



Mega-projectos de mineração e
trabalho: trabalhar para a Vale “ a pior
empresa do mundo”: *casos do Canadá,
Brasil e Moçambique*

Judith Marshall

Conference Paper nº 21

III CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO IESE

“MOÇAMBIQUE: ACUMULAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO EM CONTEXTO DE CRISE INTERNACIONAL”

(4 & 5 de Setembro de 2012)

**MEGA-PROJECTOS DE MINERAÇÃO E TRABALHO:
TRABALHAR PARA A VALE "A PIOR EMPRESA DO MUNDO":
CASOS DO CANADÁ, BRASIL E MOÇAMBIQUE**

**COMUNICAÇÃO APRESENTADA PELA Dra. JUDITH MARSHALL
ASSESSORA DE EDUCAÇÃO INTERNACIONAL NO CENTRO DE ESTUDOS
E EDUCAÇÃO DE TRABALHO (OISE),
UNIVERSIDADE DE TORONTO
CANADÁ**

**III CONFERÊNCIA DO IESE
"MOÇAMBIQUE: ACUMULAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO NUM CONTEXTO
DE CRISE GLOBAL"**

MAPUTO, MOÇAMBIQUE

4 -5 DE SETEMBRO DE 2012

O Maior trem¹ do Mundo

O amado poeta brasileiro Carlos Drummond de Andrade nasceu em Minas Gerais onde a Vale iniciou as suas operações em 1942 com uma mina de ferro na cidade de Itabira

*O maior trem do mundo
leva minha terra
para a Alemanha
leva minha terra
para o Canadá
leva minha terra
para o Japão.*

*O maior trem do mundo
puxado por cinco locomotivas a diesel,
engatadas, geminadas, desembestadas
leva o meu tempo, minha infância, minha vida
triturada em 163 vagões de minério e destruição*

*O maior trem do mundo
transporta a coisa mínima do mundo,
meu coração itabirano.*

*Lá se vai o maior trem do mundo,
vai serpenteando, vai sumindo.
E um dia, eu sei que não voltará
pois nem terra nem coração existem mais.*

Moçambique 2012

Em Maio de 2012, membros da Rede Internacional dos Atingidos pela Vale receberam um email de um brasileiro leigo missionário comboniano² que havia participado das actividades da rede antes de ir trabalhar para Moçambique. Ele relatou que os agricultores em Nampula foram contando histórias de pessoas estranhas que aparecem nas suas machambas, sem aviso prévio, fazendo medições, tirando amostras de solo e calculando as receitas das colheitas. Estas pessoas pediram bilhetes de identidade dos agricultores e, posteriormente, devolveram os bilhetes junto com um pagamento de indemnizações. As receitas vinham da empresa Vale Moçambique, a transacção era alegadamente justificada nos termos do Direito do Uso e Aproveitamento da Terra.

Entre as respostas circulando pelos membros da rede, a mais impressionante foi a resposta poética de Didi Travesso da Central Sindical Popular/ Conlutas³, um dos membros fundadores da Rede, nos seguintes termos:

¹ Trem é comboio em português de Moçambique. Sendo o poema brasileiro, mantemos aqui o original.

² Da família dos Missionários Combonianos do Coração de Jesus.

³ É uma central sindical brasileira.

*“Se movem como donos do mundo...
Com recibo e o que mais precisarem para demonstrarem que são senhores de todos os
níveis, acima e abaixo do solo, de um lado a outro da vida.
Conjugam verbos como dividir, lucrar, possuir, mandar.
E nós?
Respondemos com unir, compartilhar, resistir, sonhar.”*

O Fórum Económico Mundial que se realiza em Janeiro de cada ano em Davos, na Suíça, tornou-se um local de encontro popular para líderes poderosos de comércio e governamentais para deliberar a globalização dirigida pela corporações. Este ano, pela primeira vez, o estado actual do "capitalismo" constou realmente da agenda de Davos. Organizações da sociedade civil não têm estado ausentes. Duas organizações suíças da sociedade civil, a Declaração de Berna e a Greenpeace, tem usado o Fórum como ocasião para focar a atenção nas práticas sociais e ambientais negativas perpetradas pelas multinacionais.

Nos últimos oito anos, eles deram um prêmio conhecido como “Olho Público” com base numa competição *online* para a "pior empresa do mundo." Este ano o "Prêmio Nobel da vergonha" foi para a gigante mineira Vale, após ter conquistado mais de 25.000 votos.

