadora, para a qual seus próprios esforços necessariamente contribuíram, e espicaçado pela necessidade de exibir um excedente e acumular capital, ensejou uma arte inteiramente nova de administrar. (BRAVERMAN, 1973: p.66)

Essa nova administração do trabalho teve no desenvolvimento da gerência científica, a qual tinha preocupação com a aplicação dos “métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em expansão” (BRAVERMAN, 1974: p. 82), um importante fundamento. Suas origens estão ligadas a economia clássica aportados em teóricos como Andrew Ure e Charles Babbage, ainda no século XIX.

Passados mais de meio século, com o “aumento do tamanho das empresas, os inícios da organização monopolista da indústria, e a intencional e sistemática aplicação da ciência a produção” (BRAVERMAN, 1973: p.82), a gerência científica desenvolveu um marco importante nas estratégias de maior eficiência no controle e adaptação do trabalho às necessidades do capital, que foi o taylorismo, nome que faz referência a Frederick Winslow Taylor (1856-1915).

Os enunciados tayloristas se constituíram como mais um esquema teórico da conhecida gerência/administração científica, lançando bases para as proposições posteriores que, apesar de terem suas particularidades, tinham como fundamentos uma maior organização do “processo de trabalho e do controle sobre ele” (BRAVERMAN, 1974: p.83).

O taylorismo ganha destaque por dar maior sistematicidade, requinte e coerência as ideias sobre controle do trabalho já existente, elemento que foi “aspecto essencial da gerência

através da história, mas com Taylor ele adquiriu dimensões sem precedentes” (BRAVERMAN, 1974: p.86).

Os enunciados tayloristas podem ser sistematizados em três principais elementos. O primeiro está ligado:

A dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores. O processo de trabalho deve ser independente do ofício, da tradição e do conhecimento dos trabalhadores. Daí por diante deve depender não absolutamente das capacidades dos trabalhadores, mas inteiramente das políticas gerenciais (BRAVERMAN, 1974: p.103)

O segundo princípio tem haver com a “separação de concepção e execução, melhor que seu nome mais comum de princípio de separação de trabalho mental e manual”. (BRAVERMAN, 1973: p.104). E por fim o terceiro está ligado ao:

Pré-planejamento, pré calculo de todos os elementos do processo de trabalho, que não existe como processo na imaginação do trabalhador, mas tão somente como um processo na mente de uma equipe especial da gerência [...] é a utilização deste monopólio do conhecimento para controlar cada fase do trabalho e seu modo de execução (BRAVERMAN, 1973: p.108)

A proposição subsequente do industrial Henri Ford (1862–1947) está baseada em uma produção padronizada em massa para um consumo na mesma proporção, processo esse, viabilizado pela automação, particularização e rotinização ainda maior do processo produtivo, dinâmica que pode ser mais bem exemplificada pela introdução da esteira na linha de montagem de produtos, no caso das indústrias do industrial Ford, a de carros.

Para Braverman (1974) e Harvey (1993) o fordismo é mais continuidade e ampliação da compreensão das estratégias de ajustamento dos trabalhadores aos imperativos do capital<sup>6</sup>, que uma “superação” dos modelos anteriores. Uma das diferenças entre o taylorismo e o fordismo é “se a “racionalização” taylorista permitia uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle pela cronometragem dos tempos de operação parciais, no sistema fordista é a velocidade automática da linha de série” (PINTO, 2007: p.45 grifos do autor), que estabeleceu novos marcos de tempo e maneiras de trabalhar.

---

<sup>6</sup> De acordo com Santana; Ramalho (2004: p.21) no que se refere a Braverman existe críticas ao mesmo em relação a essa questão do controle sobre o trabalho e suas repercussões, pois, Braverman teria se atido primordialmente aos elementos “objetivos” do trabalho, o que não teria permitido que o mesmo tivesse entendido a natureza do controle, já que, por definição, o controle lida com aspectos “subjetivos” do trabalho.

No entanto, o que o fordismo traz de novidade é:

A visão, seu reconhecimento explícito de que produção em massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. (HARVEY, 1993: p.121)

Ao longo do período pós-guerra as teses fordistas atrelaram-se aos pressupostos keynesianos, se expandido e se tornando cada vez mais um modo de vida total do que apenas um sistema de produção em massa. Sobre a relação entre as idéias fordistas com os elementos keynesianos, Ariele (2003) escreve:

Os Estados cumpriram três importantes funções na sustentação do regime fordista, o que pode caracterizá-los como Estados fordistas. Pelo lado da oferta, coube ao Estado o investimento em infra-estrutura para a ampliação da produção e circulação de bens de consumo duráveis, carro-chefe da indústria tipicamente fordista. Pelo lado da demanda, o Estado adotou políticas keynesianas para garantir uma demanda efetiva sempre próxima ao pleno emprego. Apesar do enfoque tipicamente keynesiano, houve variações nacionais em relação ao tipo de gastos públicos, com os governos social-democratas concentrando-se em gastos sociais e o governo americano, envolto na Guerra Fria, concentrando-se em gastos militares. Pelo lado do controle social, a regulação dos conflitos se realizou tanto pela garantia estatal a acordos corporativos que constituíram um compromisso salarial de vincular aumento de salários a inflação e produtividade, quanto pela ampliação da proteção legal ao trabalhador dado pela legislação trabalhista e pela formação de um sistema de Seguridade Social ao trabalhador e por políticas sociais aos cidadãos. A expansão dos gastos sociais possibilitou a concessão de salário indireto e acesso a bens públicos que permitiram, de um lado, a integração de vários grupos à sociedade de consumo em massa e, de outro lado, o controle social para a regulação da ordem capitalista. (2003: p.100)

No entanto, esse processo não se deu de forma uniforme e nem consensual. O modelo fordista-keynesiano enfrentou sérias resistências, especialmente dos trabalhadores, no que diz respeito ao trabalho rotinizado, além do que, o mesmo se restringia a alguns setores econômicos e as “certas nações-Estados em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos de larga escala na tecnologia de produção em massa”. (HARVEY, 1993: p.132)

Na década de 1970 esse modelo começa a evidenciar sinais de fissuras, que muitos definem como a origem da crise do capitalismo daquele período. No entanto, a crise do capitalismo e as reestruturações decorrentes, estão fundadas em questões mais viscerais do

que apenas o elemento da rigidez caracterizado como aspecto importante do modelo de organização produtiva taylorista/fordista.

Nesse sentido, entendemos serem relevantes às questões colocadas por Borges (2004), onde destaca que as:

Análises da crise capitalista mesclam-se com reflexões sobre as formas ideológicas de sociabilidade geradas pelo capitalismo e, no mesmo caldeirão, com considerações sobre os métodos de gerenciamento da organização produtiva. Neste emaranhado de ideias, a crise capitalista “aparece” como resultado da crise do fordismo, sem distinção entre suas formas: uma de “acordo societal” e, outra, de método de organização do trabalho. (2004: p.105)

A respeito dessas diferentes análises sobre a origem e a natureza das mudanças decorrentes da crise de 1970, Borges (2004:108) destaca ainda que reflexões dos aspectos atuais do que denomina de reestruturações produtivas, incorrem em dois grandes equívocos, dos quais destacamos o primeiro. Nesse item destaca que “as razões da atual crise são atribuídas à “rigidez” das relações de trabalho e processos produtivos fordistas - ocultando-a como resultado das contradições próprias do capitalismo, e de suas bases de sustentação ideológica” (Idem, 2004:108 grifos do autor), ou seja, a crise dos anos 1970 não se deve em sua essência ao “esgotamento” da era taylorista/fordista, mas remete aos limites<sup>7</sup> permanentes enfrentados para a acumulação e reprodução capitalista.

Esses limites constantes têm lançado impasses à acumulação capitalista, instalando estados de crises, que não necessariamente são fatais ao sistema, pois “se os capitalistas não podem acumular de um modo, eles o farão de outro [...] o capitalismo pode ser monstruoso, mas não é um monstro rígido (HARVEY, 2013: p.252).

Portanto, a crise dos anos 1970 é reflexo da incapacidade do fordismo e keynesianismo em responder as contradições de acumulação/reprodução inerentes ao capitalismo que, em sua superficialidade pode ser atribuída ao termo “rigidez”, no entanto, as questões eram bem mais profundas, sobre elas, Harvey (1993) escreve:

O mundo capitalista estava sendo afogado por excessos de fundos e, com poucas áreas produtivas reduzidas para investimentos, esse excesso significava forte inflação. A tentativa de frear a inflação ascendente em 1973 expôs muita capacidade excedente nas economias ocidentais, disparando antes de tudo uma crise mundial

---

<sup>7</sup> Ver Harvey, David. Os limites do capital. Ed Boitempo. São Paulo/SP, 2013.

nos mercados imobiliários e severas dificuldades nas instituições financeiras. Somaram-se a isso os efeitos da decisão da OPEP de aumentar o preço do petróleo e da decisão árabe de embargar as exportações de petróleo para o ocidente [...] A forte deflação de 1973-1975 indicou que as finanças do Estado estavam muito além dos recursos, criando uma profunda crise fiscal e de legitimação. [...] ao mesmo tempo, as corporações viram-se com muita capacidade excedente inutilizável (principalmente, fábricas e equipamentos ociosos) em condições de intensificação de competição”. (HARVEY, 1993: p.136)

A crise iniciada nos anos 1970 traz elementos importantes para evidenciar: 1) que os impasses impostos naquele momento não diziam respeito apenas a rigidez atribuída ao taylorismo/ fordismo; 2) evidenciou a capacidade que o capitalismo tem de transformar o momento de crise em oportunidade de restaurar e equilibrar, mesmo que temporariamente, as contradições internas de acumulação de capital. (HARVEY, 1993).

Nesse contexto, a acumulação estava em risco. Mudanças se tornaram necessárias. Desencadeava-se ali um forte processo de reestruturação produtiva. Nesse contexto, ganha destaque o papel das inovações tecnológicas ou organizacionais como uma das estratégias de retomar o ritmo de crescimento e lucratividade.

A respeito das mudanças decorrentes desse momento, Harvey (1993) destaca que “a mudança tecnológica, a automação, a busca de novas linhas de produtos, e nichos de mercados, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro de capital passaram ao primeiro plano”. (1993: p.139-140).

Nesse contexto de transformação emergiu um novo modo de acumulação denominada de flexível (HARVEY, 1993). Tais mudanças foram tão significativas que não poderia mais serem compreendidas no mesmo lugar conceitual do fordismo. A Acumulação Flexível (AF) se constituía como:

Um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade nos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e do consumo. Caracterizados pelo surgimento de setores inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY: 1993. p.140)

È nesse contexto que o toyotismo, surgido no seio da empresa japonesa Toyota nos anos 50 aparece como uma saída a crise fordista propondo maior produtividade, lucratividade e participação através de práticas como *o just in time*, que propõe controle de estoque mais

eficiente no que diz respeito a qualidade, quantidade e tempo certos nas ofertas de peças necessárias a produção e do *kan ban* que tem como base maior controle de produção baseado em indicações visíveis do material necessário à produção. Além disso, propunha também a focalização da empresa em atividades e produtos mais lucrativos deixando para “terceiras” atividades auxiliares. (RAMALHO; SANTANA, 2004)

O movimento rumo a uma maior flexibilização proposta pelo toyotismo está associado, também, a uma capacidade de produção de mercadorias diferenciadas e com maior qualidade em tempo cada vez mais reduzido, podendo ou não ser produzido em grande escala, sendo entregues no tempo certo, além de preços mais competitivos fruto de redução de custo via manutenção de uma “fábrica mínima”, “enxuta”, “flexível” no que diz respeito a estoque, equipamentos e trabalhadores. É nesse contexto que ganha impulso o processo de terceirização aqui analisado. (PINTO, 2007).

Sobre esse cenário Alves (2007) comenta:

O fordismo e taylorismo foram as principais ideologias orgânicas da produção capitalista no século XX, tomando-se “modelos produtivos” do processo de racionalização do trabalho capitalista no século passado. A introdução dos novos “modelos produtivos” foi lenta, desigual e combinada, percorrendo a maior parte do século XX. Ela atingiu de forma diferenciada países e regiões, setores e empresas da indústria ou de serviços. O que surge hoje, com o novo complexo de reestruturação produtiva, o toyotismo, é tão somente mais um elemento compositivo do longo processo de racionalização da produção capitalista de manipulação do trabalho vivo que teve origem com o fordismo – taylorismo (2007: p.156)

Sobre isso complementa ainda: “ora, o aspecto original do toyotismo é articular a continuidade da racionalização do trabalho, intrínseca ao taylorismo e fordismo, com as novas necessidades da acumulação capitalista. É uma “ruptura” no interior de uma continuidade plena” (ALVES, 2007: p. 163), no entanto, considera que:

Apesar de o toyotismo pertencer à mesma lógica de racionalização do trabalho, o que implica considerá-lo uma continuidade com respeito ao taylorismo/fordismo, ele tenderia, nesse caso, a surgir como um controle do elemento subjetivo da produção capitalista que estaria posto no interior de uma nova subjunção real do trabalho ao capital. O que significa, deste modo, que o toyotismo seria uma descontinuidade com relação ao taylorismo/fordismo. (2007: p.164)

Vale destacar que, apesar dos elementos confrontativos e novos do toyotismo em contexto de acumulação flexível frente à era taylorista/fordista, Harvey (1993) também

destaca a não ruptura total com o regime anterior, evidenciando os aspectos de continuidade do mesmo:

Há muito outros sinais de continuidade, em vez de ruptura, com a era fordista. Os imensos déficits públicos dos Estados Unidos, atribuíveis a defesa, foram fundamentais para o pouco crescimento econômico ocorrido no capitalismo mundial ao longo da década de 80, sugerindo que as práticas keynesianas de modo algum morreram. Do mesmo modo, o compromisso com a competição no “livre mercado” e com a desregulamentação não se enquadra inteiramente na onda de fusões, consolidações corporativas nem no extraordinário crescimento de interligações entre firmas supostamente rivais de origem nacional distinta. (2003: p.160)

Considerando essas “continuidades” da era taylorista/fordista, o que há então de novo nesse período da Acumulação Flexível? Sem uma resposta conclusiva, Harvey (1993) resume em poucas palavras: “florescimento e transformação extraordinária dos mercados financeiros”. Sobre isso, complementa:

O “capital financeiro” - como quer que seja definido” parece ocupar uma posição de fundamental importância no capitalismo – apenas para perder essa posição nas crises especulativas que sobrevêm. Na atual fase, contudo, o que importa não é tanto a concentração de poder em instituições financeiras quanto a explosão de novos instrumentos e mercados financeiros, associada à ascensão de sistemas altamente sofisticados de coordenação financeira em escala global. Esse sistema financeiro foi o que permitiu boa parte da flexibilização geográfica e temporal da acumulação capitalista” (1993:p.180 grifos do autor)

Por fim, algumas outras questões parecem ser necessárias frisar sobre esse período de acumulação flexível:

- ✓ A Acumulação flexível (AF) não significa a formatação de outro sistema econômico, o capitalismo mantém suas características básicas: 1) capitalismo orientado para o crescimento; 2) crescimento em valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo na produção; 3) capitalismo é, por necessidade, tecnológica e organizacionalmente dinâmico (HARVEY, 1993: p.166-168).
- ✓ Pode ser considerada, no mínimo, como uma nova configuração, até porque, muitas das tecnologias e formas organizacionais flexíveis, têm origens antigas na história do capitalismo, especialmente no que diz respeito as formas de gestão e controle do trabalho. No entanto, seus impactos são mais complexos e profundos
- ✓ As estratégias adotadas por esse novo regime não se tornaram hegemônicas como as taylorista/fordista também não o foi;

- ✓ Papel valorativo da produção e controle da informação e tecnologias;
- ✓ Forte segmentação do universo do trabalho, através do ataque ao trabalho mais estável.
- ✓ Seu entendimento ainda é provisório, portanto, tendo ainda um caráter de transição, onde ainda não se sabe até que grau a AF tem que ser considerada “uma combinação particular, e quem sabe, nova de elementos primordialmente antigos no âmbito da lógica geral da acumulação do capital” (1993: p.184) não sendo entendidas, portanto, como irreversíveis;

### **1.1-TRABALHO EM TEMPOS DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL**

Em tempos de acumulação flexível o que se viu foi um sistemático ataque aos ganhos e direitos trabalhistas do núcleo duro da classe trabalhadora, os trabalhadores regulares, bem como sua redução numérica e a intensificação/ampliação da precarização do trabalho para aqueles cujos vínculos trabalhistas eram mais frágeis (part-time, subcontratados).

Para Harvey (1993), no contexto de acumulação flexível, o mercado de trabalho passou por uma profunda reestruturação, onde os capitalistas se valeram da fragilização da organização sindical e da grande oferta de mão-de-obra, para impor regimes e contratos de trabalhos mais flexibilizados, o que atingiu também os trabalhadores regulares que tiveram que intensificar e flexibilizar, por exemplo, suas jornadas de trabalho.

De acordo com Harvey (1993: p.143) o que parece central no período de acumulação flexível “é a aparente redução do trabalho regular em favor da crescente utilização do emprego parcial, temporário e subcontratado” que, em termos gerais, é o trabalho menos remunerado, com menos garantias trabalhistas, piores condições de trabalho e de maior rotatividade, ou seja, com maior nível de precarização.

Com a acumulação flexível se promove e intensifica uma forte segmentação do trabalho entre aqueles trabalhadores que compunham o “centro” do mercado (aqueles que trabalham em tempo integral, gozam de maior segurança no emprego, e de promoções dentre outras vantagens), e os da “periféria” da estrutura.

O primeiro subgrupo que, de cara, sofre uma ampliação numérica é o dos trabalhadores em tempo integral. Isto ocorre porque possuem mão de obra facilmente

substituível, menos possibilidade de ascensão profissional e desenvolvem habilidades profissionais de baixa complexidade. O segundo subgrupo é o dos trabalhadores com vínculos mais frágeis. Estes são menos protegidos pelos direitos trabalhistas, portanto, mais precarizados. São, por exemplo, os subcontratados, temporários, contratados por tempo determinado.

Essa expansão é considerada como uma das principais características das metamorfoses por que passa o mundo do trabalho, tendo como resultado condições de vida e trabalho mais precarizados (ANTUNES, 2005; ALVES, 1999; DRUCK; FRANCO, 2007).

Vale salientar que o conceito de precarização aqui empregado caminha no sentido daquilo que Alves (2007) define como:

Processo de diluição (ou supressão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX. É a explicitação da precariedade como condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. A precarização possui um sentido de perda de direitos acumulados o decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados. A precarização é síntese concreta da luta de classes e da correlação de forças políticas entre capital e trabalho [...] A precarização atinge os proletários sujeitos de direitos e que hoje são vítimas da “flexibilização do trabalho”, sendo usurpados pelo poder das coisas ou pelas leis de mercado. A precarização é um atributo modal da precariedade. É uma forma de ser sócio-histórica da condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. Enquanto existir precariedade haverá possibilidade objetiva de precarização que pode assumir dimensões objetivas e subjetivas. A precarização não apenas desvela uma condição ontológica da força de trabalho como mercadoria, mas explicita novos modos de alienação/estranhamento e fetichismo da mercadoria no mundo social do capital. (2007:114-115)

Em síntese, podemos afirmar que as transformações decorrentes da reestruturação produtiva, que para Lucita (2012: p.01) traz como consequência implícita “la desestructuración de los trabajadores. Debilitamiento numérico, perdidas de conquistas laborales, caída estructural de los salários y de las condiciones de trabajo”, podem ser sistematizadas entre outros elementos, a dois conceitos que é o de flexibilização e a consequente precarização do trabalho entendida como processos que reafirmam a condição de precariedade que é elemento constitutivo das relações de trabalho no sistema de produção capitalista, tendo em vista seu status de mercadoria.

Para Antunes (2007) vivenciamos um momento profundo de precarização estrutural do trabalho, onde o trabalho estável, contratado e regulamentado, predominante no século passado sofre radicais abalos, emergindo daí um operariado onde o trabalho rígido e fixo fica

cada vez mais distante, frente a um processo flexibilização, seja no salário, horário, função ou organização do trabalho (ANTUNES, 2007).

A flexibilização é entendida aqui como um:

Processo que tem condicionantes macroeconômicos e sociais derivados de uma nova fase de mundialização do sistema capitalista, hegemônico pela esfera financeira, cuja fluidez e volatilidade típicas dos mercados financeiros contaminam não só a economia, mas a sociedade em seu conjunto, e, desta forma, generaliza a flexibilização para todos os espaços, especialmente, no campo do trabalho. Nessa fase, a liberalização e liberdade do mercado atinge níveis inéditos de desenvolvimento. Esse processo mais geral determina e articula a flexibilização dos processos de trabalho, do mercado de trabalho, das leis trabalhistas e dos sindicatos, definindo o caráter da reestruturação produtiva mais recente, especialmente, no que se refere à estratégia das empresas na adoção dos novos padrões de gestão do trabalho. (THÉBAUD-MONY, DRUCK, 2011: p.29)

Vale frisar que esse processo de flexibilização das leis trabalhistas, instabilidade no emprego, de queda dos níveis salariais, fragilização da estrutura sindical afeta não apenas os trabalhadores flexíveis, mas a classe trabalhadora como um todo.

Em tempos de AF, uma das mudanças mais radicais tem sido o aumento da terceirização, remetendo a uma dinâmica que está presente desde o início do processo de desenvolvimento do capitalismo industrial que é a externalização de parte da produção a exemplo do processo de subcontratação.

Em Braverman (1974) encontramos uma descrição de como era o sistema de subcontratação:

Era encontrado sob forma de trabalho domiciliar na tecelagem, fabricação de roupas, objetos de metais (pregos e cutelaria), relojoaria, chapéus, indústrias de lã e couro. No caso os capitalistas distribuía materiais de empreitada aos trabalhadores, para manufatura em suas casas, por meio de subcontratadores e agentes de comissão. Mas até mesmo em indústrias que não podiam ser levadas para casa, como a de carvão, zinco e minas de cobre, os próprios mineiros trabalhando na superfície, faziam contratos isoladamente ou em turmas, diretamente ou pela mediação do empregador subcontratador do trabalho na mina. (1974: p. 63)

Braverman (1974) considera a subcontratação nesse período como uma fase, uma transição na “qual o capitalismo não havia assumido a função essencial de direção no capitalismo industrial e o controle sobre o processo de trabalho” (1974: p.64).

Essa questão e as outras apontadas nas linhas anteriores nos ajudam a compreender que a atual terceirização, embora tenha como fundamento o princípio da externalização da produção observado na histórica subcontratação, não poder ser utilizada como sinônimos.

Apesar de terem suas similaridades, ambas fazem parte de momentos particulares e, por isso, tem suas singularidades. Se isso é verdade, é um equívoco se referir a terceirização como um simples contínuo do processo de subcontratação, desconsiderando seu contexto histórico.

### **1.3 - REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS, TERCEIRIZAÇÃO E REPERCUSSÕES SOBRE O MUNDO DO TRABALHO NO BRASIL.**

A terceirização ganhou repercussão no país (conseqüentemente na região sul e sudeste do Pará) no arcabouço do processo de reestruturação produtiva empreendido nos anos 1990. O empresariado brasileiro tratou as novas formas de gestão do trabalho, e de organização da produção, como uma importante iniciativa de redução de custos com a força de trabalho. A cerca dessa realidade de início da reestruturação produtiva no Brasil, Alves (2007) analisa que:

A partir da década de 1990, o impulso ideológico do toyotismo atingiu, com mais vigor, o empreendimento capitalista no Brasil, no bojo do complexo de reestruturação capitalista e do ajuste neoliberal propiciado pelos governos Collor e Cardoso. A intensificação da concorrência e a proliferação dos valores de mercado contribuíram para a adoção da nova forma de exploração da força de trabalho e de organização da produção capitalista no Brasil. (1997: p.158)

Nesse cenário houve um processo de disseminação da terceirização por todo o território nacional, por diversos setores e categoriais, seja do setor privado ou público, onde os empresários viram-se diante de uma oportunidade concreta de minimizar os problemas e os custos com a força de trabalho exportando para fora da unidade produtiva (RAMALHO, SANTANA: 2004).