O prêmio à Vale foi entregue pelo famoso economista Joseph Stiglitz, vencedor do prêmio Nobel de economia de 2001 pelo seu trabalho problematizando a ineficácia dos mecanismos de mercado. Stiglitz, é claro, é ex economista-chefe do Banco Mundial e, agora, uma voz dissidente que participa de fóruns globais sobre o futuro da globalização nos moldes actuais. Na sua apresentação, Stiglitz referiu-se à questão de quanto tempo poderosos actores globais, como Vale, Rio Tinto e BHP Billiton serão capazes de operar com tão pouca consideração para as consequências sociais e ambientais de seus projectos e prestação de contas tão mínima para os 99% da população que está excluída dos seus planos de jogo.

“Para proteger o nosso planeta e para proteger a nossa sociedade dependemos de duas coisas. De um lado, precisamos de regulamentos do governo para evitar abusos. Mas também precisamos de mais – indivíduos,

peças e corporações devem ampliar sua compreensão de auto-interesse. Os indivíduos e sociedades mais privilegiadas da nossa terra não permanecerão para sempre isolados das consequências. É do interesse de todos - mesmo ao 1% dos mais ricos - que o nosso planeta prospere; que a diferença entre os que têm e os que não têm seja menor. Para as empresas, isso acarreta a responsabilidade social, indo além do mínimo exigido pela lei para proteger o meio ambiente, para tratar os trabalhadores com decência e justiça, não para explorar todas as vantagens que as assimetrias nas negociações podem render (Stiglitz, 2012).

Vários moçambicanos estiveram entre aqueles que votaram na Vale como "a pior empresa do mundo" com base em suas experiências desde a chegada daquela multinacional brasileira a Moçambique para explorar carvão em Tete.

Relatos populares dizem que quando o recém-eleito Presidente Lula da Silva chegou em 2003 para sua primeira visita de Estado a Moçambique, levava consigo Roger Agnelli, então presidente da Vale, em seu braço e uma recomendação ao Governo moçambicano no sentido de preferir investimentos brasileiros em vez de investidores chineses que gostavam de trazer os seus próprios trabalhadores. Presidente Guebuza respondeu com entusiasmo, nomeando Roger Agnelli posteriormente como membro do seu Conselho Internacional de Assessoria sobre Investimentos.

A Vale venceu o concurso internacional para os direitos de mineração para a exploração de carvão em Moçambique em 2004. A mineração foi iniciada em Maio de 2011 e o primeiro carregamento de carvão foi enviado para o porto da Beira para exportação em Agosto do mesmo ano. Em Maio de 2012, um milhão de toneladas de carvão foram transportadas ao longo da linha ferroviária de cerca de 600 km, por uma frota de 32 comboios e 638 vagões de minério.

A expansão agressiva nos últimos anos tornaram a Vale na segunda maior mineradora do mundo, com operações em 16 estados brasileiros e em seis continentes. Apesar de suas origens como uma empresa estatal e sua proximidade com o governo brasileiro, incluindo importantes blocos de acionistas da Vale ainda nas mãos de fundos de pensão dos trabalhadores do governo brasileiro, a subida da Vale para o seu estatuto actual como

Comment [u1]: Tenho dúvidas desta cronologia de factos. Terá Guebuza nomeado Agnelli imediatamente a seguir à visita de Lula a Moçambique? Tenho igualmente dúvidas da relação causa-efeito a que alude aqui: terá Guebuza nomeado Agnelli por recomendação de Lula? Sabe-se que Agnelli é igualmente membro de outras equipas presidenciais como da África do Sul e da Etiópia.

actor global tem sido caracterizada por uma crueldade e uma devoção unicamente focada em elevados lucros e dividendos generosos aos seus accionistas.

A recém-formada Rede Internacional dos Atingidos pela Vale, ou na sua forma abreviada, AV, merece muito crédito para a mobilização da opinião pública contra a Vale. Grupos no norte do Brasil já tinham construído uma coligação chamada Justiça nos Trilhos e começaram a expandir a rede no Fórum Social Mundial realizado em Belém em 2009. Eles convidaram não apenas activistas brasileiros, mas também activistas de outros países onde a Vale tem investimentos, para se juntarem a eles em painéis de discussão e workshops. Em 2011, com grupos fortes em Minas Gerais e no norte, os brasileiros lançaram um apelo para um primeiro encontro internacional dos Atingidos pela Vale. Durante uma semana, duas caravanas visitaram o Sistema Sul da Vale em Minas Gerais e seu sistema norte do Maranhão e Pará, ao longo da linha ferroviária de 890 km que liga a mina de ferro da Vale em Carajás ao porto do Maranhão. O encontro em si aconteceu no Rio, envolvendo 160 pessoas de 14 países, incluindo seis representantes de Moçambique. Foram realizadas duas reuniões internacionais desde 2010, um pequeno encontro de planeamento estratégico em Minas Gerais em 2011 e uma grande reunião no Rio de Janeiro em paralelo com o evento do Rio + 20 em Junho de 2012.

A rede comemorou dois grandes avanços em 2012. Primeiro foi o sucesso da rede em problematizar a imagem pública cuidadosamente cultivada pela Vale através da nomeação da empresa como a pior do mundo. Segundo foi a publicação do Relatório de Insustentabilidade da Vale, um relatório sombra que rebate o habitualmente brilhante Relatório Anual de Sustentabilidade, que a Vale publica. O relatório da empresa, conta as actividades da Vale de forma altamente positiva e desta feita em conformidade com as orientações do Compacto Global sobre a necessidade de iniciativas globais de relatos na parte das empresas. O relatório sombra utiliza o mesmo formato gráfico e as categorias de informação do relatório oficial, mas alimenta-se do conteúdo das experiências de muitos atingidos pela Vale, que não são seus accionistas. Ele inclui vozes de trabalhadores moçambicanos, ambientalistas canadianos, brasileiros que lutam para preservar uma área de conservação em Gandarela, indonésios que queimaram o escritório

da Vale em protesto contra más condições de trabalho, as comunidades ao longo das linhas férreas da Vale em Carajás, Brasil, com comboios de minérios a cada hora percorrendo o troço entre as minas e o porto, trabalhadores canadianos que lidam com 4 acidentes fatais em 11 meses, reassentados em Cateme, Tete, tão frustrados por promessas não cumpridas da Vale. Estes últimos tiveram a coragem de bloquear a linha férrea Moatize-Beira, impedindo a passagem dos comboios que transportam carvão da Vale, isso em Janeiro de 2012. (AV 2012: 15)

Há um crescente número de importantes pesquisas e publicações focando nos maiores impactos sócio-económicos e ambientais dos mega-projetos de mineração, incluindo trabalhos importantes sobre questões de políticas públicas e as relações problemáticas entre os mega-projetos de mineração e o desenvolvimento. Em Moçambique, muito desse trabalho tem sido realizado pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE) e pelo Centro de Integridade Pública – CIP, (por exemplo, Castel-Branco 2009; Castel-Branco 2010; Selemane 2009; Selemane 2010; Mosca & Selemane 2011).

Entretanto, não tem havido muitas pesquisas sobre o impacto do factor trabalho.

Investidores da mineração na fase do enlace com governos anfitriões fazem grandes promessas sobre as vantagens da criação de postos de trabalho. E, de facto, durante a fase de construção/montagem das minas, tem havido oferta de muitos postos de trabalho para construir/montar as infra-estruturas necessárias para a exploração mineira: estradas de acesso, ligações rodoviárias e ferroviárias, escritórios da empresa e centros de treinamento, alojamento e refeitórios para os trabalhadores, etc. De igual modo, grandes projectos de mineração a céu aberto envolvem reassentamentos forçados de populações locais e a construção dos novos locais habitacionais tem criado alguns postos de trabalho.

Agora, com a mineradora Vale em plena produção, o que veio das promessas de criação de emprego? Terão as expectativas sido realizadas em Tete, e em todo Moçambique, onde investimentos de grandes mineradoras como a Vale prometiam trazer bons empregos, uma força de trabalho cada vez mais qualificada e trabalhadores com a expansão do poder de compra, contribuindo para a redução da pobreza e

desenvolvimento?

Situação das Relações Laborais na Vale em 2012

Trabalhadores da Vale que participam do movimento dos Atingidos pela Vale (AV) tiveram muitas oportunidades para comparar experiências sobre como é trabalhar para a Vale. Enquanto a rede em si tem até agora realizado apenas três encontros internacionais, houve uma série de intercâmbios bilaterais e trilaterais envolvendo os trabalhadores da Vale. Alguns deles ocorreram como parte de uma campanha internacional de apoio dos trabalhadores da Vale no Canadá onde a Vale esteve numa colisão directa com as práticas e a cultura de trabalho canadiana, resultando numa greve de 11 meses em duas das quatro operações e uma greve de 18 meses no terceiro.