Segundo Antunes (2008), a classe trabalhadora brasileira sofreu um processo de mutação profunda no pós anos 1980, construindo uma nova morfologia do trabalho, que impactou trabalhadores da indústria, do campo até um imenso contingente de trabalhadores

terceirizados, subcontratados, temporários que tiveram uma expressiva ampliação. Sobre as razões que levaram a esse movimento ele destaca que:

A necessidade de elevação da produtividade dos capitais em nosso país vem ocorrendo, então, fundamentalmente através de reorganização sócio-técnica da produção, da redução do número de trabalhadores, da intensificação da jornada de trabalho dos empregados, do surgimento dos CCQ's (Círculos de Controle de Qualidade) e dos sistemas de produção just-in-time e kanban, dentre outros elementos. Foi quando o fordismo aqui vigente sofreu os primeiros influxos do toyotismo. Nos anos 1990 essa processualidade deslançou – eis aí uma grande façanha da era FHC – através da implantação dos receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês e assemelhados, da intensificação da lean production, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, da transferência de plantas e unidades produtivas, onde empresas tradicionais, como a indústria têxtil, sob imposição da concorrência internacional, passaram a buscar, além de isenções fiscais, níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, combinados com uma força de trabalho sobrando, sem experiência sindical e política, pouco ou nada taylorizada e fordizada e carente de qualquer trabalho. (ANTUNES, 2007: p. 15)

A terceirização, portanto, se constitui como um dos elementos centrais nas atuais mudanças no mundo do trabalho no Brasil. Sobre esse cenário, Antunes (2005) destaca ainda:

Esse quadro configura uma nova morfologia do trabalho: além dos assalariados urbanos e rurais que compreendem o operariado industrial, rural e de serviços, a sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, part-time, que exercem trabalhos temporários, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo (2005: p. 17).

O processo de inserção do empresariado e da classe trabalhadora brasileira na dinâmica de reestruturação do capital, com a ampliação da terceirização nos anos 1990, gerou uma série de impactos. Como principais consequências têm-se a fragmentação do coletivo do trabalho (ALVES: 2011), a fragilização da luta sindical, a flexibilização das leis trabalhistas e a precarização das condições de trabalho.

Blanco (1994), em sua análise sobre o processo de terceirização nos bancos em São Paulo, observou que esse fenômeno teve efeito na saúde, condições de trabalho e nos direitos conquistados pela categoria dos bancários. No que se refere à saúde, o autor esclarece:

Tem sido observado, também, que a partir da NR-17 (nota regulamentar), que dispõe sobre o conjunto de normas sobre a saúde e condições de trabalho, existe por parte dessas empresas terceiras um desrespeito maior do que o que existe dentro dos bancos. Exemplo disso, é a limitação em 8.000 toques por hora dos digitadores. Na

categoria bancária, esses toques, que ainda ferem a referida norma, chegam até 11.000 e nessas empresas terceiras chegam até 20.000 o que é um absurdo. As pessoas trabalham com um salário fixo por conta dos 8000 toques e o excesso vema titulo de produtividade e esforço. Dessa forma, se cria a competição dentro dessas empresas, o que provoca um número fantástico de casos de tenossinovite, tendinite e outras doenças ligadas ao grupo LER –lesões por esforço repetitivo .(1994, p.80-81)

Além dos impactos sobre a saúde do trabalhador, foi observado que no setor bancário houve um rebaixamento nos salários, redução dos empregos diretos, a não garantia de conquistas já adquiridas pela categoria dos bancários, aumento da jornada de trabalho e descumprimento de normas coletivas de trabalho. (BLANCO, 1994: p.84).

A pesquisa de Marcelino (2004) sobre a terceirização ligada a uma empresa do setor automobilístico chegou a conclusões similares. A autora concluiu que o objetivo da terceirização empreendida no caso estudado, teve como mote principal a redução de custo, pois, a justificativa em terceirizar por conta da busca e necessidade de trabalho mais qualificado não se aplicou aos trabalhadores terceirizados analisados:

Especialmente no caso da Honda, em que a terceirizada ali nasceu e somente dentro dela presta serviço, não há porque pensar que esses trabalhadores sejam mais qualificados para o trabalho pela sua condição de subcontratado. Mesmo porque, não há treinamento específico para uma função como a de operador logístico, cuja tarefa é, essencialmente, de abastecimento e transporte de peças e produtos acabados (MARCELINO, 2004: p.224).

Nesse caso, a autora destaca ainda que a terceirização tem implicado no estabelecimento de uma maior competitividade entre os trabalhadores, além da separação entre diretos e subcontratados, gerando um processo de discriminação para com os trabalhadores terceirizados. Isto resultou no acesso diferenciado a direitos, salários e no não reconhecimento profissional.

As repercussões da terceirização sobre as condições de trabalho, jornada, acesso a direitos e organização política dos trabalhadores foram também observadas em outros contextos regionais e produtivos, como foi o estudo realizado no setor químico e petroquímico na Bahia (DRUCK; FRANCO, 2007).

No caso baiano, a análise comparativa das principais mudanças e permanências provocadas pela terceirização, ao longo de uma década, para os trabalhadores do setor,

levantou questões que corroboram com as pesquisas apresentadas anteriormente, indicando para uma forte relação entre terceirização e precarização:

A precarização aliada à terceirização se processa, portanto, em múltiplas dimensões, dentre as quais está a desestabilização do emprego e da condição do assalariado; precarização das condições de trabalho e organização (tipos de trabalhos mais ou menos penosos, intensidade, jornada de trabalho, pausas, pressões de tempo); as condições de segurança e saúde no trabalho (política de proteção coletivas, individuais, exposição aos riscos, acidentes, adoecimentos, assistência, tratamento, reabilitação, direito ao afastamento); pulverização dos coletivos de trabalhadores, bem como, de suas representações (processo de fragilização sindical, insegurança, vulnerabilidade social, desenraizamento e desfiliação sindical. (DRUCK; FRANCO, 2007: 116).

As autoras destacam um elemento importante. Apesar de toda essa conjuntura desfavorável à classe trabalhadora, existiram, ao longo do período analisado, processos de resistências que resultaram em conquistas relevantes, pois “são inquestionáveis os avanços obtidos para os terceirizados que agora contam com condições mais decentes de trabalho, no que diz respeito a esses aspectos tão elementares, mas fazem diferença para dignidade desses trabalhadores” (DRUCK; FRANCO, 2007: p.117).

Ramalho (1997) também compreende que os trabalhadores não estão inertes diante desse cenário:

De modo paradoxal, [o sindicalismo brasileiro] enfrenta a crise trazida pela reestruturação com um certo poder de barganha obtido por meio das lutas e greves de um passado recente e com uma ainda surpreendente poder de pressão para negociar alternativas as atuais formas de desenvolvimento econômico e apoiar projetos políticos que tratem dos problemas estruturais de desigualdade social no país (RAMALHO, 1997: p. 85-86)

Nesse cenário de avanço da terceirização, a intervenção estatal teve seu papel, envolvendo não apenas as empresas, os trabalhadores e seus sindicatos. Nos anos de 1990, o governo brasileiro empreendeu uma série de medidas, com vistas à implementação de um novo marco regulatório para as relações de trabalho alinhadas aos ditames das políticas neoliberais. Tais políticas tinham como base “o incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações de trabalho; a legislação antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor; a liberalização comercial e as novas regras para investimentos diretos.” (DIEESE, 2007: p.07). Nesse sentido, foram

editadas uma série de novas normativas flexibilizadoras. Abaixo um quadro com as principais alterações no período.

**Quadro 01 – Medidas flexibilizadoras dos marcos de regulamentação das relações de trabalho no Brasil.**

MEDIDA	DESCRIÇÃO
<b>Medida Provisória 1.029/94: Participação nos Lucros e Resultados (PLR)</b>	Estratégia para inibir as reivindicações de reajustes salariais que comprometessem (na visão do governo) o plano de estabilização, e possibilitar, paralelamente, uma margem de manobra para que as empresas atendessem essas reivindicações sem onerar os custos dos salários;
<b>Desindexação salarial</b>	Determinou o fim da política salarial a partir da ação do Estado e introduziu a "livre negociação", ao mesmo tempo em que os sindicatos perdiam capacidade de barganha diante do desemprego;
<b>Denúncia da Convenção Coletiva 158 da OIT</b>	Provocou a retirada, ao Direito Brasileiro, da norma pública internacional, por meio do Decreto 2.100/96 do Poder Executivo. Essa Convenção estabelece normas que limitam o poder absoluto do empregador para efetuar demissões. A justificativa do governo brasileiro para sua eliminação foi que "havia incompatibilidade entre o teor da norma e o novo contexto econômico de globalização". A denúncia elimina qualquer mecanismo que possa inibir a demissão injustificada;
<b>Viabilização das cooperativas profissionais com base em uma parceria entre Estado e as indústrias sob o argumento da “redinamização das empresas”, (1994)</b>	Essas cooperativas de modo geral, eram mantidas um processo de controle de qualidade e supervisão sobre a produção pela empresa contratante e a cooperativa possuía apenas um caráter “formal”, pois acabam sendo geridas pelas empresas.
<b>Contratação por tempo indeterminado -</b>	Estabelece a possibilidade de a empresa contratar trabalhadores por tempo determinado. Para facilitar a contratação, viabiliza, por exemplo: a redução de custos do trabalho (corte de 50%) das contribuições patronais ao Sistema S67, ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

<b>Lei 9.601/98</b>	(INCRA), ao salário-educação e ao financiamento do seguro de acidente de trabalho; a redução do valor da alíquota do depósito do Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS) de 8% para 2%; a dispensa do pagamento do aviso prévio e da multa de 40% do FGTS, quando da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador; e por último, a introdução do mecanismo de banco de horas, que possibilita eliminar o pagamento de horas extras.
<b>Banco de Horas - Lei 9.601/98</b>	Permite à empresa o controle do tempo do empregado conforme suas necessidades de produção. A jornada semanal é ampliada nos momentos de pico, e reduzida nos de refluxo, livrando a empresa da contratação de novos empregados (no pico da produção) e dos custos com horas extras.
<b>Limita a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho - Portaria 865/95 (Ministério do Trabalho)</b>	Instrui à fiscalização a não multar a empresa, mas comunicar ao Ministério do Trabalho, eventuais conflitos entre a legislação e as cláusulas do contrato coletivo do trabalho. Permite também que sejam negociados direitos fixados na legislação.
<b>Limitação do número de dirigentes sindicais no serviço público - Decreto 2.066/96</b>	Limitou o número de dirigentes sindicais de associação de classe no setor público, numa perspectiva de regulamentar a atividade sindical, além de estabelecer punições aos servidores que participassem de movimentos grevistas ou paralisações.
<b>Salário mínimo, sem índice de reajuste - medida provisória 1906/97,</b>	O governo desvinculou o reajuste do piso salarial de qualquer índice de inflação. A correção deste é, agora, definida pelo governo, sem a referência indicativa do comportamento dos preços na economia. Essa medida afeta o processo das campanhas salariais e das negociações coletivas entre sindicatos e empresas, uma vez que, historicamente, o reajuste e valor do salário mínimo servem de referência para os salários de base dos trabalhadores, organizados ou não em sindicatos. Têm efeito também sobre o valor da remuneração de pensões e aposentadorias, atingindo, sobretudo, as camadas mais pobres entre os

	beneficiários dessa modalidade de rendimento.
<b>Reversão da ultra-atividade dos acordos - Medida Provisória 1.620/98 alterou a Lei 8.543/92</b>	Que trata da política salarial e da livre negociação coletiva e que prevê a vigência de um acordo coletivo, até a realização de um outro. A medida provisória estabelece prazo de validade até para o acordo da data-base da categoria e, não havendo renovação, perde a validade e deixa de fazer parte do contrato individual do trabalho - o que estabelece a flexibilização dos acordos coletivos de trabalho.
<b>Trabalho em tempo parcial (menos de 25 horas semanais) Medida provisória 1.709/98</b>	Regulamenta o trabalho parcial, admitindo uma jornada de até 25 horas semanais, com a remuneração e os demais direitos trabalhistas determinados pela duração da jornada semanal. Caso a jornada tenha sido de 25 horas, a perda salarial será de 40% em relação ao ordenado integral. Férias e outros direitos serão proporcionais à jornada, o que implica fim do direito constitucional de 30 dias de férias por ano trabalhado. Esse período pode ser reduzido para 8 dias e não há qualquer limite para a empresa utilizar esse tipo de contrato, uma vez que a MP não prevê a participação do sindicato na negociação da jornada parcial.
<b>Suspensão do contrato de trabalho Medida Provisória 1.726/98</b>	Prevê a suspensão do contrato de trabalho por um tempo indeterminado, período em que o trabalhador deverá ser encaminhado a um processo de qualificação ou requalificação profissional. No tempo de suspensão do contrato não são garantidos o depósito do FGTS, a contagem de tempo para efeito de aposentadoria, o 13º salário e as férias.

**Fonte:** Krein (2004: p.144-147). Elaborado por Borges (2004).

Várias outras medidas foram, também, adotadas no período dos anos 90. Elas avançam nesse processo de flexibilização das relações de trabalho, com vista à regulamentação da terceirização. Abaixo algumas dessas medidas:

**Quadro 02- Medidas adotadas com vista à regulamentação da terceirização.**

<b>MEDIDA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<b>Lei 8036/90</b>	Dispõe sobre FGTS (nos referidos artigos, há a definição de empregador pessoa física ou jurídica; fornecedor ou tomador de mão-de-obra, trabalhadores que prestam serviço)
<b>Enunciados 331 do TST – 1993</b>	Dispõe sobre a regulamentação de contratos de prestação de serviços.
<b>Lei 8666/93</b>	Institui normas para licitação e contratos da administração pública
<b>Leis 8863/94 e 9017/95 (alterações da Lei 7102/83)</b>	Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para a constituição e funcionamento de empresas particulares que explorem serviços de vigilância e de transporte de valores.
<b>Lei 8863/94 (alterações da Lei 7102/83)</b>	Terceirização de vigilância foi ampliada para todas as áreas de vigilância patrimonial, pública ou privada, inclusive para pessoa física
<b>Lei 8949/94</b>	Estabelece a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados
<b>Lei 9472/97</b>	Organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº8 de 1995 (especialmente o artigo 94)
<b>Lei 9601/98</b>	Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado

Fonte: Conceição, Lima (2009: p. 196-197)

Na carona desse acontecimento, o empresariado apressou-se em apoiar e/ou animar a apresentação de diversos Projetos de Leis (PL), que dispõem sobre mudanças na regulamentação do trabalho temporário e terceirizado. Exemplo disso é o caso dos PLs

4302/1998, de iniciativa do poder executivo; a PL 4330/2004 e da recente PL 87/2010. Todos estes projetos possuem, fundamentalmente, caráter flexibilizadores, tendo como questão chave a permissão da terceirização em todas as atividades das empresas, inclusive, as atividades fins.

Para o empresariado, esta é uma rica possibilidade de intensificar a lucratividade das empresas. Para as centrais sindicais, representa uma forma de legitimar e institucionalizar o processo de precarização. Nesse campo, os empresários têm defendido, entre outras questões, a permissão da “terceirização tanto na atividade-meio quanto na atividade-fim, além de descaracterizar o vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante” (CONCEIÇÃO; LIMA, 2009: p.199)”.

Já uma das representações dos trabalhadores (CUT) defende, entre outras questões, que a terceirização nas atividades-fim deve ser proibida e que seja garantida a igualdade de condições, em termos salariais, condições de trabalho, ritmo e segurança no trabalho entre trabalhadores das empresas contratantes e terceirizados.

Em uma publicação da Central Única dos Trabalhadores<sup>8</sup> (CUT, 2011), a terceirização tem sido considerada, entre outras coisas, um desrespeito ao princípio da isonomia entre os trabalhadores e tem acarretado diversos problemas, como os baixos salários, alta rotatividade, jornada de trabalho maior, acirrando a exploração dos trabalhadores. Já para a Confederação Nacional da Indústria (CNI) (2009):

A terceirização (outsourcing) é uma solução que possibilita que se contrate empresas prestadoras de serviços, permitindo incorporar melhor técnica e tecnologia, obtendo produtividade e qualidade e diminuindo custos. Trata-se de um círculo virtuoso, onde menos custo gera maior demanda e, portanto, necessidade de maior investimento das empresas, criando-se também mais oportunidades de emprego. Assim, há dois ganhos claros para toda a sociedade: mais inclusão social pelo consumo e mais empregos. (CNI, 2009: p.01)

Portanto, com base nessa realidade, o tema da terceirização tem sido debatido pelos trabalhadores e empresários de forma radicalmente oposta, se tornando um campo onde o conflito capital x trabalho tem se atualizado.

---

<sup>8</sup>O documento foi intitulado: “Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos” (CUT, 2011).

È nesse contexto de conflito que as pesquisas sobre a terceirização ganham grande dinamicidade, nos anos 1990. Observa-se, então, que no “momento em que as reestruturações se consolidam e avançam fortemente no país, já havia importantes estudos de caso e pesquisas sobre essas transformações, o que acabou por construir um campo variado de debate sobre o tema” (CAVALCANTE; MARCELINO, 2012: p. 331).

A produção teórica sobre a terceirização tem sido então amplamente explorada por diversas áreas da ciência. Inicialmente, e com maior força, pela administração, passando a ser objeto de discussão do direito, sociologia, antropologia e psicologia. No caso da sociologia do trabalho, muitas das pesquisas sobre as transformações que assolaram o mundo do trabalho, nesse período, destacaram o crescimento do processo de terceirização.

Nesse campo, duas referências merecem ser reportadas. São as publicações dos livros: “Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho” (RAMALHO; MARTINS, 1994) e “Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho” (DAU; RODRIGUES; CONCEIÇÃO, 2009). Os dois livros supracitados traduzem, em seus artigos, os dilemas e desafios colocados para sindicalistas e pesquisadores na compreensão da realidade vivida pela classe do trabalho, diante do avanço da terceirização no país. O enfoque diz respeito à regulamentação jurídica, a organização sindical e condições de trabalho. Nesse contexto é importante destacar que a pesquisa sobre terceirização no Brasil:

Aponta para o caráter global da terceirização e sua “consumação” com impactos significativos, e isso em direção a maior precarização das condições e relações de trabalho, por meios dos contratos por tempo indeterminado e a instabilidade característica dos mercados de trabalho, afetando diretamente os trabalhadores e sua organização e planejamento da vida pessoal e familiar (LIMA, 2013: p. 19)

Estudos recentes sobre terceirização, além dos aspectos regulacionais e políticos, têm levantado outras dimensões desse processo como, por exemplo, os impactos sobre a subjetividade dos trabalhadores (ALVES, 2011; BARBOSA, 2007; LIMA, 2013). Ao priorizarem outros elementos desta situação, se distanciam do debate meramente técnico e avançam na compreensão de que “a condição de terceirizado conduz não apenas a uma vulnerabilidade social, mas também a uma condição de insegurança ontológica, assim como também de baixa autoestima” (BARBOSA, 2007: p. 12)

#### 1.4 – TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITOS E ABORDAGENS

Neste ponto das reflexões já levantadas, é necessário esclarecer o que entendemos por terceirização. Tarefa esta não muito simples, já que inexistente uma precisão conceitual sobre o tema. Segundo Cavalcante; Marcelino (2012), a dinamicidade teórica do tema não tem sido acompanhada por uma definição conceitual mais precisa e, em decorrência disso, não há um consenso construído a respeito do que se chama de terceirização. Os autores consideram que existe uma dificuldade em definir o lugar que a terceirização ocupa no processo de reestruturação do capital, questionando as frequentes analogias que fazem em relação a processos anteriores.

Tentando propor uma alternativa conceitual, eles definem terceirização como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresas interpostas, cujo objetivo último, é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas” (CAVALCANTE; MARCELINO, 2012: p. 338).

Com esse conceito pretendem se distanciar do que definem como “dilema da dualidade”, onde, apesar dos estudos chegarem a conclusões que apontavam para a os efeitos perversos da terceirização para a classe trabalhadora, alguns desses estudos atribuíam esses efeitos negativos a distorções na adoção dessa prática no Brasil. O que destoava de uma “tendência mundial” a qual, se bem aplicada, acarretaria melhorias ao processo produtivo ao criar redes especializadas nas quais se encontram trabalhadores mais criativos e autônomos” (Idem, 2012: p. 333)

Aprofundando esse aspecto da dualidade, os autores questionam a existência de uma terceirização apropriada, pautada na especialização e na busca pela produtividade, e outra descaracterizada, onde seus pressupostos estariam amarrados apenas na redução de custos, se caracterizando mais com uma intermediação de mão-de-obra. Ou seja, “não há processo de busca pela especialização nessa fase atual do capitalismo que também não se pautem, pela redução dos custos, isto é, que também não resulte numa tendência de precarização e queda de resistência dos trabalhadores” (CAVALCANTE; MARCELINO, 2012: p: 339-340).

Embora a especialização, produtividade e qualidade sejam elementos acionados pelas empresas para justificar a terceirização, essas não são, segundo os autores mencionados, as suas razões centrais. Por isso, eles defendem que a terceirização está ligada a redução dos

custos com pessoal e/ou externalização dos conflitos trabalhista. Nesse sentido, e com base em um levantamento organizado pelo DIEESE (2007: p.14), apontou-se que “entre os 14 aspectos positivos da terceirização citados pelas empresas, cinco têm relação direta com a desmobilização das ações sindicais, ou seja, não dizem respeito à produção”.

Thébaud-Mony e Druck (2013) também analisam que existe uma dificuldade em se chegar a uma definição comum do que vem a ser terceirização. Utilizando o termo terceirização/subcontratação fazendo referência ao entendimento desse fenômeno como tendo raízes no antigo sistema *putting-out* e nos mecanismos de subcontratação presentes desde o início do desenvolvimento do capitalismo industrial, entendem a terceirização/subcontratação com uma espécie de vestido novo costurado com tecido velho.

Para as autoras a terceirização é, por um lado, um fenômeno velho por ser uma prática utilizada desde o início da indústria moderna. Por outro lado, ela é um “fenômeno novo, por sua amplitude, pela sua natureza e pela centralidade que assume no contexto da flexibilização e precarização do trabalho nesse momento do capitalismo mundializado ou de “acumulação flexível” (2013: p.28).

O processo de precarização do trabalho do qual trata as autoras tem haver com a ampliação e institucionalização da instabilidade e insegurança do emprego, fruto de um retrocesso no papel do Estado como regulador do mercado de trabalho, bem como das alterações de medidas protetivas ao trabalho garantido nas legislações previdenciárias e trabalhista. O que acarreta uma dinâmica crescente na degradação nas condições de trabalho, vida e organização política da classe trabalhadora. Assim, para Thébaud-Mony e Druck (2013) terceirização pode ser definida como:

A principal forma ou dimensão da flexibilização do trabalho, pois, ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um “terceiro” (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2013: p.28)

De acordo com o trecho acima, existe por parte de alguns pesquisadores e pesquisadoras um esforço de superação da conceituação de terceirização para além dos clichês técnico-econômicos ligados a idéia de lucratividade e produtividade que escamoteiam as contradições e conflitos sociais, políticos e culturais gerados por essa prática. Esforço esse

que procura localizar o debate da terceirização no centro da luta de classes, onde esse mecanismo surge como um instrumento de dominação e não de autonomia dos trabalhadores.