O sindicato canadiano também incorporou um foco específico da Vale nos seus programas de cooperação com os sindicatos moçambicanos através do Fundo da Humanidade dos Steelworkers⁴. Na prática, isso significou quatro acções de formação com os trabalhadores de Tete no sector de mineração no qual os líderes sindicais das operações da Vale no Canadá e Brasil têm sido parte das equipas de treinamento e tiveram a oportunidade de partilhar as suas experiências da Vale com os seus homólogos moçambicanos. Houve também um intercâmbio que levou os líderes sindicais moçambicanos ao Brasil e Canadá.

Quando Roger Agnelli, o Presidente da Vale, foi substituído por Murilo Ferreira em 2011, os sindicatos que representam os trabalhadores da Vale ficaram encorajados pelas promessas de Ferreira duma Vale mais humana e uma redução de *stress* de trabalho. Mas

⁴ Os *Steelworkers* do Canadá criaram um fundo de desenvolvimento internacional em 1985. As contribuições dos trabalhadores de 1 ou 2 centavos por cada hora trabalhada são acumuladas para criar o ingresso de 1 milhão de dólares canadianos anuais para programas de emergência, desenvolvimento e solidariedade, incluindo projectos na África Austral.

as esperanças dos trabalhadores foram frustradas, uma vez que Ferreira optou por não reunir com um único dirigente sindical ao longo do seu périplo inaugural das operações globais da Vale. Em resposta às críticas dos trabalhadores da Vale no Brasil, ele concordou, no entanto, em se reunir com os 14 presidentes de operações da Vale ligados à mineração, isso em 23 de Setembro de 2011.

De acordo com um relatório elaborado por Valério Vieira, presidente do Sindicato Metabase Inconfidente, que representa duas minas da Vale em Minas Gerais, a maioria dos dirigentes sindicais presentes mostraram uma prontidão de aceitar a noção duma Vale amável e suave. Eles elogiaram a disponibilidade de Ferreira para dialogar com eles. Eles apreciaram igualmente a sua visível emoção durante o debate sobre mortes no local de trabalho. Vieira, entretanto, não estava convencido. Em seu relatório à Metabase, compartilhado com os membros da rede AV, Vieira repetiu o seu depoimento feito a Murilo Ferreira, insistindo que levaria muito mais do que três meses para ele mudar o rumo da Vale depois de uma década sob a liderança de Agnelli. Além disso, seria necessário um nível de vontade política ainda não demonstrada.

Eu disse a ele {Murilo Ferreira} e aos presentes que cada vez que temos uma reunião com a administração da empresa nos é dito que as coisas estão melhorando, mas há uma contradição. O que se diz no Rio é ao contrário do que acontece no terreno em Minas. Os acidentes de trabalho continuam e estão sendo cobertos. O assédio por parte dos gestores nunca foi tão intenso [como agora]. As punições injustas e demissões são de proporções tais que será difícil convencer o sindicato Metabase Inconfidentes em nossos membros e que as coisas vão mudar. Sr. Presidente, você terá que convencer-nos, porque até agora, nada mudou. (2011:1 Vieira) "

O relatório de Vieira sobre a reunião identificou 8 características de trabalhar para a Vale no Brasil:

- A Vale é apontada como uma empresa muito anti-sindical;
- Um trabalhador da Vale tende a ganhar menos do que seus homólogos doutras empresas em posições semelhantes;
- Os gerentes da Vale envolvem-se em assédio moral constante;
- A Vale impõe metas de produção irrealísticas, mantendo assim a atmosfera de stress permanente que a Vale prometeu eliminar;
- Os trabalhadores da Vale vivem com a ameaça constante de ser demitidos sem justa causa;

- *Os supervisores da Vale costumam impor medidas disciplinares arbitrárias e injustas;*
- *Trabalhar na Vale significa trabalhar em condições perigosas porque a Vale coloca a produção acima de tudo e acontecem muitos acidentes de trabalho, pelos seguros de saúde e segurança encobertos;*
- *8. A Vale tenta regularmente corromper os dirigentes sindicais e governamentais oferecendo-lhes dinheiro, veículos, casas, cartões de crédito, etc.*

Na presente comunicação, utilizo aquelas oito características acima referidas e tento testar a sua aplicabilidade para os outros trabalhadores no Brasil, Canadá e Moçambique. Metodologicamente, busco elementos das minhas experiências ao longo dos últimos 20 anos de trabalho tanto como coordenadora do programa do Fundo de Humanidade dos *Steelworkers* na África Austral, e desde 2006, como observadora-participante em mais de dez trocas de experiências internacionais entre os trabalhadores da Vale e 3 encontros internacionais dos AV, envolvendo sindicalistas, mas também movimentos sociais e ONGs de 14 países onde a Vale opera. Recorro igualmente a um questionário respondido por uma amostra pequena de trabalhadores no Canadá e Moçambique, para testar a aplicabilidade desta caracterização do Brasil para as suas experiências de trabalho para a Vale.

"1. A Vale é apontada como uma empresa muito anti-sindical "

Trabalhadores brasileiros da Vale estiveram muito bem representados na primeira reunião internacional dos sindicatos da Vale em Sudbury, no Canadá logo após a compra da Vale Inco em 2006. Os trabalhadores compartilharam suas histórias de uma empresa que tinha historicamente desempenhado um papel de destaque no Brasil. Eles contaram as estórias dos dias em que um trabalhador da Vale devidamente uniformizado não ficava solteiro por muito tempo devido ao alto prestígio que o seu emprego dava, com uma imagem de emprego estável, muitos deles conseguiam casamentos com relativa facilidade. Os brasileiros ficaram, no entanto, particularmente indignados com a forma como este ícone nacional passou para as mãos privadas em 1997 como parte do padrão global de privatizações no âmbito dos programas de ajustamento estrutural.

A sucessão de privatizações nos anos de 1990 sedimenta a política de internacionalização da economia brasileira. O Banco Nacional de Desenvolvimento Económico e Social (BNDES) assume o estímulo da desestatização da economia. Dentre as empresas vendidas, a Vale é considerada protagonista do mais escandaloso episódio privatista da história nacional. A empresa foi “vendida” por apenas R\$ 3.4 bilhões, em período de paridade cambial [com os EUA]. Um acórdão submetido ao Tribunal Regional Federal (TRF) de Brasília, em 2004, explicitava uma série de irregularidades que comprovam que a Vale foi subavaliada. Algumas minas foram desprezadas nos cálculos, outras subavaliadas. O sector florestal também foi subavaliado. Bens intangíveis de grande valor (tecnologia, patentes e bagagem técnica sobre geologia e engenharia de minas)) foram desprezados. Participações accionistas da Vale na Açominas, CSN, Usiminas e Companhia Siderúrgica de Tubarão foram ignoradas. A lista de irregularidades é enorme. A empresa responsável pela avaliação, o [Banco] Bradesco passou a controlar a Vale um ano depois. Seu presidente, Roger Agnelli, é um ex-director executivo do banco. (Uchoas:2009)

Mesmo uma década depois, houve um plebiscito informal para a reestatização da Vale organizado por sindicatos, estudantes e o Movimento dos Sem Terra (MST), que em 2007 foi capaz de mobilizar 3 milhões de votos. Enquanto o presidente Lula aparentemente não reagiu às exigências do plebiscito, ele colocou pressão pública sobre a Vale durante a crise económica mundial que se seguiu. A Vale tentou, então, tirar proveito da crise como um momento de fazer demissões de grande escala e de renegar investimentos previstos na indústria siderúrgica brasileira. Lula usou o sentimento anti-privatização popular expresso através do plebiscito para justificar uma bronca muito pública para com Roger Agnelli. Lula sugeriu fortemente que uma empresa tão próxima do governo como o é a Vale tinha a obrigação de responder a um momento de turbulência global, desempenhando um papel estabilizador ao invés de pular para fora do navio.