Uma importante contribuição nesse debate tem sido de Alves (2011: p. 41) que, diferente das autoras anteriores, considera a terceirização como um fenômeno cuja natureza histórica é específica. Situada no atual contexto de capitalismo globalizado sob o regime de acumulação flexível, onde, “ no bojo do complexo de reestruturação produtiva do capital sob o espírito do toyotismo [...] a categoria “terceirização” em comparação, por exemplo, com o putting-out-system” da indústria do capitalismo do século XVIII possui outra significação”.

Essa distinção também é compartilhada por Cavalcante; Marcelino (2011) e Lima (2013), os quais não adotam os termos terceirização e subcontratação como sinônimos. Vale considerar ainda que para o autor a terceirização é tida como:

Um modo específico de (des) organização do coletivo de trabalho que se caracteriza pela “transferência” para uma outra empresa de parte da produção da empresa-mãe, a qual busca concentrar sua produção em uma única e específica atividade, considerada o foco da atuação da empresa [...] a terceirização visa racionalizar, sob as novas condições de concorrência e acumulação capitalista, a exploração da força de trabalho assalariada” (ALVES: 2011: p. 409-410)

Apesar dos diferentes enfoques teóricos e abordagens nas definições de terceirização, elas dialogam em temas comuns que fundamentam a compreensão de terceirização presente nesse trabalho, o qual traz como referência desdobramentos em termos de precarização e flexibilização da produção e do trabalho; a idéia de transferência para um terceiro setor de parte de suas atividades; bem como a não limitação do debate a certos conceitos econômicos como produtividade e especialização que invisibilizam as contradições geradas por essa prática. Também outros aspectos inerentes a totalidade da vida do sujeito que trabalha com, por exemplo, aspectos ligados a subjetividade e a fragmentação do coletivo de trabalho.

Em dialogo com as questões expostas acima, nesse trabalho utilizaremos o conceito de terceirização por expressar: 1) uma familiaridade com o debate realizado com diversos setores no Brasil, como sindicalistas, agente públicos, trabalhadores, empresários que utilizam o termo terceirização e por ser comum na literatura sociológica brasileira. Informações levam a crer que o próprio termo foi utilizado pela primeira vez aqui no Brasil para expressar o sentido da subcontratação; 2) Por expressar, com mais clareza, o processo de

reestruturação que vem ocorrendo no capitalismo contemporâneo e; 3) pela aproximação com o entendimento de que nem toda subcontratação é necessariamente uma terceirização.

Portanto, nesse trabalho, nos aproximamos das proposições de Cavalcante; Marcelino (2012) e Alves (2011), que avançam na superação de uma visão determinista e economicistas, onde a definição do conceito está relacionada à idéia de que a terceirização tem como finalidade predominante a busca pela especialidade; também a concepção dualista que compreende que a terceirização em si é um processo positivo e a precarização é fruto de uma adoção à brasileira da “outsourcing”, ou “tupiniquim” onde o foco aqui seria apenas a redução de custo. O que não corresponderia à tese primeira que a terceirização visava a “qualidade de processos e produtos, a transferência tecnológica entre as empresas e mesmo ganhos salariais dos trabalhadores em contratos mais flexíveis e talvez, mais participativos” (LIMA, 2013: p.19).

Por último, nesse trabalho, concordamos com a compreensão de que terceirização não é um processo homogêneo e linear. Não é homogêneo no sentido de que as suas repercussões não atingem igualmente a todos os trabalhadores terceirizados. E não é linear na medida em que os custos e as tensões com as empresas e trabalhadores vão aumentando, e outras práticas vão sendo adotadas como, é o caso da desterceirização ou reprimarização.

Com relação ao binômio terceirização-precarição, o mesmo não pode ser entendido como um processo homogêneo. Isto é, não necessariamente todos os terceirizados vivem em condições semelhantes. Sobre esses aspectos Lima (2013) reflete que:

Ora, os trabalhadores terceirizados em empresas regulares, cooperativas ou mesmo informais, nem sempre se consideram precarizados, tendo em vista, o acesso a ganhos regulares e o grau de autonomia e a estabilidade de que desfrutam. Além disso, o pagamento por tarefa, empreita, prestação de serviços pode atrair o trabalhador, em diversas situações, recebem mais do que receberiam com contratos regulares (2013: p.22).

Pela literatura consultada até o momento, essa questão ainda não pode ser analisada como uma tendência, não representando a realidade do conjunto dos trabalhadores terceirizados que sofrem um processo profundo de precarização. (MARTINS, 1994; RAMALHO, 1994; TELLES, 1994; MARCELINO; CAVALCANTE, 2012; ALVES, 2011).

Outro elemento é que a terceirização não necessariamente se constitui como um movimento linear. No Brasil, tem se observado um fenômeno novo, chamado de reprimarização ou desterceirização. Esse processo consiste:

Na recuperação por parte de uma determinada empresa de atividades, funções e áreas produtivas que haviam sido delegadas a empresas subcontratadas. Ele reverte o processo de terceirização, ou, seja, de contratação de serviços e produto de uma empresa contratada por uma empresa contratante. (DIAS; OLIVEIRA, 2012: p.182)

Esse fenômeno é importante para compreender a terceirização como um processo ativo. Para Dias; Oliveira (2012), a desterceirização ainda não se constituiu como uma tendência no campo das inovações organizacionais, considerando-a incoerente no que se refere ao movimento de flexibilização que tende para “fora” da unidade produtiva.

Sobre isso, Dias; Oliveira (2013) assinalam:

Embora ela não seja uma prática tão abrangente quanto a terceirização fora nos anos 90 e início dos 2000, ela tem sido realizada em grandes empresas e em setores chaves da economia conduzindo a importantes transformações nas relações de trabalho; por outro lado, a desterceirização denota uma inflexão do processo de terceirização e aponta para um processo contraditório em relação às linhas desenvolvimento e organização do trabalho até então vigente.(2013:183).

Na análise destes autores sobre o processo de desterceirização ocorrido em duas empresas, foi possível relacionar esse movimento “para dentro” das empresas como resultado da ação das próprias empresas com vista à redução dos custos e/ou reagir diante de uma maior pressão dos trabalhadores, de seus sindicatos e maior fiscalização de órgãos públicos, como o Ministério Público do Trabalho.

O primeiro caso analisado, foi o da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). A desterceirização foi motivada pela necessidade de barrar a saída de trabalhadores qualificados para outras empresas e de manter o controle, o comando e a fiscalização sobre os trabalhadores. Somado a isso, estava a preocupação com o aumento dos custos para manutenção dos contratos com as terceirizadas, com a existência de uma pressão por parte dos trabalhadores e de seus sindicatos que gerou maiores conquistas, via acordos coletivos de trabalho, bem como a intervenção dos órgãos de fiscalização. O segundo caso se refere à desterceirização no setor bancário, relacionado à Caixa Econômica Federal. Nessa ocasião, esse fenômeno esteve associado intimamente à pressão do poder judiciário, pois, em:

Em junho de 2001, a 8ª Vara de Trabalho de Brasília – DF declarou ilícita a terceirização de atividades-fim na Caixa Econômica Federal, precisamente nos setores de retaguarda e processamento de dados, áreas onde se concentrava um grande contingente de mão de obra contratada junto a empresas terceirizadas. (DIAS; OLIVEIRA, 2012: p.194)

O processo de reprimarização ocorrido na CSN e na Caixa mostra que esse fenômeno, como a própria terceirização, não é homogêneo. De acordo com Dias; Oliveira (2013), a desterceirização, no caso estudado, teve consequências diferentes para os trabalhadores, porque, embora “as melhorias em termos benefícios, condições de trabalho e valorização dentro e fora da empresa foram enfatizadas pela maioria dos entrevistados” (2013: p.190), os ganhos e benefícios não chegaram a todos, em alguns casos, houve rebaixamento de salários. E isto, para alguns trabalhadores, significou um novo processo de precarização.

## **CAPÍTULO II – REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NA INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL NO PARÁ**

O processo de reestruturação produtiva do capital, desencadeado nos anos 1970, repercutiu profundamente na vida dos trabalhadores, em diversas localidades do mundo. O estado do Pará, notadamente, a partir dos anos 1990 se insere nessa dinâmica quando as maiores mineradoras<sup>9</sup> aqui situadas, intensificam a dinâmica de flexibilização das relações de trabalho, tendo como uma de suas principais consequências a introdução/ampliação da terceirização.

Nesse capítulo faremos uma breve reflexão sobre a intensificação da exploração mineral, com a implantação de um forte setor da indústria extrativa mineral na Amazônia, notadamente, no final da década de 1970 e durante os anos 1980. Destacam-se as reestruturações que as mesmas vivenciaram, especialmente, nos anos 1990 e o processo de conformação de um novo regime de acumulação, modo de regulação e as consequências desse movimento para os trabalhadores do setor mineral.

### **2.1- BREVE PERCURSO DA INDÚSTRIA EXTRATIVA MINERAL NO PARÁ: OS PRIMEIROS TEMPOS**

A trajetória de implantação da mineração industrial na Amazônia, como uma das principais diretrizes dos chamados programas governamentais de desenvolvimento, é relativamente recente na história do Pará. O estado só veio experimentar o processo de implantação de grandes empreendimentos minerários no final dos anos 1970, a partir do aproveitamento das jazidas minerais da Serra dos Carajás e da extração de bauxita em Oriximiná/PA. Isto ocorreu, portanto, em pleno regime militar instalado em 1964 no país.

A introdução da mineração industrial no Pará é um elemento novo nesse período. O que, no entanto, já não era mais novidade no contexto amazônico. Essa dinâmica, mesmo que

---

<sup>9</sup>Quando nos referimos a indústria extrativa mineral no Pará isso abre um grande leque de situações, pois no estado temos empresas com um processo de exploração em volumes significativamente elevados e com um processo tecnológico avançado, ao passo que temos empresas que seu processo produtivo se assemelha a alguns garimpos. (IDESP, 1992). Por conta disso, mesmo sabendo dessa diversidade de empresas, neste capítulo destacaremos as que apresentam um volume maior de produção o que nos aproxima da realidade investigada.

restrita, já havia sido inaugurada com a exploração do manganês na Serra do Navio, no Amapá, em meados dos anos 1950 (MONTEIRO, 2005: p. 188). Antes de avançarmos na discussão, é importante destacar inicialmente duas questões.

A primeira delas é que as incursões das grandes mineradoras em busca das riquezas minerais são anteriores ao processo de implantação da atividade de lavra, propriamente dita. As iniciativas dessas mineradoras têm início com a pesquisa mineral que remonta, com maior destaque, ao pós- Segunda Guerra Mundial<sup>10</sup>. O intuito era o de encontrar alternativas de fonte de matérias-primas, sem o interesse imediato de aproveitamento do que se viria encontrar. Alguns desses levantamentos eram feitos, inclusive, de forma clandestina (HÉBETTE, 2004). Por conseguinte, a “descoberta” de algumas das principais jazidas minerais no Pará esteve por conta de empresas transnacionais, como a Aluminium Limited of Canadá (bauxita no Trombetas), da Union Carbide (Manganês na Serra do Sereno) e a United States Steel ( Manganês e ferro na Serra de Carajás). (IDESP, 1992: p.11).

Outra questão é que a atividade de mineração no estado não se origina com a chegada de grandes empresas. Desde o século XVII já havia registro da existência de atividades de exploração mineral nessa região. Tais atividades aconteciam, geralmente, de maneira informal em garimpos, os quais, em seu conjunto, representaram uma atividade importante para a configuração social e econômica de muitas regiões do estado: como no caso do oeste e do sudeste paraense.

A partir dos anos 1970, essa lógica se altera radicalmente com a chegada das grandes mineradoras, especialmente, estrangeiras. Iniciou-se um processo de exploração dos recursos minerais em escala ampliada, contando com o apoio de programas de incentivos e isenções fiscais do governo federal. São exemplos desses programas de apoio ao setor mineral, o Plano de Integração Nacional (1970), os Planos Nacionais de Desenvolvimento (1972 -1979), o Programa de Pólos Agropecuários e Agrominerais da Amazônia (1974), o Projeto de Desenvolvimento Integrado da Bacia do Araguaia Tocantins (1980) e, por último, o Programa

---

<sup>10</sup>De acordo com Harvey (1993), no período pós-guerra houve um processo de ascensão de indústrias com tecnologias amadurecidas no entre guerras, como a automobilística, naval, de equipamentos de transporte, aço, eletrodomésticos, borracha que foram fundamentais para o aquecimento da economia de diversos países no mundo. Esse movimento levou a uma maior pressão sobre o controle de reservas de matérias-primas a um baixo custo, como insumo a abertura do comércio internacional, o que, portanto, ajuda a compreender os interesses de grandes empresas multinacionais na exploração de minérios no Brasil e na Amazônia, as quais haviam sido animadas pelas diretrizes da Conferência de Breton Woods (1944), que reorientava o sistema monetário internacional para uma base nas relações multilaterais.

Grande Carajás<sup>11</sup> (1980), que será o que terá maior importância para a expansão mineral na região.

O interesse dos governos militares<sup>12</sup> em favorecer e agilizar a expansão da mineração industrial, bem como de outros setores como a agropecuária. Essa expansão minerária, por assim dizer, esteve orientada, segundo Hébette (2004, p.32) por uma lógica de “incorporação da Amazônia ao modelo sociopolítico adotado pelas burguesias dos pólos dominantes do país [e] se fez sob o duplo signo da industrialização atrelada à dinâmica das economias capitalistas centrais e da doutrina da segurança Nacional”.

A atuação do governo federal em favor da consolidação da atividade mineral, não se restringiu ao comprometimento com os interesses das empresas e o controle das tensões sociais, pois, ele próprio, se tornou participante direto do setor, através da Cia. Vale do Rio Doce. A CVRD será a principal beneficiada com a exploração dos recursos minerais da Serra de Carajás, ao mesmo tempo em que participará de empreendimentos centrais para a exploração e transformação das jazidas de bauxita da região do Rio Trombetas através de uma *joint venture* (a Mineração Rio do Norte<sup>13</sup>), ou ainda, investindo no beneficiamento primário através das empresas Alumínio Brasileiro S. A (ALBRÁS), e Alumina do Norte do Brasil S.A (ALUNORTE), responsáveis pela produção de alumínio e alumina, respectivamente, que tinha o Estado como maior acionista<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Em novembro de 1980 foi criado o Conselho Interministerial do Programa Grande Carajás, que tinha como um dos seus eixos a implantação do Projeto Ferro Carajás (PFC) e a logística associada como a construção da Estrada de Ferro Carajás, Company Tow e o porto da Ponta Madeira, em São Luiz no Maranhão. Com a inauguração do PFC região sudeste do Pará passa a se tornar a maior exportadora de minério do Pará.

<sup>12</sup> Nessa análise destacaremos a atuação do governo federal em relação ao processo de incentivo e apoio as grandes mineradoras, considerando o volume e a intensidade dos investimentos, o que não quer dizer que o governo estadual não tenham tido sua parcela de contribuição. No caso do governo do Pará, nesse período, foram criadas a Secretaria de Estado de Indústria, Comércio e Mineração (SEICOM) e a Companhia de Mineração do Pará, ambas tinham ações voltadas a esse setor.

<sup>13</sup> A Mineração Rio do Norte (MRN) foi fundamental para a inauguração da mineração industrial no estado, pois ela foi a primeira empresa desse tipo em terras paraenses. Ela foi inaugurada em 1978, com a finalidade de explorar bauxita na região do Trombetas.

<sup>14</sup> Se for observada a composição de investidores do projeto da MRN, por exemplo, verifica-se que a maior acionista desse empreendimento é a CVRD com 40% das ações, situação que permanece até os dias atuais (TRINDADE, 1998) e o restante dividido entre empresas da Holanda, Estados Unidos e Canadá. No caso de Carajás, permanece o mesmo peso do Estado, haja vista, que a composição da Amazônia Mineração S. A (AMSA) criada em 1970 responsável em tocar as iniciativas que desembocaram na inauguração do Projeto Ferro Carajás em 1985 era formada por 51% das ações da CVRD e 49% da Cia Meridional subsidiária da U.S Steel Corporation, as ações dessa última é adquirida pela primeira em 1977, onde o estado brasileiro através da

A CVRD tem nesse contexto um papel estratégico, pois foi acionada como uma:

Grande articuladora de tecnologias e capitais externos que possibilitaram a implementação da produção de matérias primas minerais e mesmo o beneficiamento desses produtos. Exploravam-se as vantagens comparativas de que o Brasil dispunha, como à abundância de energia e jazidas minerais, os imensos recursos florestais, etc. E buscava-se transformar o Brasil em um grande exportador, tanto de recursos minerais in natura como de produtos semi-elaborados, ou seja, matérias primas submetidas a um processo de industrialização primária” (CEPASP, 1990: p.09)

Nesse processo fica claro que, embora tenha recursos de grandes empresas estrangeiras e nacionais envolvidos na implantação desses empreendimentos, o maior peso em termos de investimento é feito pelo próprio Estado brasileiro, se configurando aí como um Estado-empresário (MINAYO, 2005), o que não o tornou menos comprometido com os ditames da lógica de funcionamento de mercado.

As próprias empresas estrangeiras viam na relação/parceria com o Estado um bom negócio. Além de terem a sua disposição um portfólio amplo de minerais, tais empresas tinham (e tem) a possibilidade de garantia de uma alta lucratividade. Isto em decorrência dos preços baixos (competitivos!) pagos pelas matérias primas, bem como a qualidade das jazidas em termos de volume e teor, o que compensava possíveis perdas econômicas. (IDESP, 1992).

Para garantir a viabilidade desses projetos, o governo brasileiro construiu uma importante infraestrutura logística para viabilizar esses investimentos. Portos, ferrovias, hidrelétricas e linhas de transmissão de energia, estiveram à disposição dos setores empresariais. O caso do Porto da Vila do Conde, no município de Barcarena, e da Usina Hidrelétrica de Tucuruí, no sudeste paraense, ilustra com clareza a situação destacada.

Além disso, o Estado brasileiro intensificou sua presença através da ampliação da presença de instituições federais, com vistas a dar suporte a todo esse processo. Exemplo disso foi a criação da Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia (SUDAM); do Banco da Amazônia S.A (BASA); das Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A (ELETRONORTE); do Grupo Executivo de Terras do Araguaia-Tocantins (GETAT); do

---

CVRD se torna “dono” exclusivo dos direitos minerários (VALVERDE, s/d). Esse movimento põe fim a AMZA e emerge a estatal CVRD permanecendo dessa forma até 1997 quando foi privatizada.

Projeto Radar da Amazônia (RADAM) e da Rio Doce Geologia e Mineração S.A (DOCEGEO).

Todos estes elementos evidenciam o papel central que o Estado brasileiro tem desempenhado na estruturação da indústria mineral na Amazônia. Atuação essa que é legitimada por um discurso desenvolvimentista, onde “os interesses da Vale<sup>15</sup> e de outros grupos empresariais se confundem com os interesses nacionais e populares e assim as empresas sendo atendidas em suas demandas, é como se o povo brasileiro e, particularmente o paraense [...] fossem atendidos também” (SOUSA, 2012: p. 237).

Nesse cenário se consolida um forte processo de expansão das empresas mineradoras no Pará e na Amazônia, uma vez que, somente em 1985, 27% de todo território amazônico já se encontrava loteado por alvarás de pesquisas e concessões de lavra (HÉBETTE, 2004: p.141).

O exemplo do processo de implantação do Programa Grande Carajás (PGC) na região sudeste do Pará evidência, com grande exatidão, os elementos elencados acima, no que diz respeito aos interesses que envolviam a implantação desses projetos, os mecanismos de atuação do Estado e das empresas estatais ou não, bem como os impactos e as contradições gestadas.

As questões acima apontam e corroboram para o entendimento de que o processo de instalação e desenvolvimento da indústria mineral no Pará esteve envolvido em um conjunto de interesses<sup>16</sup> ora convergentes, especialmente, entre governos e empresas, ora conflitantes quando diz respeito à garantia dos direitos humanos das populações que foram sistematicamente violados.

É importante destacar, ainda, que para a efetivação da indústria mineral no Pará, além da atuação do Estado/empresas e da existência de uma diversidade de recursos geológicos

---

<sup>15</sup> Vale registrar que os projetos e empresas ligadas a esse setor não se restringem as empresas mencionadas acima, existem muitos outros que podemos considerar de pequeno e médio porte. No entanto, consideramos que o papel da empresa Vale S. A desempenha no que se referem ao monopólio dos principais projetos e jazidas existentes no estado, nos restringiremos nesse estudo aos processos ligados a algumas mineradoras, especialmente, a Vale.

<sup>16</sup> Os interesses econômicos e geopolíticos que giravam em torno desses empreendimentos ecoavam dos centros de decisão que localizavam fora da região “no aparato governamental, na central de empresas multinacionais, nas zonas bancárias livres do mercado monetário mundial, em organizações internacionais” (ALTVATER, 1989: p.99) o que explica em parte a não preocupação com os impactos locais desse movimentos

única, existiu outro elemento importante que foi a formação de um mercado de força de trabalho na região.

Hébette (2004) destaca que a transformação dos recursos naturais na Amazônia em valores que pudessem ser incorporados ao circuito de trocas monetárias, com a produção nacional ou internacional se tornando elemento integrante da circulação de capital só foi possível mediante uma massiva mobilização de trabalhadores.

A formação de um contingente massivo de trabalhadores “contratáveis”, em sua maioria migrantes, esteve associada a uma estrutura social e econômica na região que limitou o acesso desse segmento a alternativas de sobrevivência, como a terra, que fortemente concentrada absorvia apenas uma pequena parte dessa mão-de-obra, que despossuída estava submetida à uma realidade de precarização das condições de trabalho em algum dos muitos canteiros de obras ( HÉBETTE, 2004: p.72).

Sobre esse contexto, Castro (1994) reflete:

A intensa mobilização de mão-de-obra em direção a Amazônia Oriental é seguramente anterior aos grandes projetos minerais. Desde fins dos anos 60, houve intensos fluxos migratórios, sobretudo, por camponeses expulsos da terra em outras regiões do país onde a modernização do campo empurrou em processo contínuo trabalhadores e famílias em direção à Amazônia. Nesse sentido há um deslocamento espacial da pobreza e da exclusão e da exclusão social. Os programas de colonização reforçaram esse processo. Os investimentos aplicados e os fluxos migratórios contribuíram à expansão do mercado de trabalho assalariado e definiram as bases de sua constituição. (1994: p.06).

Essa mão-de-obra que vai se formando com a chegada dos migrantes e serão eles que sustentarão em termos de força de trabalho a construção das estruturas necessárias à execução dos projetos de mineração. No caso da construção do Projeto Ferro Carajás, em 1982, se chegou a quase 28 mil trabalhadores (CASTRO, 1992), enquanto nas obras da hidrelétrica de Tucuruí foram mobilizados cerca de 30 mil homens (HÉBETTE, 2004).

No final dos anos 1980 se encerra a primeira grande fase de implantação dos grandes projetos no Pará, a essa altura, os projetos MRN, ALBRÁS-ALUNORTE e Ferro Carajás já estão em pleno funcionamento, da mesma forma que a hidrelétrica de Tucuruí, a Estrada de Ferro Carajás e o Porto da Ponta da Madeira... Tudo isso em meio a um grande caldeirão de conflitos, resistências e destruição.

## 2.2 - A INDÚSTRIA MINERAL PARAENSE EM TEMPOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.

No final dos anos 80 a indústria mineral paraense já consolidada começava a evidenciar com maior clareza os sinais de que os tempos estavam mudando, visto que, desde então, as empresas minero-siderúrgicas vinham “paulatinamente reestruturando seu processo produtivo, adequando-se às flutuações e crises da economia nacional e mundial”. (TRINDADE, 1998: p.07).