As forças de trabalho e os sindicatos que os representam em Moçambique, Brasil e Canadá variam tremendamente. Hoje a idade média de um trabalhador da Vale no Brasil é de vinte e poucos anos com uma grande rotatividade da força de trabalho a cada ano e uma parte muito significativa da força de trabalho composta por sub-contratados. Todos os esforços por parte dos sindicatos para ganhar o direito a uma presença sindical eleita no local de trabalho comparável ao das Comissões de Fábrica conquistadas pelos trabalhadores da indústria automobilística na região de São Paulo no início de 1980

redundaram em fracasso. Enquanto alguns dos sindicatos na Vale descartam a estratégia de colocar os seus activistas nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), devido ao seu forte controlo pela administração, os outros vêem uma cadeira no CIPA, como maneira de pelo menos, garantir um pé na porta do poder da empresa. Enquanto isso a maior parte da interacção da união com a Vale no Brasil é realizada por dirigentes sindicais eleitos que operam fora do local de trabalho.

Para os mineiros canadianos que ao longo dos anos ganharam o direito a uma presença forte dentro da empresa ou das minas, a operar dentro deste tipo de relação com a direcção da empresa é quase incompreensível. Os mineiros no Canadá elegem um executivo do sindicato e nas minas maiores, alguns dos trabalhadores do executivo trabalham em tempo integral em assuntos sindicais, sendo inteiramente pagos pela empresa. Há também delegados eleitos para cada 20-25 membros. Além disso, têm representantes de saúde e segurança bem treinados alguns em tempo integral, que desempenham um papel ativo diariamente em treinamento dos outros membros, no acompanhamento, na fiscalização e nas investigações após um acidente. Não há um turno ou uma equipa de trabalho que não tenha dentro de si um membro de união activa, proporcionando olhos e ouvidos para garantir o cumprimento completo da empresa com o acordo coletivo de trabalho.

Trabalhadores brasileiros não têm um acordo colectivo com o sindicato como seu agente de negociações. No Brasil, um trabalhador pode ser despedido sem justa causa. Não há tal coisa como a antiguidade, dando aos trabalhadores com mais anos de serviço na empresa mais direitos. No Brasil, um trabalhador demitido não tem direito à retirada, particularmente se a empresa está re-contratação.

No Canadá, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é o principal instrumento para estruturar a relação entre trabalhadores e administração. A negociação colectiva é consagrada na lei e está profundamente enraizada na cultura de trabalho como um ritual, como uma arte, como um jogo de alto risco, como um momento de testar o poder relativo dos trabalhadores e dos gestores. Cada parte vai para a mesa de negociações com um

Comment [u2]: Acho mais prudente dizer “No Brasil, trabalhadores costumam ser despedidos sem justa causa” em vez de dizer “pode ser despedido sem justa causa”, porque assim como está dá a ideia de que a lei permite o despedimento sem justa causa, o que eu duvido que seja o caso!

conjunto de demandas. Através de sessões de negociação, comícios de apoio da comunidade, as leituras dos indicadores económicos e as tendências do mercado, os dois lados trabalham para uma aproximação. Os itens não-económicos são sempre tratados em primeiro lugar, resultando em ACTs de 200 páginas onde até mesmo os aspectos mais minuciosos da vida local de trabalho são reguladas.

A chegada da Vale no Canadá com a intenção declarada de trazer a relação de trabalho no Canadá em linha com a maneira como a Vale se relaciona com os trabalhadores no Brasil e o resto das suas operações globais estabelece uma rota de colisão. Se as intenções da Vale estavam em dúvida, as palavras de Tito Martins, o então Director de metais básicos, no final da greve de 11 meses fez-se tornou-se clara. Uma publicação importante de negócios do Brasil, Valor Económico, publicou um artigo intitulado "*Vale comemora a redução do poder do sindicato no Canadá*". Tito Martins foi citado no referido artigo como tendo dito que a Vale tinha ganho tudo o que queria no prolongado braço-de-ferro com os seus trabalhadores canadianos. Ele foi citado também como dito: "*O que era importante para a Vale nessa negociação era conseguir o alinhamento dos empregados do Canadá como um todo ao tipo de relação que a empresa mantém com seus funcionários no resto do mundo, que envolve três pontos cruciais: plano de pensão, bônus, e linha de comando entre empregador e empregado, sem intervenção directa do sindicato*" (Durão:2010) Ele foi honesto ao afirmar que a greve não tinha sido sobre questões monetárias, mas sim sobre uma luta pelo poder.

Guilherme Zagallo, um advogado que trabalhou para Vale durante uma década, mas que agora trabalha como advogado dos trabalhadores ferroviários da Vale, foi convidado para o Canadá com o objectivo de contribuir para as estratégias de negociação. Zagallo confirmou a intenção da Vale de introduzir o modelo nocivo de algumas relações de trabalho e comunidade que pratica no Brasil a outros países.

Ela paga baixos salários, muitas vezes abaixo do mercado. Tem uma grande massa de trabalhadores com padrão de sobrevivência muito baixo, dá pouca atenção à saúde e segurança do trabalhador e tem pouco respeito pelas comunidades atingidas [pelos seus projectos] (Uchoas 2009:5).

Para os trabalhadores canadianos, o estilo da Vale de colocar as suas exigências à frente como uma pré-condição para vir à mesa de negociações demonstrou logo ser uma atitude fortemente anti-sindical. Depois de uma greve de 18 meses contra uma força de trabalho “*fly in fly out*” em grande parte indígena na mina Voisey’s Bay numa área remota do Labrador, o Governo de Newfoundland e Labrador chamado para um Inquérito Industrial. A recomendação número1 do Inquérito foi: "que o Governo agora re-examine os mecanismos pelos quais facilita a negociação colectiva tomando em conta *a*) a estrutura organizacional das empresas multinacionais, *b*) a necessidade de assegurar que tais corporações respondem aos valores de relações laborais canadianas e *c*) o peso económico relativo das partes nas relações de negociação colectiva. (Newfoundland e Labrador Relações Laborais Agência: 2011). A estrutura organizacional das empresas multinacionais contemporâneas foi entendida como tendo poder de decisão fisicamente remoto e isolado das pressões sociais implícitas na contratação colectiva tradicional, o tamanho das empresas multinacionais, o que significa pouco impacto económico de uma greve particular, a facilidade de substituir tanto o produto como o trabalhador, e a negociação por meio de terceiros ao invés de ter trabalhadores e gestores que vivem na mesma comunidade.

Como os trabalhadores canadianos percebem a postura da Vale *vis-à-vis* os sindicatos?

Aqui estão as respostas de alguns dos dirigentes sindicais e membros de base:

- *A empresa não reconhece o sindicato. Ignora executivo do sindicato. Não segue o Acordo de Negociações Colectivas (ANC);*
- *Despediram vários trabalhadores injustamente, mantiveram o Vice-Presidente fora da propriedade até ordens do governo para parar;*
- *Intimidaram os trabalhadores com processos disciplinares e favoritismo, os trabalhos de bônus para os licks (lickers – os que ficam próximos dos gerentes) , campanhas sussurro contra lideranças sindicais, apoio aos sindicatos [RAT] (débeis), encobrir e proteger mau comportamento dos supervisores. A lista continua.*
- *Atacam o Acordo colectivo, culpam o nosso ANC na programação, o trabalho crosta [trabalhadores substitutos ilegais em algumas jurisdições canadenses]*
- *Pressionar as leis trabalhistas até o limite. Durante a greve, não seguindo as directivas do Ministério do Trabalho.*
- *A Vale utiliza mão de obra crosta. Eles não reconhecem o ANC. Recusam falar com os*

Comment [u3]: Esta sigla precisa de explicação

líderes sindicais.

- *Um chefe me disse que na sua opinião, o sindicato não presta para nada.*

A maioria dos que responderam sentiram que a Vale não mostrou respeito pelo direito do trabalho e da cultura do trabalho que prevalece no Canadá durante as negociações?

Alguns dos comentários incluíram:

- *Desafiaram todas as leis.*
- *Absolutamente não mostraram respeito.*
- *Desafiaram o aspecto ambiental, justiça e CBA durante as negociações e depois.*
- *A Vale utilizou mão de obra crosta. INCO (ex-mineradora canadiana adquirida pela Vale) nunca fez isso.*
- *A Vale alojou o mão de obra crosta nos escritórios.*
- *A Vale foi oficialmente considerada culpada de negociações de má fé*

Em junho de 2012 Murilo Ferreira deu uma longa entrevista ao jornal de negócios brasileiro *América Economia* para marcar o seu primeiro ano como Presidente da Vale.