Com o início da adoção do receituário neoliberal no Brasil, se inicia um novo momento para as empresas mineradoras no Pará. Isso se deu pela adoção, nos governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, das diretrizes do chamado Consenso de Washington<sup>17</sup>, o que concorreu, notadamente, para “alterações em aspectos relevantes da forma de atuação, do sentido e das funções de intervenção estatal” (MONTEIRO, 2005: p.194). Essa reorientação da intervenção estatal foi decisiva para a consolidação da economia paraense como primário-exportadora, especificamente, de bens minerais.

Para Sousa (2012) os anos pós-1990 se:

Constitui um novo marco histórico no processo de reorganização de uma nova ordem econômica [...] que implicará da definição de um novo papel do Estado, que passa a atuar no sentido de quebrar o monopólio estatal sobre setores estratégicos da economia; cria um novo marco regulatório que possibilite o investimento direto do capital estrangeiro nos setores estratégicos, inclusive, no setor de mineração, privatizar empresas estratégicas, abrir o mercado nacional para entrada de produtos com preços competitivos, eliminando as reservas de mercado; fazer reforma tributária que desonere as exportações e importações para tornar as empresas competitivas no mercado internacional. (SOUSA, 2012: p.61).

Nesse contexto de desregulamentação econômica e do discurso ideológico de combate aos limites da “rigidez” do mundo do trabalho é que foram desencadeadas dinâmicas de mudanças tecnológicas e organizacionais no interior das empresas brasileiras (TRINDADE,

---

<sup>17</sup> No ano de 1989 foi realizado em Washington, nos Estados Unidos, um encontro organizado pelo Institute for International economics, com a participação de diversas instituições financeiras, notadamente norte-americanas, que propuseram uma série de diretrizes de caráter neoliberal, que orientaram a partir dali as regras para concessão de créditos aos países latino americanos, tais diretrizes estavam fundamentadas, entre outras questões, na disciplina fiscal dos Estados, liberalização econômica, eliminação de barreiras ao investimento estrangeiro e privatização.

1998). Nesse sentido, as empresas mineradoras no Pará intensificam a adoção de novas práticas flexíveis de gestão do trabalho, como os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), estabelecem e ampliam processos de terceirização, e implantam novas tecnologias no processo produtivo com vistas ao aumento de produtividade.

Esse fenômeno de reestruturação produtiva ocorrida nas grandes empresas minero-siderúrgicas no estado é compreendido como resultado do colapso do padrão de acumulação de base fordista, “e a insurgência de um regime de acumulação flexível, pautado, em uma nova racionalização econômica” (TRINDADE, 1998: p.01).

Segundo Harvey (1993: p.117), para a estruturação de um novo regime de acumulação, além de haver um processo de preservação de certa estabilidade entre produção e consumo por um longo período, existirá alguma repercussão sobre as condições de produção e reprodução da força de trabalho, o que, para tanto, demandará alterações no modo de regulação da sociedade. E isto pode ser percebido na experiência da indústria extrativa mineral paraense, considerando as transformações no universo do trabalho, da organização da produção e da construção de novos marcos regulatórios no que se refere à política mineral e aos direitos trabalhistas.

Uma das principais mudanças provocadas pelo processo de reestruturação produtiva da indústria extrativa mineral no Pará foi a implantação de um estado de insegurança sobre trabalho regular. Esta insegurança se deu tanto pelas alterações nas práticas de gestão e controle do trabalho, como pela expansão da terceirização e perda de postos de trabalho.

De acordo com Trindade (1998):

A implantação de megaprojetos, fundamentalmente minero-metalúrgicos, em áreas do espaço amazônico, lançou a região ao funcionamento dessa lógica, introduzindo processos relacionais e de controle sobre o trabalho próprio de regiões de maior maturidade industrial. (TRINDADADE, 1998: p.01).

Além disso:

Diferentemente do ocorrido nas décadas anteriores observa-se uma forte retração do setor industrial e o particular reforço da informalização da economia. Isso pode ser visualizado com a perda de postos de trabalho: entre julho de 1994 e dezembro 1997 foram fechados 11.199 (onze mil cento e noventa e nove) postos de trabalho do Estado do Pará, sendo que 51,42% deste total foram extraídos dos segmentos de extração mineral e da indústria de transformação. (Idem, 1998: p.06-07)

No que diz respeito à significativa redução do trabalho estável frente ao processo de terceirização e sua repercussão nas condições de vida dos trabalhadores nos pólos minero-metalúrgicos na Amazônia, Vidal (2006) analisa que:

La introducción de la flexibilización laboral durante la última década, ha ido acompañada de procesos de terciarización, y de subcontratación de la producción, afectando a todos los trabajadores de diferentes formas. La instalación de grandes empresas minerometalúrgicas, algunas de ellas por sus dimensiones se incluyen entre las mayores del mundo, y el surgimiento de una red de empresas subcontratadas. Especialmente en el nivel de la subcontratación la vinculación laboral tiene lugar de forma irregular. En este nivel los derechos mínimos de la mano de obra empleada apenas son existentes, teniendo que asumir los trabajadores cualquier tipo de trabajo, aunque no se encuentren capacitados para ello. (VIDAL, 2006: p.04).

Para Sousa (2012), além das repercussões sobre o mundo do trabalho, a emergência do novo regime pode ser observada, também, através da ratificação da economia paraense como primária exportadora, através de uma série de medidas como a privatização de Vale S.A e, notadamente, através do estabelecimento de novos marcos regulatórios. A Lei Kandir (Lei nº 87/96), cuja finalidade foi a desoneração da exportação de bens primários e produtos industrializados semi-elaborados e o Decreto 01/91, regulamentador do pagamento da Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais (CFEM) se consubstanciam em exemplos claros da inserção da economia paraense na dinâmica econômica primário-exportadora. A esse respeito o autor esclarece:

O conjunto de investimentos públicos e privados em curso, em obras de infraestrutura de integração econômica do Pará com a economia internacional tem como objetivo consolidar um novo regime de **acumulação de capital baseado em relações flexíveis** que podem ser traduzidas por privatizações, precarização das relações de trabalho, intensificação da exploração de mais valia por meio da terceirização de serviços e de contratos temporário de trabalho, ampliação e da exploração e exportação, a baixo custo, sobretudo, minerais no Estado do Pará. (SOUSA, 2012; p.85 grifo nosso)

Com base em Sousa (2012), abaixo estão listadas as principais mudanças no modo de regulamentação que tiveram repercussões no setor mineral<sup>18</sup> do Pará, após o estabelecimento da aplicação das diretrizes do Consenso de Washington:

---

<sup>18</sup> Esse processo de construção de novos marcos regulatórios, que tiveram repercussão sobre o setor, se inicia ainda nos anos 1980, com a promulgação da nova Constituição de 1988 e o estabelecimento de maiores exigências nos procedimentos de licenciamento ambiental. (MONTEIRO, 2005: p.194).

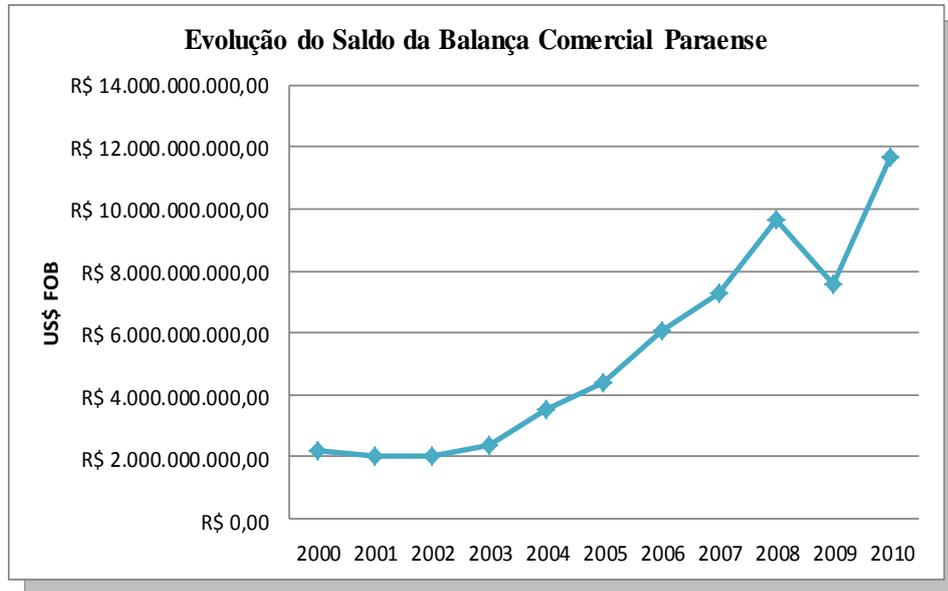
**Quadro 03: Planos e leis que favoreceram o desenvolvimento da atividade mineral no Brasil nos anos de 1990.**

MEDIDA	PERÍODO	DESCRIÇÃO
A Lei n 8.031  (Plano Nacional de Desenvolvimento)	1990	Redefinição do papel do Estado na economia, transferindo à iniciativa privada a exploração de setores produtivos monopolizados pelo setor público como a mineração. Fomentou o processo de privatizações de estatais como a CVRD.
Regulamentação da CEFEM	1991	Regulamenta o pagamento do lucro auferido com a exploração mineral. No caso do minério de ferro é cobrado 2% da produção.
Reforma Constitucional	1995	Quebrou o monopólio das empresas estatais sobre os produtos do subsolo abrindo espaço para o investimento direto do setor privado e estrangeiro na mineração o que era vedado pela constituição de 1988. Manteve a separação de direito de propriedade entre solo e subsolo
Implantação do Plano Real	1995	Fomenta um ambiente institucional, econômico e social seguro, estável com regras claras, com estabilidade econômica que favoreça o investimento privado nacional e estrangeiro sem setores da economia até então restritos aos investimentos estatais, como era o caso da mineração.
Lei Kandir	1996	Desonera a exportação de produtos primários e semi-elaborados.

**Fonte:** Sousa (2012). Elaborado pela autora.

Somados a esse processo estão as alterações nos marcos legais em relação à flexibilização dos direitos trabalhistas (já elencados no capítulo anterior) que, somados, levaram ao processo de reestruturação de grandes empresas mineradoras. E isto induziu a expansão da exploração mineral no Pará, conforme pode ser observada no gráfico abaixo:

**Gráfico 02 – Evolução do saldo da Balança Comercial do Pará -2000/2010**



**Fonte:** Aliceweb2. Elaborado pela autora.

Diante dos elementos expostos, evidencia-se que a intervenção do Estado brasileiro (com vistas ao processo de desregulamentação promovida notadamente a partir dos anos 1990 e cuja finalidade foi a de fomentar o investimento privado em setores produtivos anteriormente ancorados na atuação estatal) foi fundamental para expansão da economia mineral no Brasil. Economia esta que, só ao longo da última década, cresceu mais de 500% (MALERBA, 2013: p.01). No Estado do Pará, houve um aumento em valores exportados de US\$ 6.025 bilhões para o patamar de US\$ 13.546 bilhões, no período de 2008-2011 (DNPM, 2011). Portanto, um crescimento em torno de 124,5%.

A seguir, destacaremos dois casos de empresas mineradoras que passaram por um intenso processo de reestruturação produtiva, ressaltando uma de suas principais repercussões. Ou seja, a ampliação do processo de terceirização.

### **2.2.1 – O CASO DA MINERAÇÃO RIO DO NORTE**

A empresa Mineração Rio do Norte (MRN) foi responsável pelo primeiro grande projeto de exploração mineral do Pará a entrar em operação no final dos anos 1970. Foi ela

também uma das primeiras a experimentar o processo de reestruturação produtiva desencadeado nos anos 1990.

Esse processo de reestruturação se deu por intermédio de dois eixos importantes e de forma articulada. De um lado houve ajustes com a relação à força de trabalho com a introdução dos CCQ, e a desverticalização da produção com a expansão da terceirização. (CASTRO, 1997: p.177). Por outro lado, houve uma maior racionalização da produção com vistas à redução dos custos operacionais e ao aumento de produtividade.

No que se refere ao processo de expansão de práticas de desverticalização da produção, ganhou destaque o incremento da terceirização. Trindade (1998: p.11), em seu estudo sobre o processo de terceirização na Mineração Rio do Norte, constatou que entre 1988 e 1995 houve uma diminuição do número de trabalhadores contrados diretos, enquanto houve um acréscimo em quase 15% no total dos trabalhadores terceirizados.

A adoção da terceirização na MRN se deu tanto em atividades temporárias, como naquelas de caráter permanente. Nas temporárias se dava desde a recuperação de infraestruturas existentes, como na abertura de novas minas. No que se refere às atividades permanentes, a terceirização ocorreu em atividades de manutenção especializada, se estendendo até aos serviços básicos de segurança e limpeza. (TRINDADE, 1998: p.13).

Nessa mesma pesquisa, o autor destaca que a terceirização não agregou elementos novos aos processos cooperativos de produção. Mas, significou uma importante vantagem econômica para as empresas, pois elas auferiram importantes ganhos com a redução de encargos sociais vinculados a folha de pagamento como INSS e FGTS (TRINDADE, 1998: p.16).

Outra consequência observada no processo de terceirização foi a intensificação do processo de trabalho e o aumento da contratação de trabalhadores com baixo nível de escolaridade. Portanto, no caso estudado, ficou evidente a correlação entre o processo de flexibilização e a precarização da força de trabalho na MRN.

Nesse sentido, podemos dizer que os elementos colocados acima concorrem:

Sem dúvida, para as características mais gerais de reprodução das relações de trabalho sob o regime de acumulação flexível, integrando um conjunto de formas de exploração de mais-valia [...] tanto pela “integração” funcional dos efetivos, quanto pela extensa flexibilidade numérica obtida com a terceirização da mão de obra. Mesmo sem haver grandes investimentos em novos equipamentos, a reestruturação

realizada garante volumosos ganhos de produtividade, tanto em função da “invisibilidade” da mão-de-obra terceirizada, quanto pela diminuição dos postos de trabalhos possibilitados pelo uso de novas técnicas organizacionais, intensificadoras de jornadas. (TRINDADE, 1998: p. 11).

. As observações de Trindade (1998) vão de encontro a um dos principais aspectos que caracterizam o momento de acumulação flexível, onde se estrutura um forte processo de segmentação da força de trabalho, com uma sistemática ofensiva ao trabalho estável e um aumento considerável do emprego parcial, temporário e subcontratado que, no geral, sofre um processo de maior nível de precarização. Do ponto de vista das transformações no processo produtivo na MRN, as mudanças também foram significativas.

De acordo com Castro (1997:173), houve mudanças “nas plantas de britagem e de lavagem da bauxita, como também passaram a usar um sistema mais eficiente de correias transportadoras e controle daquelas plantas, via comandos eletrônicos”. Além desses procedimentos foram introduzidos novos:

Procedimentos de vulcanização em tapetes rolantes para transporte de minério, uma técnica de transporte duplo de produtos com os mesmos equipamentos, e finalmente, o uso de técnicas de ultrassom para o processo de avaliação dessa etapa de produção, nos canteiros pela CVRD. Essa estruturação permitiu racionalizar outras etapas de produção e reduzir os custos de operação anual. (CASTRO, 1997:173).

A Mineração Rio do Norte, com a adoção de novos procedimentos produtivos, somado aos “ajustes” em relação a sua força de trabalho, agora mais terceirizada, resultou em um ganho de produtividade, no período de 1990 a 1995, em torno de 73% (TRINDADE, 1998: p. 11), e produziu uma realidade de intensificação da jornada de trabalho.

### **2.2.2- O CASO DA MINERADORA VALE S.A**

No final dos anos 1980 a empresa Vale S.A passou a vivenciar um processo amplo de expansão e mudanças, pois, “desde 1979 passa a explicitar sua necessidade de realizar profundas mudanças na organização produtiva” (MINAYO, 2004, p.63). Nesse período, a empresa avançou em um processo de implantação de inovações tecnológicas em processos produtivos, e iniciou a introdução de mudanças na dinâmica de gerenciamento de pessoal. Comentando as transformações que ocorreram nesse período, Minayo (2004) destaca que:

Essa década é um tempo que porta as sementes das transformações que viriam depois. Mas as regras de organização do trabalho na Vale, nos anos 80, ainda estão calcadas e aprofundam o disciplinamento, as especializações e os novéis de hierarquias. O modelo de gestão segue ainda a cartilha e os preceitos da modernidade: hierárquico, etnocêntrico, racionalista e padronizado. O anúncio do futuro, no coração da crise, se expressa de forma fragmentada: na introdução da terceirização e nas primeiras tentativas ainda canhestras de introdução de novas tecnologias de organização do trabalho espelhadas no toyotismo, como os CCQ. No expirar dessa década, novos tempos começam a se impor, efetivamente, no chão da fábrica. (MYNAIO, 2004: p.235).

Os anos iniciais da Vale na região se dão em um contexto de muitas transformações. A base da organização do trabalho, fundamentada no fordismo, passa a ser alterada com a introdução de novos elementos gerenciais, que terão como eixo a “radicalização da automação, da informatização dos controles e a introdução dos métodos e técnicas de flexibilização da organização do trabalho” (MINAYO, 2004: p.42).

Nesse contexto de flexibilização da organização do trabalho na Vale, a terceirização surge como um elemento importante, até mesmo, antes do processo de privatização da empresa, quando essa prática será amplamente expandida, num processo que será acompanhando de perdas substanciais por parte dos trabalhadores.

No caso da Vale em Carajás, os estudos de Castro (1994) e Santos (1996) são claros em demonstrar que o processo de reestruturação produtiva vivido pela empresa, nos anos 1990, provocou um processo profundo de precarização dos trabalhadores, especialmente naqueles que atuarão como subcontratados.

Castro (1994) chama atenção, entre outras questões, para o fato de que a implantação de mega projetos nessa região gerou uma forte segmentação no mercado de trabalho entre os chamados “funcionários da Vale” e os das empresas subcontratadas. Nessa divisão, o primeiro grupo se caracterizava por dispor de melhores condições de vida e trabalho, com acesso a transporte, alimentação no local de trabalho, morando em um núcleo urbano específico, com acessos a equipamentos de lazer, saúde e educação. Por outro lado, “os trabalhadores das empresas subcontratadas recebem salários baixos comparativamente à empresa matriz, estavam sujeitos a jornadas maiores, dormindo em quartos coletivos de até oito leitos ou em pequenas casas de madeira em Parauapebas”. (CASTRO, 1994: p.13).

Essas informações mostram que, desde o início da implantação do empreendimento da Vale, em Carajás, a terceirização foi utilizada como forma de diminuição de custos, dadas as

condições distintas de tratamento oferecidas aos trabalhadores das atividades consideradas estratégicas e acessórias.

A pesquisa realizada por Santos (1996) demonstra a continuidade dessa estratégia em um momento em que processos de reestruturação produtiva tornam-se comuns na economia brasileira. Nesse período, as vésperas da privatização da empresa, mudanças passam a ser mais visíveis. O autor tem como questão a análise da relação “entre as estruturas sociais e econômicas e a conformação do mercado de trabalho e sua inter-relação com a reestruturação produtiva” (SANTOS, 1996: p.05).

Para esse autor, a inserção dessa região no processo de reestruturação produtiva gerou repercussão, tanto para os trabalhadores terceirizados, como também para os diretos, num contexto de segmentação social, econômica, geográfica e política, caracterizada pela flexibilização e precarização das relações de trabalho.

Nesse processo, destaca a difícil situação dos trabalhadores terceirizados pela empresa, que vivem um sentimento de insegurança, num contexto de alta rotatividade, baixos salários e de fragilidade na proteção social. Contudo, deve-se ressaltar que essa dinâmica não se dá sem resistências, de forma que no final dos anos 2000, a Justiça do Trabalho em Parauapebas já acumulava mais 8 mil ações trabalhistas movidas contra a Vale e suas terceirizadas.

Após a estabilização dos trabalhos em Carajás, o número de trabalhadores vinculados a empresas subcontratadas era de 3 mil (CASTRO, 1994: p. 13). Portanto, o que se pode observar é que a Vale S. ampliou, demasiadamente, seu processo de terceirização, especialmente, após o processo de privatização, que ocorreu em 1997.

## **CAPITULO III – NA ROTA DA PRECARIZAÇÃO: AS CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO DOS RODOVIÁRIOS TERCEIRIZADOS LIGADOS A ATIVIDADE MINERAL EM PARAUEBAS/PA**

### **1.1- INTRODUÇÃO**

Passados 17 anos do processo de privatização da Vale S.A, a expansão da terceirização é, sem dúvida, umas das principais consequências da reestruturação que a empresa vem passando ao longo das últimas décadas em Parauapebas/PA. Como disse um ex – dirigente sindical local, a terceirização aumentou: *“oxe! oxe! em grau, gênero e número! [...] disparou! privatizou, terceirizou”*. (Antônio<sup>19</sup>, ex - dirigente sindical).

Segundo dado da própria empresa, em 2011 a Vale tinha um quadro de 187,7 mil trabalhadores em todo o mundo, dos quais cerca de 108 mil eram terceirizados (VALE, 2012, p. 28).

Apesar dessas informações, nossa pesquisa não conseguiu chegar a um número exato e/ou aproximado de quantos trabalhadores estão nessa condição em Parauapebas/PA, uma vez que as estatísticas consultadas não fazem esse recorte. E, para aumentar a dificuldade quanto a captura destes dados, há um fluxo muito constante de empresas terceirizadas.

No entanto, só o fato de se existir um sindicato de trabalhadores das contratantes e outros quatro sindicatos que atuam, quase que exclusivamente, com empresas terceirizadas prestadoras de serviços para a Vale, já resolve muito esta questão. Neste panorama, temos que existem cerca de 25 mil trabalhadores filiados aos sindicatos que representam os trabalhadores de empresas terceirizadas, frente a 3.500 do sindicato que representa os empregados diretos da Vale

#### **Quadro 04 – Sindicatos que aglutinam trabalhadores ligados à indústria extrativa mineral em Parauapebas/PA.**

---

<sup>19</sup> Em função de acordo firmado com os trabalhadores, os nomes originais de todos serão alterados.

<b>ATIVIDADE</b>	<b>SINDICATO</b>	<b>Nº ESTIMADO DE FILIADOS<sup>20</sup></b>
Mineração	Sindicato dos Trabalhadores de Extração de Minérios (METABASE)	3500
Construção civil leve	Sindicato de Trabalhadores na Indústria da Construção Leve e Pesada de Parauapebas (SINDICLEPENP)	10 mil
Construção civil pesada	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada e a fins do Estado Pará (SINTRAPAV)	7 a 8 mil
Metalurgia, eletrotécnica e eletromecânica	Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Prestadoras de Serviços Metalúrgicos, Eletromecânicos e Eletrotécnicos e nas indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos de Informática do Município de Parauapebas (SIMETAL)	6 a 7 mil
Transporte Rodoviário	Sindicato dos motoristas (SINDRODESPA)	Em torno de 2000

**Fonte:** Pesquisa de Campo (2013). Elaborado pela autora

Como pode ser visto no quadro acima, o setor do transporte rodoviário é apenas uma parte desse cenário de terceirização, envolvendo uma parcela significativa dos trabalhadores terceirizados, mas está longe de expressar a intensa e complexa realidade desse conjunto de trabalhadores.

### **3.2. O SETOR RODOVIÁRIO E OS DIFERENTES SEGMENTOS DE TERCEIRIZADOS NO TRANSPORTE MINERAL.**

<sup>2020</sup> Informação levantada junto às lideranças sindicais de Parauapebas/PA durante atividade de campo.

Quando se trata de Carajás, tudo é gigantesco, a começar pelo volume da extração do minério de ferro, principal mercadoria mineral produzida na região, cuja produção, em 2012, atingiu o volume de mais de 100 milhões de toneladas (CARNEIRO, 2013).

Para que a produção desse e dos demais minérios (cobre, manganês, ouro, etc.) ocorra, é necessário a organização de uma importante estrutura de logística, da qual o setor de transporte rodoviário desempenha um importante papel.

A partir do quadro abaixo, que apresenta informações sobre a distância entre a sede do município de Parauapebas e as minas que se encontram em operação, podemos ter uma dimensão da importância do setor rodoviário nesse contexto. A mineração em Carajás se faz, notadamente, em cima de quatro rodas, que vai de pequenos veículos leves, ônibus até caminhões e máquinas com capacidade de transporte de mais 300 a 400 toneladas de minérios.

**Quadro 05: Distância rodoviária de Parauapebas para minas em atividade.**

<b>NOME DA MINA</b>	<b>MINÉRIO EXPLORADO</b>	<b>DISTÂNCIA PARA PARAUAPEBAS</b>
Mina N4	Ferro	43 km
Mina do Azul	Manganês	68 km
Mina do Sossego	Cobre	72 km

**Fonte:** Justiça do Trabalho, 2009.

Para fazer frente a demanda do transporte de pessoas que trabalham nessas minas e das cargas que nelas são movimentadas, o setor rodoviário em Carajás aglutina um número importante de empresas terceirizadas, com um leque diversificado de serviços prestados. Atuam nesse segmento, em Carajás, grandes empresas que são consolidadas no mercado de logística no Brasil, como a JSL, cujo volume de capital movimentado atinge o montante de mais de 4 bilhões de reais. Também atuam empresas de pequeno porte, como a Shalon, a Pindaré e, muitas vezes, são empresas criadas exclusivamente para prestar serviço local para a Vale S.A, seja através de contrato direto com a mesma ou na condição de subcontratada.

O portfólio de serviços dessas empresas varia muito. Existem empresas especificamente dedicadas a transportes de trabalhadores, e outras que prestam outros serviços, como transportes de cargas diversas, entre elas a de minérios. Contudo, na grande maioria das vezes, os serviços prestados pelas empresas ligadas a esse setor são contratados quase exclusivamente pela Vale.

Do ponto de vista político, a categoria de trabalhadores que atua nos diferentes tipos de atividades do setor de transportes é representada pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários de Empresas de Transporte de Passageiros Interestadual, Intermunicipal, Urbano, Cargas e Similares de Parauapebas e Canãa dos Carajás, conhecido como sindicato dos motoristas (SINDRODESPA). O sindicato é resultado de um desmembramento do Sindicato de Motorista do Sul e Sudeste do Pará (SINTRASUL), com sede em Marabá.

O panorama do setor rodoviário em si já pode ser percebido como um desdobramento da terceirização. Nesse setor, tem se estruturado um contexto profundamente segmentado, seja em função da existência de grandes e pequenas empresas, com longas e curtas trajetórias de existência; pelas diferenças na natureza da prestação de serviços, focada no transporte de trabalhadores ou cargas (às vezes executam as duas atividades ao mesmo tempo), além da natureza do contrato, que pode ser diretamente com a Vale ou com outra empresa já terceirizada, produzindo uma escala de quarteirizações.

Vale destacar, entretanto, que o setor rodoviário engajado diretamente na prestação de serviços para a Vale S.A está organizado em dois grandes grupos, regulamentados por convenções coletivas de trabalho separadas, ligadas ao mesmo sindicato. São eles: o segmento do fretamento e o de transporte de cargas.

O primeiro segmento analisado (transporte de pessoas), não representa um típico caso de terceirização, onde uma determinada atividade era desenvolvida pela empresa contratante e depois foi terceirizada. Em Carajás ela já nasceu terceirizada. Como mostram outros estudos sobre a organização industrial, o transporte de trabalhadores, via-de-regra, é realizado por empresas terceirizadas, nascendo, por conseguinte, já como uma atividade terceira, não realizada pela empresa principal.

No que se refere ao segundo segmento, que é o caso do transporte de minérios, exemplifica melhor como processo de terceirização correu em Carajás, pois, tal operação era desenvolvida inicialmente apenas por trabalhadores diretos e que ao longo dos tempos,

notadamente, com o surgimento de novos projetos de mineração na região, passaram a ser operado de forma intermitente também por empresas terceiras.

### 3.2.1. O TRABALHO NO SEGMENTO DE FRETAMENTO

O fretamento é o serviço que tem como finalidade deslocamento de mão-de-obra, seja através de ônibus, vans, veículos leves. Geralmente ele funciona mediante contratos com período determinado:

O contrato de fretamento envolve contrato de ônibus né, para transportar os funcionários da Vale e terceirizadas e esse contrato de fretamento envolve ônibus, van e veículo leve né, as mais usadas aqui são as pickaps [...] mas basicamente esse contrato serve para deslocamento de mão – de –obra entendeu? A empresa através desse equipamento ele faz o transporte de trabalhadores da empresa contratante né, [...] conduzindo os trabalhadores de sua residência até o canteiro de obra e vice e versa entendeu? (Cláudio, dirigente sindical)

Além do deslocamento de trabalhadores até o local de trabalho, as empresas prestam serviços gerais, como traslado de trabalhadores e visitantes em viagens regionais, eventos, recepção de compradores de minérios:

Eu nunca trabalhei em outro não, só trabalhei na mina de ferro e trabalhei com ônibus atendendo visita que eles chama na realidade é os comprador né? [...] é italiano, é japonês é[...] coreano, é os comprador de minério dela, aqui aí no meio desses comprador tem os comprador de ferro tem os comprador de cobre, tem o comprador de ouro, no caso é um grupo que vem, tem a casa de hospede aí em cima, e eu trabalhava em um micro-ônibus na parte de relações publicas atendendo eles, então é[...] tem gente de todo o país e eles vem para olhar né? (Tadeu, trabalhador do fretamento).

O cotidiano do transporte de fretamento é perceptível a qualquer olhar, até o mais desatento, na cidade de Parauapebas, especialmente, nos horários de troca de turno de revezamento. O trafego de ônibus e veículos leves dominam a paisagem. Embora tenham as logomarcas das empresas, é visível em cada um deles demarcações em letras e números em tom vermelho, o que demonstra que aquele veículo é de uma empresa prestadora de serviço da Vale S.A. Essa movimentação fica mais evidente na portaria que dá acesso a Serra de Carajás, o que ocorre, ininterruptamente: a todo instante há alguém chegando ou saindo.

A rotina do trabalhador rodoviário começa cedo. Diga-se de passagem, bem cedo, especialmente, do fretamento, pois ele tem a tarefa de transportar todos os outros

trabalhadores até a mina- o que é tarefa importante-, visto a não existência de transporte público que permita o deslocamento até o local de trabalho. O dia de trabalho começa cedo, por volta das 3 da manhã, conforme relata um dos entrevistados:

Eu saio de casa três e vinte da manhã, eu saio de moto até a garagem [...] o roteiro na garagem começa quatro e quinze [...] você tem que conferir o carro, o pneu de estepe, o check list, abre o radiador, para-brisa, você tem que conferir farol, seta, o carro tem que tá todo conferido para poder sair da garagem, aí sim você sai da garagem [...] o cara da recepção vai conferir de novo com você, a parte de farol e seta, então você sai da garagem vamos supor quatro e quarenta e cinco, aí começa a rota dentro de Parauapebas. (Paulo, trabalhador do fretamento).

A rotina de uma parte dos trabalhadores do fretamento não termina quando chega a rodoviária em Carajás, pois:

O nosso colega que pega [ônibus] três e vinte da manhã já sobe com a gente, já sobe dormindo, não vai dirigindo, a gente que vai dirigindo, ele vai dirigir o carro dele que tá lá [...] ele pega o turno de seis da manhã, chega lá vão tomar café, sete e vinte o pessoal já toma café, cada um pega o carro de sua área [...] tem o carro que vai pro manganês, para N4, N5 [...] pro escritório central, para usina [...] tem o caveirão que faz a mina, é caveirão porque é um carro traçado, 4x4, um ônibus alto, só ele que entra na mina, outro carro não entre, porque ele tem giro flex, antena, rádio comunicação, é um carro amarelo, é um carro diferente (Paulo, trabalhador do fretamento).

Os trabalhadores rodoviários do fretamento estão submetidos aos mesmos horários que os trabalhadores da Vale que fazem turno de revezamento, bem como de outros segmentos. O horário das três horas da manhã, para início das atividades de preparação e deslocamento até o trabalho tem haver com os turnos de funcionamento de Carajás, que é de três turnos. Há o turno das 06:00 as 15:00 hs; das 15:00 hs as 00:00 hs e das 00:00 as 06:00. Esse é um dos pontos que aproxima todos os trabalhadores terceirizados, ou não, de Carajás: o extenso tempo à disposição da empresa e a flexibilização dos horários.

Um primeiro elemento evidente aos olhos de qualquer pessoa preocupada em analisar a questão do trabalho em Carajás, relaciona-se com o tempo em que os trabalhadores estão a disposição da “necessidade imperiosa” de funcionamento ininterrupto da Vale. Os horários de trabalhos narrados acima evidenciam a grande exigência de tempo humano para o trabalho, em uma clara afronta as necessidades humanas de descanso. A jornada de trabalho dos rodoviários, especialmente, do fretamento é longa e difícil, bem como a da maioria dos

trabalhadores que atua no setor mineral, pois o trabalho consome praticamente todas as suas energias. Isso ocorre por uma somatória de circunstâncias.

A primeira delas é o fato de que, em geral, a rotina de trabalho se dá em uma escala de seis dias corridos, por dois de descanso. Dias estes que se realizam em turno de revezamento. Além disso, pelo gasto de tempo significativo em deslocamento de ida e volta para o trabalho, denominada de horas itinere, de acordo com a Justiça do Trabalho de Parauapebas, cerca de 30% da jornada é gasta em trânsito (2009: p. 144). Somado a isso, a aceitação, mediante acordo coletivo, da ultrapassagem em duas horas das 6 horas diárias de trabalho garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (1988), nesse tipo de turno de trabalho; além de alguns casos de existência da prática de excesso de horas extras.

Todos esses fatores somados expressam o ritmo e a jornada de trabalho que estão submetidos esses trabalhadores. E isto impede que os rodoviários estabeleçam outras rotinas sociais fora do trabalho. No caso desses trabalhadores, a realidade da prática excessiva de horas extras está associada à necessidade de aumentar a renda em função dos salários bases que, geralmente são baixos. Muito muitos chegando a dobrar, triplicar o salário, conforme destaca os relatos abaixo:

No horário agora, nessa ultima que eu trabalhei na [...] eu cansei de pegar, subir quatro da manha rodar o dia, rodar a noite e chegar em casa uma hora dessa assim, fazia 180 horas extra por mês [...]o engenheiro me chamou lá, e falou seu (...) seu pagamento tá dando para pagar três motoristas e eu disse: é porque eu to trabalhando por três motorista! Mais num pode, você ta fazendo 180 horas! Num pode mesmo não mais tão me mandando eu fazer e eu to fazendo! A partir de hoje tu não desce mais na conta! Aí nesses dias eu tava atendendo noturno eu tava fazendo 180 horas, aí eu ficava atendendo a turma, aí eu subia daqui de manha levando encarregado, deixava eles ia no refeitório pegava a merenda do pessoal. Chegava lá, e já pegava as turmas sete turmas, setor. Aí eles tinha um negocio de ferramenta, eles não tinha ferramentaria no núcleo. Aí o cara precisa de uma chave vai em tal canto, num tem aí saia rodando, caçando a chave aí quando terminava aí tinha que devolver a chave, moço eu rodava parecia um doído correndo, com telefone e um radio amador, e, rapaz vem me atender aqui, eu digo moço eu to atendendo fulano larga ele! Como é que tu vai mandar sair de dentro de teu carro para ir atender o outro bacana, aguenta lá, aquela pressão doída (Tadeu, trabalhador do fretamento)

Só de hora extra fazia 1500 reais, [...] eu ganhava o salário de outra pessoa [...] as vezes eu fazia ela sem querer, por necessidade, porque você faz um orçamento no final do mês, aquele orçamento passou do seu salário, então você tem que se virá para arrumar o dinheiro para pagar, então você é obrigado se vender para empresa, se matar pela empresa (Paulo, trabalhador do fretamento)

[...] você tem que fazer hora extra, pra tu melhorar teu salário, porque o certo era ter o salário base (...). ( Tadeu, trabalhador do fretamento)

Nós estamos desenvolvendo uma cultura que não é saudável, porque você começa a planejar toda sua vida em relação a um salário que não condiz com o que você combino com a empresa né, então você tem um salário legal se voe faz muita hora extra ( Cláudio, dirigente sindical).

As narrativas acima mostram a séria realidade de excesso de trabalho a que são submetidos os rodoviários terceirizados do fretamento. Em relação a isso, faz-se necessário destacar que a luta contra essa realidade, e em favor da redução da jornada de trabalho, tem sido uma pauta permanente dos trabalhadores, e seus sindicatos, ao longo da história. Isto permitiria ao trabalhador um melhor bem-estar físico, social e emocional.

No Brasil, a luta pela redução da jornada de trabalho praticada nos turnos ininterruptos de revezamento aos moldes do que é praticado pela Vale e suas terceirizadas, teve um importante aliado, que foi o estabelecimento do limite diário de 6 horas de trabalho pela Constituição Federal de 1988. Sendo que esta jornada pode ser ultrapassada apenas mediante acordo coletivo de trabalho.

No entanto, o que se percebe na análise das convenções e acordos coletivos de trabalho do setor estudado, é que o direito constitucional a uma jornada reduzida tem sido sistematicamente anulado. Corroborando com essa assertiva o fato de que a jornada desses trabalhadores (rodoviários que atuam em empresas prestadoras de serviços para a Vale) estão submetidos a uma carga horária permanente de 08 horas de trabalho diários, e de 44 horas semanais. Ou seja, é a contra mão da tendência à redução de jornada vislumbrada pelo texto constitucional, retomando uma jornada típica adotada anteriormente a Constituição de 1988. (DIEESE, 2013). Em Carajás o turno de 6 horas foi adotado apenas por dois anos. Isto é, de 1990 a 1992.

Essa preocupação em reduzir a jornada em turnos ininterruptos de revezamento se dá porque esse regime de trabalho vai de encontro, entre outras coisas, a cronobiologia do trabalhador, alterando, sobremaneira, seus horários de sono e descanso, conteúdos e rotina alimentar, o que pode acarretar problemas à saúde do trabalhador. As narrativas dos trabalhadores abaixo chamam atenção para a relação da jornada de trabalho com a saúde:

Às vezes você trabalhava tanto e amanhece o dia tremendo porque baixa a resistência do cara [...] as vezes você dá tontura, você come uma coisa mais forte, você vê estrelinhas, porque você não se alimenta bem, você não toma café bem, é difícil falar em um motoristas que se alimenta bem, é difícil, além de não ter hora de almoçar, você não tem hora de janta. (Paulo, trabalhador do fretamento).

É tanto que nessa época eu fiquei um ano meio encostado que minha pressão tava 20, quase eu [...] o dia que o medico fez exames, ele tu trabalha com quê? E eu: carregando passageiro numa combi! Pois vá se encostar aí que você não tá em condições mais de carregar ninguém não. Eu fiquei um ano e meio encostado. Ai graças a deus minha pressão normalizou. (Tadeu, trabalhador do fretamento).

Embora na jornada semanal de trabalho se estabeleça períodos de folgas, às vezes isso não ocorre, o que, do ponto de vista dos trabalhadores agrava a situação:

Na folga tu ai ter que ir lá em Redenção levar uns jogadores, passava o domingo inteiro, quando era quase três hora da manhã saía de redenção para chegar em Parauapebas, aí chegava 10 horas, eu ia descansar, aquele dia não tinha, já deu mais da hora, quando era três e vinte estava na escala de novo [...] as vezes não tinha folga, você dizia bicho arruma alguém que não dou conta, aí eles arrumava [...] que você não tinha condições de trabalhar (Paulo, trabalhador do fretamentos)

Além da relação que pode ser estabelecida entre uma jornada de trabalho excessiva, com a ocorrência de problemas de saúde, fica nítida, também, a associação desses problemas com a alimentação não adequada no que se refere aos horários adequados a esse fim, como também de conteúdos e qualidade, como corrobora a narrativa abaixo:

A alimentação, as vezes a gente chega a comer na garagem [...] quem chega de madrugada, nós tem um pão, um pão, muito ruim, um pão com queijo frio dentro, um café amargo que dói nos dente, eu não to desfazendo, to falando a realidade, é aquela coisa gelada, tomou um suco lá, as vezes o cara nem come [...] tem colega que passa mal, as vezes eu nem como, deixava para comer quando chegar lá [...] as vezes a gente almoçava lá em cima, no refeitório da Vale e também no percurso não tem hora do almoço, é só almoçou já ta lá no ônibus [...] não tem esse negócio de uma hora e meia de descanso, a “Vale” sim tira, mas nós motoristas não. (Paulo, trabalhador do fretamentos).

Além da jornada desmedida e alimentação desregulada, as condições dos veículos também são apontadas como uma causadora de problemas de saúde e desconforto no trabalho.

Hoje eu tenho essa defesa, eu tenho esse problema a perna dói demais, porque sua perna está perto do motor, o vapor vai pegando na perna [...] deu tipo reumatismo já vai se prejudicando por isso, a tampa do motor não abafa a temperatura fica muito quente, você chega na cabine todo suado [...] o barulho excessivo, a janela mal abre, o vento não entra porque o retrovisor não deixa. (Paulo, trabalhador do fretamento).

Os problemas de saúde apontados acima podem ser percebidos, a maioria deles, pela natureza do tipo de trabalho realizado. Como a relação do problema de coluna com o fato de dirigir veículos, mas também pode ser percebida pela dificuldade que empresas de portes

diferentes da Vale têm de garantir a seus trabalhadores condições de alimentação, transporte e equipamentos para uma maior segurança e conforto a todos os trabalhadores. As diferenças entre as condições ofertadas aos trabalhadores pelas empresas terceirizadas podem ser exemplificadas nas ações de assistências<sup>21</sup>, bem como pelas diferenças dos salários base, conforme pode ser observado na tabela abaixo.

**Quadro 06: Remuneração base e porcentagem de reajuste praticado por empresas do setor rodoviário em Parauapebas/PA/2013**

EMPRESA	CATEGORIA	SALÁRIO BASE	PORCENTAGEM DE REAJUSTE
Empresa 1	Motorista de Veículo c/capacidade de carga acima de 13 até 25 toneladas (truck)	R\$ 1.601,14	08%
Empresa 2	Motorista de Caminhão Truck	R\$ 1.177,00	10%
Empresa 3	Motorista de Veículo c/capacidade de carga acima de 13 até 25 toneladas (truck)	R\$ 1.468,94	8%
Empresa 4	Motorista de Veículo c/capacidade de carga de 0 à 6 toneladas (3/4)	R\$ 1.081,57	8%
Empresa 5	Motorista de Veículo c/capacidade de carga de 0 à 6 toneladas (3/4)	R\$ 1.178,91	9%
Empresa 6	Motorista de Veículo Leve até 6 Toneladas	R\$ 1.024,16	9%
Empresa 7	Motorista de veículo leve até 6 toneladas	R\$ 1.132,49	Sem descrição de reajuste

Fonte: Acordos coletivos, 2013.

Os dados apresentados são de diferentes empresas ligadas ao setor rodoviário, onde mostra diferentes salários e porcentagem de reajuste, mesmo os trabalhadores realizando o mesmo tipo de função e organizados em uma mesma base sindical. Os dados acima não

<sup>21</sup>Exemplo dessas diferenças na política de assistência das empresas desse setor está no valor da cesta básica, que variou de 250 a 550 reais, do acesso ao plano de saúde em relação ao número de dependentes cobertos, da diferença na assistência funerária- em alguns casos existe indenização via seguro. Outro valor dispensado nesses casos é do valor do salário base do trabalhador e outros com 50% dos gastos com funerais.

seriam nada de diferente do que ocorre no contexto de empresas que atuam no mercado local, se não fosse o fato que essas empresas são ligadas a mesma categoria profissional e prestarem serviço, direta ou indiretamente, a uma mesma empresa contratante.

Ou seja, trabalhadores que deveriam ser cobertos pela mesma carta de direitos e garantias trabalhistas e salários, não são. Isto demonstra como o processo de terceirização gera acessos diferenciados a direitos, o que rebaixa, para muitos, a qualidade das condições de vida, notadamente, quando isso é associado às diferenças salariais: questões que vão se complexificando, na medida em que se acompanha a cadeia de sucessivas terceirizações.

No entanto, vale registrar que, em alguns casos, falando em termos salariais, as diferenciações não são tão esquemáticas. Há situações em que o trabalho na empresa terceirizada parece, para alguns trabalhadores, mais atraente:

Porque a única da Vale é plano de saúde é [...] hoje tem a participação de lucro né? as outras não tem e ela tem, então hoje o diferencial é essa, participação de lucro é uns cala a boca que eles tem aí, para turma não fazer nada, não fazer greve aí[...] cala a boca que eles chamam, mais eu prefiro trabalhar em outras privados. (Tadeu, trabalhador do fretamentos)

É o seguinte, em alguns casos, está acabando essa diferença, porque antes um trabalhador da contratante ganhava, olha o exemplo ganhava três mil, e da contratada ganhava um salário mínimo, hoje é diferente. (Ricardo, dirigente sindical).

Além dos elementos elencados acima, há outro dado que poderia dar uma pista importante das condições de trabalho no setor rodoviário: as informações sobre os acidentes de trabalho. No entanto, durante o trabalho de campo foi notável o receio de alguns sindicatos em dar informações nesse sentido. Do ponto de vista das instituições públicas, a dificuldade foi de sistematização de dados. No entanto, essa é uma realidade vivenciada pelos trabalhadores:

[...] teve tombamento direto na mina [...], tombou só com o motorista, foi fazer um horário lá, não sei o que aconteceu e foi lá e tombou. [...] inclusive eu salvei um colega nosso, ele vinha descendo na minha frente [...] foi fazer uma curva e não deu conta e foi direto [...] bateu na arvore (Paulo, trabalhador do fretamentos)

Essa dificuldade de aquisição de informação tem muito haver com a prática dos sub-registros:

O grande problema que a gente tem nessa questão da saúde ocupacional é porque as empresas elas abafa o máximo possível, como você não pode ficar sempre na área, você tem uma dificuldade para identificar os acidente, quando muitas vezes a gente não sabe, fica correndo atrás para empresas abria as CATs (...) no momento (...) quando o trabalhador acidentado que a gente fica sabendo o apoio total, até na questão procurar mesmo para empresa, até fazer alguma denuncia no ministério do trabalho, que a gente ver que a empresa tá falhando na questão de equipamento de equipamento que vai causar (...) os ônibus motor dianteiro por exemplo, sempre tem que ficar verificando os ruídos para não prejudicar a audição do trabalhador a gente tem dado um combate, só que infelizmente a empresa tenta abafar o máximo possível os acidente inclusive a Vale do Rio Doce, teve acidente e sempre são abafados, mas o sindicato sempre acompanha o máximo possível, mas agora eu vou te falar, não acompanha na totalidade porque, na verdade tem essas informações da empresa, as informações que a gente recebe é muito pouca, só quando ela vem de trabalhador a empresa não informa acidente ( Juarez, dirigente sindical)

As empresas dificultam muito o acesso a esse tipo de informação, a coisa não funciona redondo como manda o figurino entende? As empresas infelizmente elas escondem, elas abafam situações que envolvem acidentes e principalmente acidentes com óbito, ela move céu e terra para camuflar, entende? (Cláudio, dirigente sindical)

Outro dado importante, e que nos ajuda a traçar como se dá o trabalho terceirizado rodoviário, é a questão da rotatividade e a estabilidade no emprego. No que se refere à rotatividade, esse é um elemento muito presente na realidade do trabalhador rodoviário terceirizado.

[Trabalhei na] transportadora paraense, a do Oliveira. Depois eu trabalhei na Belauto, depois na Uvepar e depois no M que essa ainda hoje tá aí, é U&M a gente chama M para abreviar, é U&M né? É uma firma grande e boa, [...] a ultima que eu trabalhei de operador de Muck foi na D'service. (Tadeu, trabalhador do fretamentos).

A própria natureza do trabalho terceirizado, em Parauapebas, que é gerado via contratos de empresas terceiras com a Vale por tempo determinado, já produz um cenário onde o tempo de trabalho tem período para terminar, fazendo com que o trabalhador esteja frequentemente diante da ameaça do desemprego. Assim, construir uma carreira e referência profissional em uma dada empresa terceirizada se torna uma realidade pouco exequível: “Em outras regiões tem gente que trabalha muitos anos em uma empresa chega até se aposentar, aqui não”. (Gabriel, trabalhador do fretamento).

Além da natureza dos contratos, outro elemento pode ser apontado como gerador de mudança de uma empresa para outra. São as condições de trabalho, “Porque são vários contratos, a Transbrasíliana tem um contrato de 10 anos, se você conseguir ficar 10 anos

amém, tem gente que não consegue ficar um ano, porque o turno, a rotina é muito cansativa” (Paulo, trabalhador do fretamento).

Essa realidade cria um cenário de vínculos de empregos mais frágeis e instáveis, o que pode ser agravado por fatores conjunturais, como crises econômicas que atingem, primeiramente, os terceirizados, como a que ocorreu em 2008 gerando muitas demissões em Parauapebas/PA:

A Vale desenvolve muito o mercado dela com o pessoal asiático, e ela sofre muito, qualquer impacto no mercado mundial afeta diretamente as operações da Vale, principalmente, aqui na região do Pará [...] porque a Vale tenta primeiro cortar os postos de trabalho das empreiteiras e subcontratadas, depois, ela tenta cortar os postos de trabalho dela né, isso aí é fato. (Cláudio, dirigente sindical).

As questões sinalizam para uma maior vulnerabilidade desses trabalhadores ao desemprego. O trabalho estável perde espaço para formas de trabalho mais flexíveis, criando uma conjuntura onde esse tipo de trabalhador é mais facilmente “demissível”, questão que vai se naturalizando e que parece não causar estranheza entre os trabalhadores entrevistados.

O fato do trabalhador ser permanentemente demitido e readmitido, executando a mesma tarefa e tendo como finalidade a viabilização das atividades que tem objetivo a continuidade da exploração mineral realizada pela Vale, parece algo “corriqueiro”. O trabalho no setor rodoviário aparece cada vez mais fragmentado e descontinuo.

Por todas as questões alinhavadas acima, é difícil não relacionar a realidade de trabalho com as repercussões no universo da vida social e privada dos trabalhadores rodoviários terceirizados.

Aí conforme o setor que tu pegava era 24hs, às vezes o tanto que tu aguentasse de horas, eu mesmo eu tinha tempo lá, que eu tinha quarto para dormir lá, quando eu tava ruim rapaz eu preciso dormir, aí eu ia dormir e lá mesmo ficava, tinha roupa tinha tudo, ficava com visita atendendo visita aí as vezes tinha visita que ficava cinco seis dias. Quando eu era motorista de micro-ônibus teve dia que eu sair três horas da manha e ir em Marabá pegar visita nos hotel trazer aqui rodar, na mina voltar lá, deixar eles, e, voltar para Carajás.[...] A mulher pensava que o cara tinha outra lá, tu fica me largando por essa tal de Vale ne? A família fica de fora né? (Tadeu, trabalhador do fretamento).

O fato de o trabalho ser realizado em um horário que impede a realização de atividades rotineiras com a família produz várias consequências negativas, levando a uma descontinuidade da relação conjugal e a não participação do trabalhador no processo de crescimento e formação dos filhos:

O meu menino chamava era o tio dele de papai, porque ele não me via em casa, eita a coisa era preta aí depois eu fui para a prefeitura, aí na prefeitura nos fazia o que? 30 a 40 dias em água azul no município da daqui, água azul era lá para lado de Tucumã, você já foi em tucumã? Pois é, água azul do norte, nós ia fazer limpeza em rua, nós ia fazer estrada para lá e ficava 40 dias sem vim em casa. Aí o Edilson chamava o Jorge era papai, (risos) é o irmão da minha mulher que é tio dele, papai, papai e eu no mundo, aí s Maria Luiza e a minha esposa: oh aí tá chamando é o tio de pai (risos) (Tadeu, trabalhador do fretamento).

Vale destacar que a “ausência” também se dá até mesmo quando o trabalhador está em casa, pois:

Quando você está de folga você só quer dormir, você não tem tempo para esposa, não tem tempo para os filhos, é tão tal que os meus filhos cresceram e eu não tive o prazer de sair com meus filhos, nessa área ai não. tive esse prazer de dizer vamos no shopping, nunca tive tempo, o tempo da minha folga era dormir, eu tava tão estressado [...] nem com sua esposa, assim....as vezes sua esposa, assim...marido e mulher, cê tá um homem pra baixo, estressado, você não tem animo para nada [...] teve colega meu que até mulher largou. (Paulo, trabalhador do fretamento).

Os trechos mostram que a jornada e os turnos de trabalho a que são submetidos os trabalhadores rodoviários terceirizados do fretamento influem, diretamente, no processo de organização e funcionamento da vida familiar. O tempo de descanso e de sono do trabalhador, especialmente, daqueles que acordam de madrugada ou trabalham a noite está em desacordo com o tempo dos outros integrantes da família, no que refere aos horários de alimentação, de descanso, lazer e convivência coletiva.

O turno de trabalho de 6 dias por 2 de descanso, no mínimo, abrange um dos dias do final de semana, onde, normalmente, a família está dispensada dos afazeres escolares e da manutenção da casa, restando apenas um dia do final de semana (normalmente o domingo), para todas as outras coisas que envolve a vida do trabalhador. No entanto, dormir e descansar parecem as únicas coisas que o trabalhador “deseja” fazer.

Nesse sentido, é importante apontar que a terceirização impacta outras esferas da vida do trabalho. Por vezes, os trabalhadores se sentem discriminados:

Muitas vezes você sente, por quê? O povo Vale é muito orgulhoso, nem todos, ele cresce ego e nem fala contigo mais, para uns motorista é que nem cachorro [...] o cara da chefia nem te dá bom dia, ele quer descer na parada, só puxa sirene, desce caladinho, ele nem olha na sua cara, aquilo é ruim, é constrangedor. (Paulo, trabalhador do fretamento).

O que se observa é que a terceirização alimenta um processo de fragmentação do coletivo dos trabalhadores, não apenas do ponto de vista das diferenças no que tange a empresa trabalhada e dos espaços de sociabilidade dentro e fora da empresa, ela também produz efeitos subjetivos e relacionais. Exemplo disso é a repercussão no pertencimento, pois, “No refeitório tudo separado, eles sentam separado, são uns mauricinhos, tipo só eles, só eles, é tão tal que nós motoristas ficava só nós mesmo” (Paulo, trabalhador do fretamento).

### **3.2.2. TRABALHADORES DO TRANSPORTE DE CARGAS: O CASO DO TRANSPORTE DE MINÉRIOS**

O transporte de cargas em Carajás envolve um leque amplo de operações e serviços, abrangendo uma variedade de empresas:

O contrato de cargas ele envolve, movimentação de cargas que seria a questão dos guindastes né, operadoras de empilhadeiras, plataformas e transportes também de materiais e cargas, aí entraria caminhões truck, carretas [...] as carretas, os caminhões, eles transportam minérios de uma frente de trabalho, onde estão extraindo para o setor né, onde vai ser beneficiado e em seguida embarcado no trem. Esse é um tipo de operação. A outra operação que envolve contrato de cargas, seria movimentação de cargas [...] as vezes de containers, as vezes de peças grandes, tipo placa de concreto né (Cláudio, Dirigente sindical).

Como pode ser observado, grande parte da logística que garante o funcionamento dos projetos minerais, em Carajás, está associada à atuação das empresas ligadas a esse setor. Contudo, para os fins desta pesquisa, abordarei apenas o caso da atividade do transporte mineral realizado nas minas<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup>Exemplo do que faz as empresas que atuam nessa área de cargas é o transporte de minérios, que destacaremos aqui por duas razões. A primeira, é que para analisarmos todos os tipos de cargas transportadas seria necessário abranger um leque imenso de realidades, as quais a pesquisa não teria condições de abarcar. A segunda é que esse tipo de cargas está mais associado com as atividades que eram exclusivamente desenvolvidas pela empresa contratante e que passou a ser em alguns casos terceirizada.

O processo de terceirização no transporte de minério não é uma novidade em Carajás, conforme nos relatou um ex-operador de caminhão fora de estrada, da Vale, que trabalhou mais de 20 anos na mina de ferro e presenciou a chegada das empresas terceirizadas:

Com o afunilamento da mina, foi entrando na mina máquinas menores, porque as grandes não estavam entrando [...] porque as pistas estavam diminuindo por causa do afunilamento da mina, aí eles contrataram aquelas empresas de Belo Horizonte, as empresas menores para carregar minério dentro da mina [...] eles não iam comprar caminhões menores de novo, aí contratou as empreiteiras, só que quando tinha a ISO ela tirava os caminhões da empresa (Carlos).

De acordo com esse ex-operador, a contratação das terceirizadas teve relação com a necessidade da introdução de caminhões de menor porte para realizar o transporte de minério de ferro, atividade que não poderia ser feita pelos caminhões maiores, que eram os que a Vale utilizava nesse momento.

Segundo o depoimento de outro trabalhador aposentado, nesse primeiro momento, a inserção dos trabalhadores terceirizados ocorria de forma a não chamar atenção, especialmente, nos momentos da presença de auditores externos a empresa:

Os terceirizados não podiam se apresentar, aí um dia eu fui no depósito, aí o pessoal escondido lá, que humilhação gente, aí eu cheguei e perguntei para um supervisor que tinha lá, aí e esse pessoal? Por que tá aqui?, não deixa o pessoal aí, tá tendo uma reunião aí [...] aí o pessoal tava escondido e sem saber porque... (Carlos)

Nesse período, o processo de terceirização ocorria de duas formas. Envolvendo a contratação de mão de obra para operacionalização de máquinas contratadas de outra empresa, ou através da contratação de trabalhadores e equipamentos atuando em alguma atividade no interior da mina:

Tinha mecânicos, eles contratavam só os operadores para trabalharem nos equipamentos da Vale, teve a MSE<sup>23</sup>, ela transportava minério fazia recapeamento e

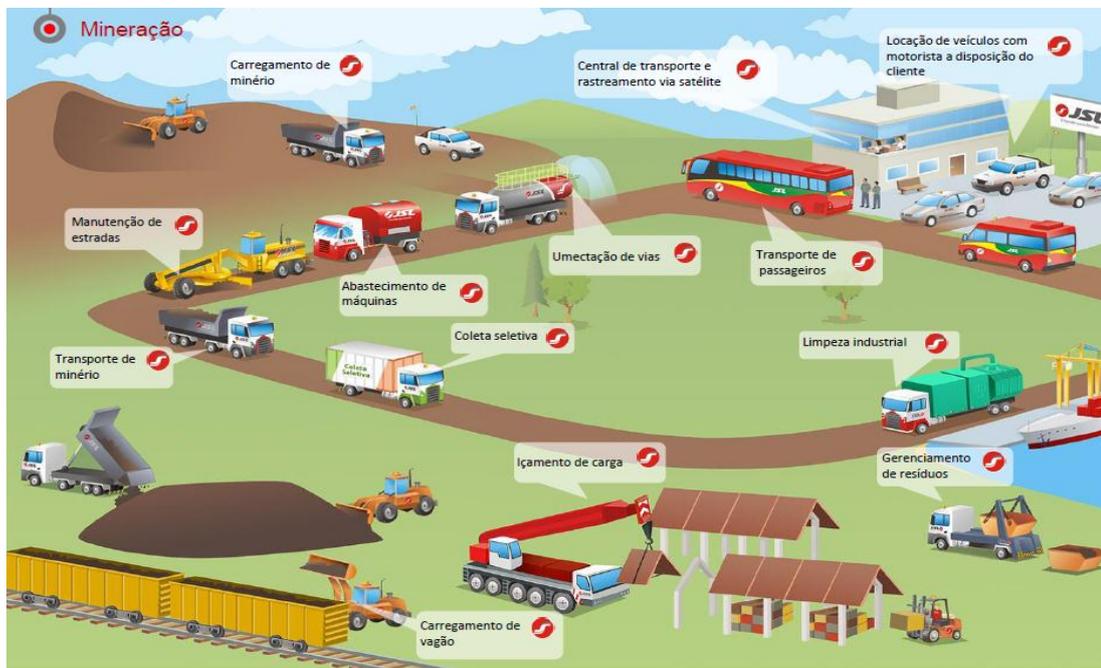
---

<sup>23</sup>A MSE, empresa citada pelo trabalhador, foi criada em 1997, curiosamente no mesmo ano em que a privatização ocorreu, cuja a composição acionária é distribuída da seguinte forma: 0.01% do capital social da empresa pertence a KSG – Kaserge Serviços Gerais, todas as demais são pertencentes a Vale. Ambas, tem sido acionada judicialmente para reconhecimento do vínculo entre as empresas e por conseguinte o vínculo entre Vale e os trabalhadores da MSE. Um dos processos que tive acesso tanto a Vale como a MSE foram responsabilizadas em uma primeira instancia por prática de terceirização ilegal. O processo está em fase de recurso.

tinha dia que transportava minérios [uns entravam] com operador e máquinas, outros só com operadores (Eric, ex-operador da Vale).

As atividades de transporte de cargas na exploração mineral são muitas, não se reduzindo ao transporte de minério dentro das minas. A figura abaixo, retirada do material publicitário de uma das maiores empresas terceirizadas em Carajás, apresenta um conjunto de outras funções que essas empresas podem realizar: manutenção de estradas, coleta seletiva, umectação das vias de acesso as minas, carregamento de vagões, etc.

**Figura 01:** Demonstração do conjunto de operações que podem ser realizadas por uma empresa terceirizada.



Fonte: JSL - Apresentação Institucional/2014

A terceirização na atividade mineral, em Carajás, não ocorre através de uma única empresa, sendo também corriqueira a mudança de empresa para a realização de uma determinada operação. O serviço realizado pelas empresas terceirizadas é regulado por

contratos que variam entre dois e seis anos, e que são orientados por planos de operações. A operação das empresas terceirizadas nesses projetos consiste em:

Transportar minérios né, então ela tem que gerar toda operação de carregar, da operação, da logística todinha entendeu? [...] logística, manutenção, a área que chama de filtragem onde vai o material é de responsabilidade nossa (Francisco, Trabalhador do setor de cargas).

No caso do Projeto Manganês:

[...] a mina do manganês ela deve ficar em torno de uns 25 a 30 km da mina de ferro, então lá não tem ferrovia, então como o número não é volumoso esses caminhões da Julio Simões pega esses produto lá no silos do manganês e trás pra pera ferroviária da mina de ferro, da usina né? ( Juarez, dirigente sindical)

Apesar de parecer simples esse processo, a realidade é mais complexa, pois para chegar ao momento do transporte do minério, outros trabalhos devem ser realizados através da mobilização de outros veículos e trabalhadores com veículos abastecedores, carregadeiras, oficina, carros pipas. Em alguns casos, o trabalho ocorre também dentro da cava da mina, como nos disse um entrevistado: “de vez em quando, desvia dois, três caminhão para puxar minério mesmo, [eu] já fiz” (Juliano, trabalhador do setor de cargas).

Esses trabalhos, apesar de serem executados por uma empresa terceirizada, é a Vale quem estipula todo o procedimento de operação, cabendo aos terceiros apenas à execução das tarefas de forma controlada e subordinada, através de fiscalização e monitoramento:

A fiscalização Vale é 24 horas, na área de segurança, se a operação tá correta, existe toda uma operação técnica que a Vale estipula no PROS, você tem que executar de acordo com o que tá no PROS [...] tu tá trabalhando e tem toda uma estrutura de monitoramento. (Francisco, Trabalhador do setor de cargas).

Essa subordinação não ocorre apenas na relação contratual entre as empresas. Ela se manifesta também na relação cotidiana entre os trabalhadores da Vale responsáveis por esse monitoramento, e os trabalhadores terceirizados. Ou seja, se estabelece, com isso, um ambiente de situações de conflito e constrangimento, tendo em vista que para os terceiros isso representa desigualdade:

Primeiro que tem diferença, é uma coisa muito cruel, o pessoal que é terceirizado e o pessoal que é Vale, o faxineiro na Vale é como se fosse um chefe de uma terceirizada, só o fato de usar o uniforme verde isso já é diferença, tem muita gente que trabalha na área da Vale que foi mandando embora porque discutiu com o faxineiro, com encarregado, discutiu com balanceiro entende? [...] qualquer peão na Vale é chefe, é um negócio muito desigual (Francisco, Trabalhador do setor de cargas).

O depoimento acima citado revela que a terceirização não significa apenas uma mera transferência de atividade para outra empresa. Esse processo implica em uma realidade mais complexa, com repercussões no que se refere à organização do processo de trabalho, com o trabalhador terceirizado sendo objeto de uma dupla subordinação: do supervisor de sua empresa e do trabalhador da Vale, com o qual ele também se relaciona.

Apesar das diferenças nas atividades desenvolvidas, é possível identificar muitas similaridades entre a situação vivida pelos trabalhadores que atuam no transporte de minérios, com a dos trabalhadores do setor do fretamento. É o caso do ritmo e da rotina de trabalho.

O ritmo do trabalho na atividade mineral de Carajás está orientado para a superação das metas de produção, com redução de custo. A meta da “Vale é reduzir custo e alcançar método em produção bater recorde, eles só falam em bater recorde!” (Tarcisio). Nesse sentido, o ritmo é cada vez mais frenético e a rotina longa. Para o trabalhador do setor de transporte de minérios, essa rotina também inicia cedo, pois ele “sai [de casa] uma média de quatro da manhã, aí pega o ônibus da empresa [quando chegamos] aí pega a carreta e vai pro Salobo [...] quando chega lá vai direto pro carregamento”.<sup>24</sup> (Francisco, Trabalhador do setor de cargas).

A longa duração da jornada diária de trabalho, considerando a necessidade de acordar cedo, se deslocar de Parauapebas até o local de trabalho e depois fazer o mesmo trajeto de volta, é motivo da reclamação mais recorrente entre os entrevistados. Embora possamos dizer que esse problema também afete os trabalhadores diretos da Vale, ele assume uma dimensão mais importante para o trabalhador terceirizado, em função da necessidade que eles possuem de recorrer à prática das horas extras como uma forma de elevar o salário recebido.

---

<sup>24</sup>Registra-se que a empresa CSN, em Minas Gerais, já foi multada em novembro de 2013 por está praticando terceirização ilegal ao contratar trabalhadores que executavam transporte interno e armazenamento de minério, além de montagem e desmontagem de equipamentos dentro das instalações da empresa, atividades consideradas como atividade-fim, o que fere a legislação trabalhista. Essa realidade não parece ser muito diferente do que atualmente ocorre em Carajás.

Sobre esse aspecto, a Justiça do Trabalho (JT) de Parauapebas/PA, em sentença de conhecimento sobre a itinerância trabalhista<sup>25</sup> afirma que “os trabalhadores [de Carajás], submetidos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento, extrapolam sistematicamente o limite semanal de 36 horas pelo simples fato de que não há como cobrir às 24 horas do dia com apenas três turnos” (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2009:151-152).

Por conta do longo deslocamento rodoviário que devem realizar de suas residências para os locais de trabalho, os operários da atividade mineral tem de ficar a disposição da empresa por cerca de 13 horas por dia, o que fere os preceitos da legislação trabalhista, pois a ultrapassagem do tempo máximo permitido da jornada de trabalho não pode ser permanente.

Sobre essa realidade a JT exemplifica:

Tome-se como exemplo o turno dos trabalhadores, de 6 às 15 horas. Para apanhar o transporte, o trabalhador deve estar aguardando na parada pelo menos às 4 horas – portanto, deve se levantar às 3h - para chegar às 6h ao trabalho. Saindo às 15 horas do trabalho, em geral chegará na cidade por volta das 17 horas – em casa, às 18 horas [...] Ou seja, quem deveria trabalhar 6 horas diárias, acaba por ficar à disposição das empresas por pelo menos 13 horas de trabalho em clara afronta às limitações constitucionais e legais da jornada. Mais, retira diariamente cerca de 15 horas do seu tempo de fruição pessoal para executar tarefas relacionadas ao emprego. (Idem, 2009: p.161-152)

Esse excesso de tempo destinado às atividades laborais repercute, fortemente, na qualidade de vida do trabalhador. Quando perguntamos a um informante sobre as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que atuam no setor do transporte de minério, ele afirmou:

A gente nota muito a questão do turno, pega um turno de 6 as 15 [horas], se você for pro Salobo tu tem que levantar três horas e quinze minutos para pegar o ônibus 4 e quinze para chegar na operação seis, para ut retornar, tu sai 15 horas e pega ônibus 15 e trinta e vai chegar cinco e meia, tu chega e vai para casa descansar” (Francisco, Trabalhador do setor de cargas).

As entrevistas são reveladoras no que diz respeito ao desencontro entre o tempo do trabalho e o tempo da vida familiar. No tocante a vida familiar, a ausência do trabalhador é constante, pois o “trabalho não pesa, faz falta” para família (Juliano, trabalhador do setor de

<sup>25</sup> Trata-se de uma Ação Civil Pública contra a Vale e diversas empresas terceirizadas promovida pelo Ministério Público do Trabalho questionando o não pagamento das horas gastas pelos trabalhadores no percurso de Parauapebas até as frentes de trabalho, que em alguns casos chega a mais de 4 horas diárias.

cargas). Faz falta porque considerando todo o período em que o trabalhador fica fora de casa, à ausência do cotidiano do casamento e relação com os filhos, porque “para subir tem hora, mas para chegar em casa não tem” (Juliano, trabalhador do setor de cargas). Esse elemento é outra proximidade entre os dois segmentos estudados.

Outro problema enfrentado pelo trabalhador do transporte de cargas refere-se aos efeitos da longa jornada, da pressão pela produtividade e da dureza da atividade realizada sobre sua saúde física e mental, pois ele deve operar, cotidianamente, veículos com capacidade de transporte de 38 toneladas que, às vezes, transportam mais do que o limite permitido, em estradas mal conservadas (esburacadas).

É alguns problema que nós temos nesta questão é a coluna, né? a grande maioria quando vai ficar dez, quinze, vinte anos no volante, tem uma disposição, né? Grande disposição porque problema na coluna, pelo movimento consecutivo (Juarez, dirigente sindical).

Você trabalha um ano e envelhece dez. Você perde sono, tem desgaste físico, tem desgaste emocional, toda essa estrutura que é pressão da Vale, você tá sobre pressão o tempo todo (Francisco, Trabalhador do setor de cargas)

[...] a carreta não é adequada, como o trajeto é longo, tinha que ser uma carreta mais confortável entende? Essa carreta é para período curto [...] então ela não tem conforto, aí o motorista passa uma média de sei seis horas dentro de uma carreta, 6, 8 horas quando chega de noite o cara tá morto. (Francisco, Trabalhador do setor de cargas).

Essa realidade se agrava na medida em que as condições em que o trabalho de transporte é realizado corroboram para o agravamento dos problemas enfrentados por esses trabalhadores, como a exposição a produtos tóxicos e a situação precária dos acessos terrestres por onde se deslocam os caminhões.

No caso da manutenção precária das vias de deslocamento, um entrevistado afirmou que são várias as dificuldades enfrentadas, pois “os acessos [são] ruins, a área onde nós rodava tinha outras terceiras [...] muito animal silvestre na estrada, o carro pesado, sinalização péssima, dia de chuva pronto tá perdido” (Juliano, trabalhador do setor de cargas).

Quanto à exposição aos produtos químicos, um trabalhador declarou que “você não consegue ficar no galpão sem tá usando máscara porque o produto é muito forte” (Francisco,

trabalhador do setor de cargas), e associou isso com dificuldades vividas pelos operários, inclusive, na vida sexual, o que para a autoestima, realização pessoal e conjugal é algo importante:

Tem muito homens que trabalham na área do cobre que tem dificuldades com suas esposas, porque chega um período que ele não é mais homem para suas esposas, devidos os produtos químicos. (Francisco, Trabalhador do setor de cargas).

Quando observado do ponto de vista do setor rodoviário, tende-se a compreender que o trabalho terceirizado em Carajás está se dando notadamente em setores e funções de trabalho mais desgastantes e suscetíveis a riscos, ficando para a execução direta da Vale as atividades de gestão, controle e fiscalização.

A realidade dos trabalhadores de transporte de minérios levanta outras questões, que a aproximam da situação que foi observada no setor do fretamento, que é a condição de precarização em que esse trabalho se realiza. Nisso podemos destacar a rotina desgastante e diferenciações em termos de direitos e conquistas trabalhistas.

Vale destacar que, quando estamos tratando de diferenciações entre os terceirizados e os da empresa contratante, algumas questões não são tão esquemáticas, por exemplo, no caso do transporte de minério, em algumas situações, a remuneração recebida pelo terceirizado consegue ser maior que o da própria Vale. Segundo dados obtidos em entrevista, o salário base de um trabalhador que opera um caminhão fora de estrada na Vale é em torno de R\$1.300, enquanto um motorista de caçamba, de uma empresa terceirizada, pode chegar a receber em torno de R\$ 1.700. A diferença é que esse trabalhador terceirizado não possui acesso aos benefícios que os operários da Vale recebem, como o plano de saúde, educação, moradia, participação nos lucros.

No entanto, essa diferença se apresenta também dentro do próprio setor terceirizado, pois o salário base recebido pelo trabalhador do transporte de carga é maior do que o recebido pelo do setor de fretamento. Diferenciação essa que pode ser relacionada com vários fatores: como o tipo de contrato estabelecido com a Vale, com o tamanho e a capacidade financeira das empresas, bem como com a disposição de organização dos trabalhadores na exigência de melhores salários, o que parece está ocorrendo com mais força nos terceirizados, que nos trabalhadores diretos que há anos não realizam greve e manifestação. Isto tem incidido bastante sobre as empresas e conseguido conquistas importantes.

### 3.3 A ATUAÇÃO SINDICAL E LUTA CONTRA A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.

Como podemos notar os dilemas enfrentados pelos trabalhadores são muitos. As reclamações e a insatisfação com as condições em que o trabalho na atividade mineral é realizado são um elemento recorrente nas narrativas dos entrevistados. As reclamações dizem respeito:

As condições de trabalho:

Eles bebendo água mineral e agente bebendo água com rato morto, pessoal achou 4 rato morto (Juliano, trabalhador do setor de cargas).

Sobre o não pagamento de direitos:

Eles reclamam muito quando erram pagamento, hora extra não quitada no seu contracheque, isso gera muita insatisfação, porque o motorista, o trabalhador de modo geral é muito cobrado e ele atende a necessidade da empresa, executa as horas extras, faz excesso de jornada, evita de um descanso maior com sua família, com seus filhos e familiares e aí quando você chega o dia de receber aquela recompensa de certa forma né, as vezes eu não entendo que isso é uma recompensa e quando chega a data para receber seu pagamento você se frustra ao saber que a empresa não efetuou o pagamento (Cláudio, dirigente sindical).

Quanto ao baixo nível da remuneração:

Vale por causa disso porque é muita exigência e pouco salário aí eu me desacorçoei<sup>26</sup> e larguei de trabalhar, porque você não pode fazer hora extra naquele tempo a gente fazia eles botava um salário pequeno, mas em cima das horas você chegava num salário bom né? porque se a gente for vê não é bom pra gente também porque eu cheguei a trabalhar quase 36 horas direito no final do mês tava com 180 horas, entendeu (Tadeu, trabalhador do fretamento).

Acerca da jornada de trabalho excessiva:

Você não tinha descanso, então eu trabalhei muito assim, hoje eles não aceita mais isso, hoje a segurança ta grande, a exigência ta muito grande, só que o salário é que não compensa, não tem salário de [...] porque assim, oh você hoje vai fixar de motorista numa caçamba transportadora tipo meu cunhado é 1.300 (mil e trezentos) e aí tu vai fixar num caminhão Munck que carrega 30 toneladas, um monte de 20 toneladas e aí não aumenta nada, eles aumenta no as vezes 20% a 30% sobre a operação do Munck é só que a responsabilidade dobra não aumenta nada no seu salário, por isso que eu abandonei, eu achei melhor comprar um caminhão, e, trabalhar por minha conta. (Tadeu, trabalhador do fretamento).

<sup>26</sup> “Desacorçoei” é uma expressão que quer dizer desanimado, desmotivado.

Contudo, apesar de todas as dificuldades colocadas pelas empresas (terceirizadas e a Vale), os trabalhadores não assistem a esta situação de forma passiva. É possível observar a existência de um conjunto de práticas que indicam a construção de um processo de construção de resistências. Esse é o caso das diversas mobilizações realizadas pelos trabalhadores terceirizados. Estas, geralmente, ocorrem em frente à portaria da Vale, que dá acesso as minas de Carajás.

Atualmente, em Parauapebas, quando se fala de mobilizações de trabalhadores que atuam no setor mineral, quem surge na cena são os trabalhadores terceirizados. Conforme pode ser observado no quadro abaixo, que mostram as questões que animaram algumas manifestações de terceirizados nos últimos anos.

**Quadro 07: Manifestações de trabalhadores terceirizados em Parauapebas/PA**

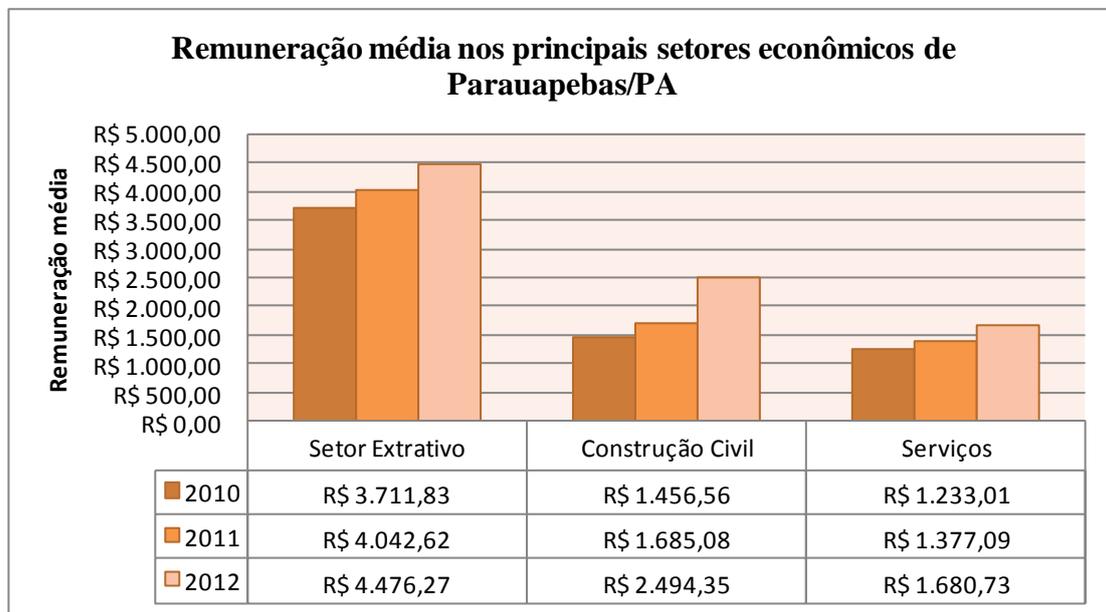
<b>DATA DA MANIFESTAÇÃO</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>PAUTA DE REIVINDICAÇÃO</b>
<b>17/11/2012</b>	Consórcio Multiserv	Reajuste de R\$ 115,00 para R\$ 300,00 de cesta básica, Plano de saúde integral para os dependentes dos trabalhadores e pagamento das horas in itinere, reajuste do salário-base des R\$ 659,00 para R\$ 1.000,00.
<b>02/03/2012</b>	Consórcio Camter Parana	Pagamento do salário e de horas extras
<b>04/06/2012</b>	Consórcio Nova Usina	Melhorias no plano de saúde e na cesta básica, aumento de hora in itinere melhores condições de trabalho, reajuste no salário base da categoria
<b>14/06/12</b>	UTC Engenharia,	Melhorias no plano de saúde e na cesta básica, aumento de hora in itinere, melhores condições de trabalho, reajuste no salário base da categoria
<b>15/02/2013</b>	A&M Mineração e	Garantir a rescisão contratual dos funcionários demitidos

Terraplenagem Ltda.

Fonte: Blog Zé Dudu (<http://www.zedudu.com.br/>)

Como pode ser observado no quadro (07) acima, os conteúdos dessas manifestações mostraram que a luta por melhorias salariais e condições de trabalho são frequentes. Essa realidade tem explicação, pois os segmentos econômicos que, geralmente, aglutinam empresas terceirizadas em Parauapebas, como a construção civil e serviços, tem uma remuneração média bem inferior aquele setor que reúne trabalhadores diretamente ligados ao setor extrativo, conforme pode ser observado no gráfico abaixo:

**Gráfico 03: Remuneração média dos principais setores econômicos em Parauapebas/PA.**

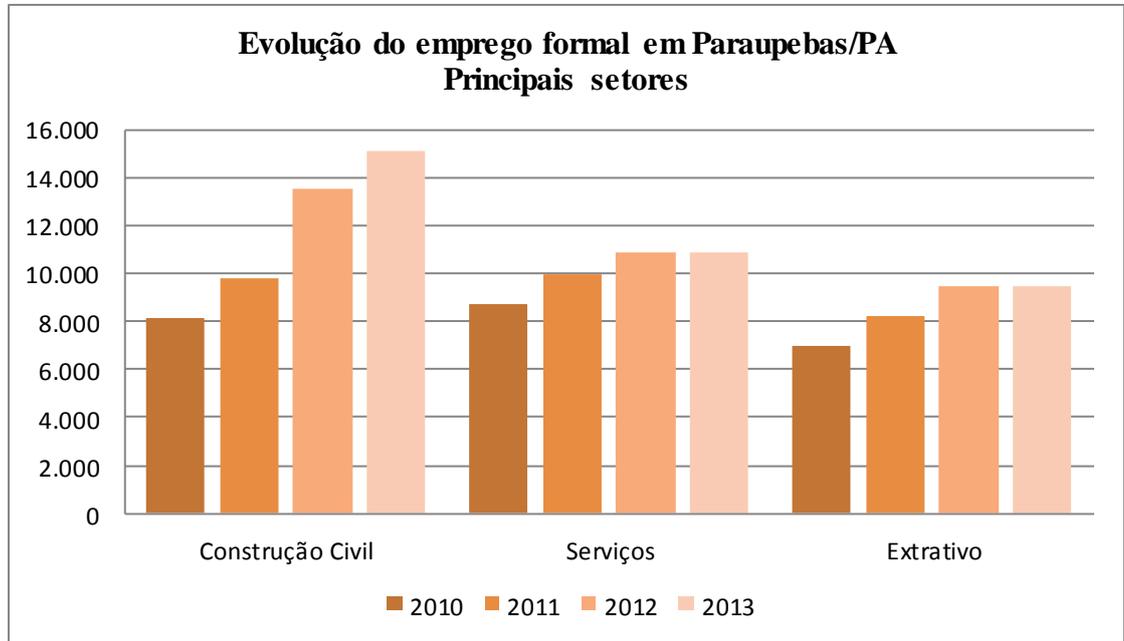


Fonte: MTE. Elaboração da autora.

Apesar dos trabalhadores do serviço e da construção civil receberem menores salários, eles são, numericamente, mais expressivos (isso ajuda a explicar a maior mobilização política dos terceirizados). O gráfico abaixo dialoga com o de cima, apontando para um cenário onde, apesar do setor mineral ser o que melhor remunera, no entanto, entre os três principais setores econômicos do município é o que menos emprega. Ou seja, grande parte dos trabalhadores que orbitam em torno da atividade mineral, em Parauapebas, ganha salários baixos. Por isso,

faz muito sentido às mobilizações realizadas pelos trabalhadores. No caso dos trabalhadores rodoviários não é diferente.

**Gráfico 04: Principais setores ocupadores de mão-de-obra em Parauebas/PA**



**Fonte:** MTE. Elaboração da autora

Os salários baixos são um importante mecanismo para que os trabalhadores se submetam a uma rotina de trabalho mais desgastante. Isto estimula o desenvolvimento da prática das horas extras, o que repercutirá na rotina de trabalho, na saúde, na vida financeira e familiar do trabalhador. Como resposta a essa realidade, os trabalhadores rodoviários vem lançando mão de um repertório de lutas, onde se destacam as ações de greves e as mobilizações de paralisação da portaria que dá acesso às minas da Serra de Carajás, especialmente, quando se aproximam as campanhas salariais. Conforme pode ser observado na narrativa abaixo:

Durante esse período fizemos algumas mobilizações [...] nós fizemos algumas reivindicações, em fevereiro de 2013, na portaria da Vale, que buscava fazer valer os direitos né, as verbas rescisórias dos trabalhadores de uma contratante da Vale, que é vinculada ao nosso sindicato e que estavam pendentes de créditos [...] foi um movimento que durou em torno de 5 horas NE. (Cláudio, dirigente sindical).

Aí o que acontece, o sindicato convoca, faz uma pauta dessa aí, convoca o trabalhador, vamos paralisar, hoje tem paralisação, então para, aí dá um choque na Vale, quem responde é a Vale, aí dá um choque nela [...]sem as greves nada faz. (Paulo, trabalhador do fretamento).

É no contexto dessas mobilizações coletivas que os trabalhadores terceirizados vêm obtendo mudanças que melhoram suas condições de trabalho. O que explica, em alguns casos, o valor base maior de algumas empresas terceirizados em relação a Vale e outras empresas do mesmo setor:

A greve encerrou com a aceitação do índice de reajuste salarial e da cesta alimentação e plano de saúde com inclusão de todos os dependentes, pois, era apenas para ele e mais três sem coparticipação. (Cláudio, dirigente sindical).

Nós conseguimos ganhar 15%, foi a maior alta que tivemos [...] para isso teve que brigar muito, teve que para a empresa, ninguém, saia, ninguém ligou o carro, então se nós não pegar o carro o pessoal da Vale fica parado, nós não paramos a empresa, paramos a Vale. (Paulo, trabalhador do fretamento).

Apesar dessas mobilizações ocorrerem com uma certa frequência, muitas delas não recebem a devida visibilidade, uma vez que ocorrem dentro do espaço da empresa, “greves em todas as empresas aqui no Pebá, é frequente, porque toda vez que tem aumento de salário dá confusão”. (Paulo, trabalhador do fretamento).

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

Quando eu cheguei no outro dia cedo, o gerente me chamou, pediu meu crachá e outro fulano que tava comigo que era preposto do sindicato e falou que nós tava demitido a partir daquele momento. (Paulo, trabalhador do fretamento).

[...] gerou repercussão no município, gerou ação judicial da Vale contra nosso sindicato, contra nosso presidente, contra nosso advogado e contra mim [...]. (Cláudio, dirigente sindical).

[...] as empresas, elas se movimentam, elas persuadem os trabalhadores, dificultam a vida dos trabalhadores né, para dificultar o acesso a informação por parte do sindicato, acesso até as dependências da empresa, isso infelizmente são práticas, eu já vi, nosso sindicato já vivenciou, nosso presidente já foi expulsou de uma empresa

né, porém essa prática resultou num processo lógico [...] isso é uma prática antissindical clara. (Cláudio, dirigente sindical).

Já teve situações que eu entendo como uma ameaça, lógico que é um comentário, é pequeno, simples, mas eu entendo como uma ameaça, um relação trabalhista da empresa, virá pro presidente do nosso sindicato: “você são atuantes e você procuram fazer um trabalho legal para atender a demanda do trabalhador, porém você tem que entender, tem muito sindicato por aí perdendo carta sindical”, tipo isso fez entender que a gente tem que ter cuidado. (Cláudio, dirigente sindical).

A atuação sindical tem conseguido avançar na conquista de melhorias de condições de trabalho, o que, infelizmente, não ocorre de forma igual para o conjunto da força de trabalho terceirizada, em função do cenário complexo que o processo de terceirização coloca para a atuação do sindicato.

O primeiro desafio que a ação sindical tem de lidar é com a elevada dispersão dos trabalhadores, os quais se encontram distribuídos em um grande número de empresas. Outro aspecto que dificulta o trabalho de mobilização feito pelo sindicato é a alta rotatividade dos trabalhadores de setor. Esses dois fatores dificultam a organização dos trabalhadores, limitando até a clareza, por parte do sindicato, de informações como, por exemplo, de quantos são os trabalhadores ligados a esse setor:

O sindicato hoje, num, até para acompanhar essa questão, por exemplo, hoje você tem todo dia gente fixando e todo dia gente homologando, é até um pouco difícil de acompanhar esses detalhes, eu acredito que tem uns 2.500 a 2.700. (Juarez, dirigente Sindical).

Com a terceirização se estruturou uma dinâmica, em Parauapebas, de fragmentação do processo de negociação coletiva de trabalho, instituindo uma espécie de sindicalismo por empresa (ALVES, 2006). As greves e paralisações realizadas são, geralmente, ligadas a uma determinada realidade e empresa, e as conquistas decorrentes dela são também particularizadas, estabelecendo uma série de diferentes situações e condições de trabalho e salariais dentro da mesma categoria de trabalho. Ao mesmo tempo, há um distanciamento sistemático de ações de luta que levem em consideração a categoria, e não apenas a realidade de cada grupo de trabalhadores.

[...] outra greve que nós fizemos de grande proporção foi esse ano, com as empresas de fretamento, [...] essa greve foi decorrente da negociação salarial desse ano né, foi

uma greve que durou mais de 4 horas e foi pararas operações das duas empresas. (Cláudio, dirigente sindical)

Essa fragmentação dos processos de negociação salarial gera uma dificuldade para a organização e a atuação sindical, pois o referencial acaba deixando de ser a categoria profissional, passando a estar muito próxima da empresa em que o trabalhador atua:

Por exemplo, é porque mistura um pouco de transporte de carga que é os caminhões, é caçamba, locadora de carro leve que trabalha no transporte pessoal aqui e ônibus. Por exemplo, uma empresa, a Transbrasiliana é uma empresa do transporte, então como ela é uma empresa do transporte, os motoristas, os cobrador, o serviço gerais, o mecânico, porque ele tá numa empresa do transporte, por exemplo, uma empresa da construção civil, aí viria para gente somente o motorista. (Juarez, dirigente sindical).

Situação que gera conflitos entre sindicatos, que acabam disputando a representação da base operária:

Eles vêm da construção civil pesada, então eles já coloca na carteira de trabalho, então até teve uma ação da Vale contra eles, que eles coloca como operador de maquinas, eles motoristas de ônibus como operador de máquina na carteira de trabalho para tentar justificar, nos estamos com uma ação em Brasília, ela está detida, resolvendo a situação. (Juarez, dirigente sindical).

A diversidade de empresas, os tipos de contratos que as mesmas têm e o estabelecimento de negociações particularizadas provocam acesso diferenciados dos trabalhadores as conquistas trabalhistas, individualizando os conflitos e fragilizando a capacidade de pressão política:

Quando a gente tá se referindo a uma operação exclusiva da Vale, todas as empresas, do segmento que ela tiver enquadrada se e fretamento ou cargas, ela tem que obedecer a convenção [...]quando a gente envolve situação de contrato fora Vale, aí a gente discuti a possibilidade de fazer acordos, porque as vezes as bases negociadas, alguns benefícios que já foram conquistados nessas duas convenções que prestam serviço para a Vale são maiores né, e as vezes pelo fato da empresa não ter um contrato direto e certo né, as vezes gera uma certa incerteza de conseguir concluir o contrato e arcar com todas as obrigações legais com os trabalhadores né, então essa situação tem que ser levada em consideração né, o tipo de contrato que vai ser operado, que vai ser feito, que tipo de mão de obra que vai ser usada [...] o poder de negociação com uma prestadora de serviço [direta] para a Vale ela é maior e mais segura, provoca para nós mais segurança [...] para sentar para negociar com uma empresa que tem um ano de vida, um ano e meio de vida, seis meses de vida que foi criada, as vezes não possuem contrato seguro, gera uma certa insatisfação, insegurança. (Cláudio, dirigente sindical).

Por exemplo a Vale terceirizou uma frente de serviço de montagem, é uma empresa especializada em montagem industrial, essa empresa de montagem terceirizou o transporte de seus trabalhadores, fez um contrato com uma empresa de ônibus para fazer esse tipo de serviço. A empresa de montagem não é do nosso segmento, mas a de transporte é, então o que acontece, essa empresa vai ter que seguir a convenção, sempre que possível seguir a convenção, mas a choradeira das empresas é grande, elas sempre alegam que a convenção é pesada [...] As empresas chegam ao sindicato e dizem “ Ah! Eu não tenho condições de arcar com isso, me contrato é com uma terceirizada, eu sou quarterizado né, eu não tenho contrato com a Vale [...] hoje mesmo veio uma empresa alegando isso, a gente sempre tem que buscar uma saída viável, principalmente para nós. (Cláudio, dirigente sindical).

A existência desse tipo de situação nos leva a conclusão de que o processo de negociação bipartite, estabelecido entre sindicato e empresa, tem favorecido a posição das empresas e não necessariamente as demandas dos trabalhadores. Isso ocorre porque os acordos são feitos tomando como referência principalmente a questão da manutenção do emprego, o que acaba se materializando no estabelecimento de acordos coletivos específicos, que não garantem o cumprimento integral do que é estabelecido pela convenção coletiva. De acordo com o depoimento de um dirigente sindical, a realidade do sindicato “é difícil, as vezes a empresa apresenta balanço financeiro entende? [...] é uma forma de tentar convencer o sindicato que a situação é difícil [...] nesse caso o diálogo é fundamental, porque o principal é a sobrevivência”. (Cláudio, dirigente sindical).

Nesse contexto de luta por direitos, outro mecanismo que tem sido acionado pelos trabalhadores é o recurso ao poder judiciário, através da apresentação de demandas para a justiça do trabalho.

Isso é uma prática constante [...] porque existe muitas pendências, muitas coisas, muitos erros, o trabalhador é coagido em diversas situações aqui na nossa região. (Cláudio, dirigente sindical)

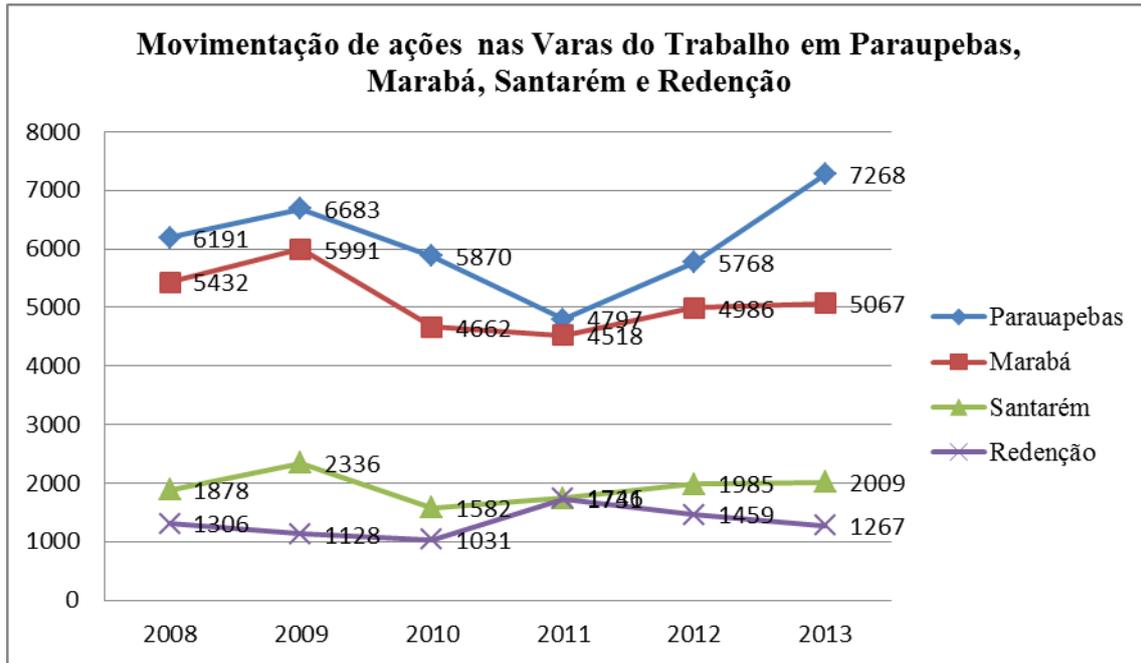
Por isso que tá dando as causas trabalhistas aí, porque a empresa não paga você certo [...] só mudou depois que o pessoal começou a botar na justiça. (Paulo, trabalhador do fretamento).

Tem muita empresa que vem aventurar e acaba de fato não cumprindo as normas da CLT, cumprindo as leis trabalhistas, aí a demanda [trabalhista] é muito grande, o que tem de advogado [...]quase todos quando sai tem alguma coisa para botar na justiça, a carga, o desvio de função, excedendo a carga de trabalho, entendeu? (Francisco, trabalhador do setor de cargas).

De acordo com Cardoso (2003), o processo de judicialização dos conflitos trabalhistas é tanto um fenômeno jurídico como social. É jurídico porque está associado a um crescimento do número de varas do trabalho, de avanços no campo do direito do trabalho, especialmente, a

partir da Constituição de 1988, além de um maior conhecimento por parte do trabalhador de seus direitos e do aumento do número dos “interpretes da lei”, que são os advogados trabalhistas.

**Gráfico 05: Evolução de ações recebidas nas Varas do Trabalho em Parauapebas, Marabá, Santarém e Redenção.**



Fonte: SeEST/SEGES/TRT8. Elaboração da autora

No entanto, considera que essa situação não pode ser explicada apenas pelo olhar jurídico, pois o que parece está ocorrendo é uma incapacidade ou insuficiência de agentes institucionais (como o sindicato), de garantir o cumprimento do que é estabelecido em lei.

Um exemplo disso foi o processo acerca da questão da itinerância trabalhista, movida pelo Ministério Público do Trabalho contra a Vale e suas empresas terceirizadas por não garantirem aos trabalhadores a remuneração referente as horas itinere durante mais de uma década. Nesse caso, o direito legal era negado pelas empresas mediante o que era “acertado” nos acordos coletivos, onde os sindicatos “reconheciam” que no percurso que os trabalhadores realizavam até o local do trabalho existia transporte público, o que levaria a desobrigação das

empresas em pagar esse direito. Por outro lado, as empresas não incluíam esse custo em seus orçamentos.

Diante de milhares de ações trabalhistas movidas pelos trabalhadores, especialmente depois da crise de 2008, questionando o não pagamento desse e outros direitos, o Ministério Público do Trabalho ajuizou uma ação na Justiça do Trabalho o que resultou na condenação das rés (empresas) no processo.

Tal situação corrobora com o entendimento de que a Justiça do Trabalho tem atuado em Parauapebas como uma “guarita contra parte dos males da perda de emprego ao operar como meio de acesso a um pecúlio assegurado em lei (mas negado pelos empregadores)” (CARDOSO, 2003: p.187). Essa alta judicialização é explicada pelo juiz do trabalho responsável em julgar o processo das horas intinere da seguinte forma:

A alta demanda em Parauapebas se justifica em face da terceirização indiscriminada e de um processo de arrocho na gestão dos referidos contratos. Transfere-se para o Judiciário Trabalhista a responsabilidade por fazer o acerto rescisório dos contratos, com a vantagem, para o tomador dos serviços, de obter, ao fim e ao cabo, não um TRCT homologado, mas uma sentença ou um acordo, com força de trânsito em julgado, ou seja, sem a possibilidade de recurso. (Jonatas Andrade, Juiz do Trabalho de Marabá)

A Justiça do Trabalho tem sido um mecanismo privilegiado de resolução de conflitos e garantia de direitos, dentre os quais, os dos trabalhadores rodoviários. Situação esta criada, em certa medida, pela fragilidade sindical e a prática empresarial em ter na judicialização uma forma mais econômica de cumprir suas obrigações trabalhistas.

Portanto, parece que desrespeitar a lei compensa. Nessa relação, o trabalhador é a parte mais fragilizada porque, ao invés de receber tudo o que lhe é de direito, acaba por fazer acordos judiciais como forma mais breve de ter acesso a seus pecúlios, e não ter que enfrentar a famosa batalha de recursos. Esta sua estratégia acaba por encurtar o seu tempo fora do mercado, pois, diante do valor menor em suas rescisões, ele se vê forçado ao retorno mais breve possível ao mercado, em condições que nem sempre são as melhores.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Estado do Pará, a indústria extrativa mineral tem sido um foco importante nas estratégias de desenvolvimento econômico das políticas estaduais e nacionais. Os frequentes recordes de exploração mineral têm sido bastante comemorados pelas empresas mineradoras, bem como pelos representantes políticos locais e estaduais. Isso não é de se estranhar, porque apenas o minério de ferro representou, em 2013, 62,22% do valor exportado pelo Pará. Isto tem contribuído, decisivamente, para que o estado ocupasse, nesse período, o segundo lugar nacional em saldo positivo da balança comercial, perdendo apenas para Minas Gerais- um dos principais estados exportadores de minério do Brasil. Situação esta que segue na contramão da maioria dos estados brasileiros, os quais experimentam saldos de balança comercial negativos. (IDESP, 2013).

No entanto, os informes positivos sobre a produtividade das empresas mineradoras, geralmente, não vem acompanhados de informações qualitativas sobre a realidade dos trabalhadores do setor. Menos ainda sobre os impactos gerados para as populações locais. No tocante aos trabalhadores, os dados normalmente ressaltam os valores de salários médios e os postos de empregos gerados, mas pouco se refere às condições em que esse trabalho ocorre

Compreendendo a terceirização como um dos mecanismos privilegiados da reestruturação do capital (MARCELINO, 2004) promovido, nas últimas décadas, faz sentido concordar com a afirmação de que é no bojo do processo de terceirização, que o conflito capital x trabalho tem se atualizado. O que coloca as questões acima analisadas como um importante elemento na compreensão do que atualmente ocorre com a classe trabalhadora nessa região do Pará.

Exemplo disso é a observação de que o processo de reestruturação ocorrido no seio da atividade mineral, em Parauapebas, repercutiu não apenas nas condições de vida e trabalho dos terceirizados, tendo em vista que, de uma maneira ora diferente e/ou similar provocou mudanças na realidade dos trabalhadores diretos que tiveram que conviver, por exemplo, com o processo de intensificação e flexibilização da jornada de trabalho.

Essa compreensão é central para esclarecer que não foi a intenção construir, nesse trabalho, uma dualidade assentando trabalhadores da Vale e das empresas terceirizadas em

dicotomias absolutas, onde um representaria lugar da bonança, da seguridade e do direito, enquanto na outra ponta estaria o contrário disso tudo.

Embora não estejamos tratando de dicotomias fechadas e absolutas, existem, sim, diferenciações significativas entre esses dois segmentos de trabalhadores, bem como entre sujeitos que compõe o mesmo extrato social. E isto anima a análise da realidade desse grupo de trabalhadores.

O processo de terceirização analisado não surge como um fenômeno isolado. Ele “aparece” como parte de um conjunto mais amplo de mudanças no processo de organização e gestão do trabalho, por essa razão, as consequências analisadas dialogaram com esferas para além do processo de trabalho, indo ao encontro de outras esferas de sociabilidade do sujeito que trabalha.

O trabalho terceirizado rodoviário em Parauapebas, componente dos novos arranjos de empregos flexíveis, pode ser visto se particularizado, não necessariamente como um fenômeno negativo, pois às vezes a flexibilização pode ser mutuamente benéfica, mas os “efeitos agregados quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais, e a segurança no emprego, de modo algum, parece ser positivo do ponto de vista da população trabalhadora” (HARVEY, 2003: p.144).

Ou seja, em Parauapebas, quando analisamos as condições de trabalho rodoviário terceirizado, no que se refere o acesso a cobertura de direitos sociais, a rotatividade, a vulnerabilidade ao desemprego a que estão submetidos esses trabalhadores, parece pertinente afirmar que a terceirização produziu, entre outras questões, uma dinâmica crescente de degradação nas condições e relações de trabalho. Fragmentou e fragilizou os espaços coletivos de negociação de direitos, o que tem gerado acessos diferenciados a conquistas e direitos trabalhistas, além de impactar fortemente, no processo de organização/vivência pessoal, social e familiar.

Por fim, colocadas todas as nuances acima que, de forma direta ou indireta, estão associados ao processo de terceirização e que, à sua maneira, repercutem sobre a vida, o trabalho, projetos individuais, bem como nos espaços e mecanismos de defesa de direito e de organização social do rodoviário terceirizado. O processo de terceirização desenvolvido em Parauapebas, pela Vale, lança uma gama de trabalhadores em uma rota rumo a condições de trabalho cada vez mais precárias e desagregadoras. É a reafirmação do trabalho explorado e

inseguro, estabelecendo, até mesmo para aqueles que conseguem auferir uma remuneração e posição melhor em uma empresa terceira, um processo de intensificação da exploração do trabalho frente ao aumento permanente da produtividade. E isto aumenta o fosso entre o que o trabalhador recebe, em termos de salários, direitos e condições de trabalho e o que ele produz.

## REFERÊNCIAS

- ALVATER, Elmar. **Consequências regionais da crise do endividamento global no exemplo do Pará.** IN: CASTRO Edna. M. R de; HÈBETTE, Jean. (Orgs) Na trilha dos grandes projetos: modernização e conflito na Amazônia; Belém/PA: Cardenos do NAEA nº 10, 1989,
- ALVES, Giovanni. **Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-criticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista.** Revista Estudo Social, Araraquara v 16 n 31, 2011.
- \_\_\_\_\_. **Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000.** In. ANTUNES, R. (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.
- \_\_\_\_\_. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho.** Londrina: Práxis, 2007.
- ARIENTI, Wagner. Leal. **Do Estado Keynesiano ao Estado Schumpeteriano.** Revista de Economia Política: vol. 23, nº 4, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. **Dimensões da precariedade do trabalho.** In: DRUCK, Graça, FRANCO, Tânia (Orgs). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precariedade.** São Paulo: Boitempo, 2007.
- \_\_\_\_\_. **O caracol e a concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** São PauloEd. Boitempo. São Paulo. 2005.
- BARBOSA, Atilio. M.S. **Terceirização e identidade social: o caso dos trabalhadores da indústria de alumínio no município de Barcarena-PA.** XIII Congresso Brasileiro de Sociologia. Realizado em Recife/PE, de 9 de maio a junho de 2007.
- BLANCO. Manoel. C. **O processo de terceirização nos bancos.** IN. RAMALHO, José R; MARTINS, Heloisa (Orgs.) **Terceirização: negociação e diversidade no mundo do trabalho.** São Paulo: Hucitec, 1994
- BORGES, Célia. R. C. **Através do Brasil: taylorismos, fordismos e toyotismos,** Tese de doutorado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2004.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XXI.** Rio de Janeiro/RJ: Ed Guanabara,1974.
- CARDOSO, Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2003
- CANEIRO, Marcelo D.S. **Terra, trabalho e poder: conflitos e lutas sociais no Maranhão contemporâneo.** São Paulo: Annablume, 2013.

CASTRO, Edna M. R.. **Industrialização, transformações sociais e Mercado de Trabalho**. Belém/PA: Papers do NAEA nº 023, 1994.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização e gestão do trabalho em indústrias de alumínio na Amazônia**. In: COELHO, M.C.N;COTA,R.G (Orgs). Dez anos da Estrada de Ferro Carajás Belém/PA:UFPA/NAEA; Ed Gráfica Supercores, 1997

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. 2011. Disponível em <http://www.cut.org.br/sistema/ck/files/terceirizacao.PDF>. Acessado em 21 de março de 2013

CONCEIÇÃO, Jefferson José da, LIMA, Cláudia Rejane. Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo? In. DAU, Denise Motta; RODRIGUES Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Orgs.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume, 2009.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Terceirização - Esclarecimentos Necessários**. Disponível em [http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cni.org.br%2Fportal%2Fflumis%2Fportal%2Ffile%2FfileDownload.jsp%3FfileId%3DFF8080812792D1F501279BE5478E0C88&ei=OWUYycOPj4AOSzoDoCQ&usg=AFQjCNFMrdvwJCD7VuCV\\_focW2ybnvow&sig2=MTEsKQ2KM5M6VIO1PmPjag](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cni.org.br%2Fportal%2Fflumis%2Fportal%2Ffile%2FfileDownload.jsp%3FfileId%3DFF8080812792D1F501279BE5478E0C88&ei=OWUYycOPj4AOSzoDoCQ&usg=AFQjCNFMrdvwJCD7VuCV_focW2ybnvow&sig2=MTEsKQ2KM5M6VIO1PmPjag). Acessado em 17 de janeiro de 2013.

DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Org.) **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume, 2009.

DIEESE. **Jornada reduzida em turno de revezamento: um direito ameaçado**. Estudos e pesquisa, 2013. (disponível em: <http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2013/estPesq70turnosRevezamento.pdf>, Acessado em 20 de setembro de 2014.

DRUCK, Graça, FRANCO, Tânia (Orgs). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precariedade**. São Paulo: Bointempo, 2007.

DUARTE, Rosália. **Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo**. Rio de Janeiro: Cadernos de Pesquisa, n. 115, Março de 2002.

GONÇALVES, Carlos Walter Porto. **Amazônia, Amazônias**. São Paulo: Ed. Contexto, 2005.

GUDYNAS Eduardo,. **Extracciones, extractivismos y extrahecciones Un marco conceptual sobre la Apropiacion de recursos naturales**. Disponível em

GudynasApropiacionExtractivismoExtraheccionesOdeD2013. Acessado em 27 de maio de 2014.

HALL, Anthony L. **Amazônia: Desenvolvimento para quem? Desmatamento e conflito social no Programa Grande Carajás**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1989.

HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo/SP: Boitempo, 2011.

\_\_\_\_\_. **A condição pós-moderna**. São Paulo/SP: Loyola, 1993.

\_\_\_\_\_. **Os limites do Capital**. São Paulo/SP: Boitempo, 2013

HÉBETTE, Jean. **O Grande Carajás: um novo movimento da história moderna da Amazônia paraense**. In: CASTRO, Edna; HÉBETTE. Na trilha dos grandes projetos: modernização e conflitos na Amazônia. Belém: Ed Universitária/UFGA; 1989.

\_\_\_\_\_. **Cruzando a fronteira: 30 anos de estudo do campesinato na Amazônia**. EDUFPA, Belém PA. 2004

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Parauapebas**. Disponível em <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/dtbs/para/parauapebas.pdf>. Acessado em 17 de janeiro de 2013.

LIMA, Jacob. C. **A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões**. Caderno de Psicologia Social do Trabalho. 2010. vol 13, n 01 pp 17-26.

LUCITA, Eduino. **Centralidad del trabajo: el regreso de lo que siempre estuvo**. Disponível em <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-51/centralidad-del-trabajo-el-regreso-de-lo-que-siempre-estuvo>. Acessado em 23 de março de 2013.

MALERBA, Julianna. **Novo Marco Regulatório da Mineração: Questões socioambientais**. Mimeo; 2013<sup>a</sup>.

MARCELINO, Paula. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2004

MARCELINO, Paula and CAVALCANTE, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. *Cad. CRH* [online]. 2012, vol.25, n.65, pp. 331-346. ISSN 0103-4979.

MARTINS, Heloisa de Souza. **Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização**. In: RAMALHO, José R; MARTINS, Heloisa (Org.) **Terceirização: negociação e diversidade no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

MONTEIRO, Maurílio. Meio século de mineração industrial na Amazônia e suas implicações para o desenvolvimento regional. *Revista Estudos Avançados* 19, 2006.

MINAYO, Maria. C. **De ferro e Flexíveis: marcas do Estado empresário e da privatização da subjetividade operária**. Rio de Janeiro/RJ. Ed Garamond, 2004.

OLIVEIRA, Ricardo. G; DIAS Sabrina .O. **Novas e velhas práticas no mundo do trabalho: desterceirização e flexibilização das relações de trabalho.** Disponível em <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/1341/1075>. Acessado em 15 de maio de 2013.

OLIVEIRA, L. **Deslocamento Compulsório de Agricultores Familiares por Empresas Mineradoras: O Caso do Projeto Onça Puma no Município de Ourilândia do Norte – PARÁ.** UFPA\PPAM,2012.

SILVA, João. M. P. **Poder, Governo e Território em Carajás.** Tese de Doutorado, Universidade Estadual Paulista (UNESP), São Paulo/SP: Campus de Presidente Prudente, 2004.

PINTO, Geraldo. A. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismos.** São Paulo: Expressão Popular, 2007

PIQUET, Rosália. **Cidades planejadas e ocupação territorial – análise do caso de Carajás.** Disponível em <http://www.anpur.org.br/revista/rbeur/index.php/shcu/article/view/707>. Acessado em 10 julho de 2013.

RAMALHO, J.R; SANTANA, M.A. **Sociologia do trabalho.** Rio de Janeiro/RJ: Jorge Zahar Editor, 2004.

RAMALHO, José R; MARTINS, Heloisa (Org.) **Terceirização: negociação e diversidade no mundo do trabalho.** São Paulo: Ed. Hucitec, 1994.

\_\_\_\_\_, **As diversas faces da negociação no meio sindical brasileiro.** In: RAMALHO, J. R; MARTINS, H. (Org.) **Terceirização: negociação e diversidade no mundo do trabalho.** São Paulo: Ed. Hucitec , 1994.

\_\_\_\_\_. RAMALHO. J.R. **Precarização do Trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 1997.

SANTOS, V. B. **Mercado de trabalho e reestruturação produtiva em Carajás: Estudo introdutório sobre as características de organização do mercado de trabalho em uma região recém-industrializada inserida em um processo de reestruturação produtiva.** Dissertação de mestrado. Núcleo de Altos Estudos Amazônicos NAEA/PLADES/UFPA. Belém, 1996.

SOUSA, Raimundo Valdomiro, **A influencia do Estado no crescimento da economia do setor mineral: o caso da CVRD de 1942 a 2010.** Tese de doutorado. Belém/PA, NAEA, 2012;

TEIXEIRA, Marilane, PELATIERI, Patrícia. **Terceirização e precariedade do mercado de trabalho brasileiro.** In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO,

Jefferson José da. (Org.) **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho** (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Ed. Annablume, CUT, 2009.

TELLES, Vera. **Pobreza e cidadania: Precariedade e condições de vida**. In: RAMALHO, José R; MARTINS, Heloisa (Org.) **Terceirização: negociação e diversidade no mundo do trabalho**. São Paulo/SP: Ed. Hucitec, 1994.

THÉBAUDD-MONY, Anie.; DRUCK, Graça.. **Terceirização: Erosão dos direitos dos trabalhadores no Brasil e na França**. IN: DRUCK, Graça, FRANCO, Tânia (Orgs). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precariedade**. São Paulo: Ed Bointempo. 2007.

TRINDADE, José Raimundo B. **Terceirização e impactos sobre as relações de trabalho na indústria extrativa mineral: o caso da Mineração Rio do Norte**. Belém/PA: Paper do NAEA nº110, 1998.

VELHO, Otávio Guilherme. **Frentes de expansão e estrutura agrária estudo do processo de penetração numa área da Transamazônica**. Biblioteca Virtual de Ciências Humanas do Centro Edelstein de Pesquisa Rio de Janeiro/RJ. 2009.

VIDAL, Josep Pont. **Trabajo y relaciones laborales en los enclaves minero-metalúrgicos de la Amazonia oriental**. Paper do NAEA N° 195. Belém/PA, 2006.

## DOCUMENTOS CONSULTADOS

ANUÁRIO MINERAL DO PARÁ. Sindicato das Indústrias Mineraias do Estado do Pará, Belém/PA, 2013.

BRASIL, Departamento Nacional de Produção Mineral. **Economia mineral do Estado do Pará**, 2011

Justiça do Trabalho. **Sentença de conhecimento** -Processo N° 0068500-45.2008.5.08.0114. Parauapebas/PA. 2009

CEPASP. **Sudeste do Pará: um estudo de sua história**. Vol I – Tucuruí e Carajás. Marabá: 1990.

IDESP. **Boletim do comércio exterior**. Belém/PA. 2013

PARÁ AGRÁRIO. Informativo da situação fundiária. **Ocupação do solo e Subsolo. Castanhais**. Belém IDESP, 1992.

VALE S. A. **Relatório de sustentabilidade 2011**. Disponível em <http://www.vale.com/PT/investors/Annual-reports/Sustainability-reports/Paginas/default.aspx>. Acessado em 04 março de 2013.

## **ANEXOS**

**Anexo 01: Fotos de manifestação organizada por trabalhadores ligados ao setor rodoviário em 2013**



Fonte: Blog Zé Dudu (<http://www.zedudu.com.br/>)



Fonte: Blog Zé Dudu (<http://www.zedudu.com.br/>)

## Anexo 02: Reportagem sobre manifestação de terceirizados.

Trabalhadores reclamam de falta de pagamento por parte do Consórcio Canter Parana



Centenas de trabalhadores (eles disseram que foram dois mil) realizaram hoje pela manhã uma manifestação em frente à entrada da Flona Carajás, que dá acesso à Serra de Carajás, em Parauapebas, para protestar contra a falta de pagamento por parte do Consórcio Canter Parana, prestador de serviços para a mineradora Vale, que tem escritório na Av. Presidente Kennedy nº 115, em Parauapebas (PA). Os manifestantes alegam também que “a empresa não cumpre com os abonos prometidos, não paga hora extra e serve até comida estragada com rato no feijão”. A maioria dos trabalhadores é de jovens.

Procurados, os representantes do consórcio, mas ninguém quis se manifestar. Após insistência do repórter, um jovem cidadão respondeu que “o assunto não era de interesse da imprensa por se tratar de uma coisa interna da empresa e que as providências já estariam sendo tomadas para resolver o problema junto ao sindicato dos trabalhadores”. O cidadão, que não quis se identificar, negou que a empresa sirva comida estragada e alegou que “houve apenas uma diferença salarial, cujo erro já estaria sendo corrigido”.

Fonte: Blog Zé Dudu (<http://www.zedudu.com.br/>)

**Anexo 03: Anexo 03: Foto de manifestação de terceirizados interditando o acesso à Carajás**



Fonte: Blog Zé Dudu (<http://www.zedudu.com.br/>)