Quando perguntado sobre o relacionamento conturbado com o sindicato da Vale no Canadá, e se era "possível buscar uma aproximação com a oposição", a sua resposta foi:

Encontrei uma situação muito tensa com os sindicatos quando cheguei ao Canadá. Morei dois anos e meio naquele país antes de sair da Vale como director-executivo. Tive uma relação extraordinariamente boa com eles. Ao voltar para a Vale como presidente, tive um encontro com os sindicatos, pretendo ter outro [encontro com eles] em breve. Onde eu vou, converso com eles. Estou planeando ir ao Canadá para conversar com os sindicatos em Julho, onde pretendo rever os meus amigos dos sindicatos. (America Economia 2012)

As belas palavras Ferreira sobre "amigos sindicalistas" no Canadá foram contradizem às palavras de Myles Sullivan, um membro da equipa *USW* entrevistados para o mesmo artigo dois meses antes, quando ele esteve no Brasil para a Reunião Anual Geral da Vale e o lançamento do Relatório de Insustentabilidade da Vale (AV: 2012). Sullivan disse na ocasião o seguinte:

Para a situação ficar melhor, é preciso que Vale reconheça e respeite a USW como agente negociador dos empregados que nós representamos. Nossos membros executam o trabalho e nós apoiando, a Vale poderia se beneficiar tremendamente. (América Economia:2012)

As palavras de auto-elogio de Ferreira são ainda mais problemáticas quando justapostas com os sentimentos do presidente do sindicato local, Rick Bertrand, ao se lembrar do seu primeiro encontro com Ferreira. Isto aconteceu depois de várias visitas de Ferreira a Sudbury como Presidente durante os quais não houve nenhum contacto com o sindicato. Bertrand abriu a reunião comentando que era uma pena que tinha tomado conhecimento de quatro óbitos nas minas em 11 meses nas operações canadianas da Vale para o presidente da Vale se envolver diretamente com o sindicato⁵.

Quanto aos sindicatos canadianos, mesmo com sua história de uma cultura sindical robusta, fortes leis laborais, recursos e um sistema jurídico preparado para garantir a conformidade das empresas com as leis e regulamentos em vigor, foi um desafio grande lidar com uma empresa tão poderosa e visceralmente anti-sindical, como é a Vale. Mais problemática ainda é a assimetria de poder que se verifica em Moçambique. Enquanto a legislação laboral moçambicana dá aos trabalhadores o direito de Comitês Sindicais no local de trabalho, de Comissões de Segurança com participação sindical, protecção para os dirigentes sindicais eleitos e direito de greve, até que ponto esses direitos se tornam efectivos?

Os sindicatos em Moçambique não têm uma tradição de negociação colectiva forte e leis laborais devidamente implementadas como as que caracterizam Canadá. Eles vêm duma história colonial marcada por trabalho forçado e por trabalho migratório nas minas da África do Sul. O êxodo pós-independência de cerca de 90% da população colonial portuguesa em 1976 trouxe impasse a muitas empresas. O novo governo interveio em muitos casos, através da criação de equipas de gestão liderada por pessoas de confiança da FRELIMO, trabalhando para consolidar a independência. Conselhos de Produção, envolvendo representantes dos trabalhadores foram criados, resultando num discurso de relações não-antagónicas de trabalho e promoção de uma visão de trabalhadores e gestores harmoniosamente unidos na luta para produzir e fortalecer a economia.

⁵ Conversa com Rick Bertrand, Sudbury, Junho de 2012.

Os manuais para as campanhas nacionais de alfabetização do início de 1980 capturam bem o *ethos* pós-independência. Lições 21-24 do manual do segundo ano introduziram as palavras-chaves de "trabalho" e "fábrica". Houve pequeno texto de leitura para a introdução de novas palavras usando "tra, tre, tri, tro, tru" e "bra, bre, bri, bro, bru." Contou a história duma brigada do governo visitando uma fábrica têxtil em Chimoio. "A nossa brigada está muito contente. Os trabalhadores desta fábrica mostram interesse. Isso é bom. Mas temos de trabalhar ainda melhor. Ainda há muitas faltas." (MEC 1982: 37). Os jovens alfabetizadores receberam exemplos de perguntas para liderar uma discussão referente a um círculo congenial dos representantes de trabalhadores, governo e partido, guiados por um objectivo comum. Outro texto tem o secretário do partido criticando alguns dos trabalhadores por chegar tarde e sair mais cedo. Uma mulher diz que o problema é a falta de alguém para cuidar da criança. O secretário do partido concorda com a necessidade de criar uma creche. Crianças de escolas locais visitam a fábrica têxtil para aprender como o algodão é transformado em tecido. Relações nao-antagonicas prevaleceram.

Em 1983, a OTM deixou de ser uma organização de massas e tornou-se numa central sindical com 13 associados sectoriais. Na conferência constitutiva para marcar a mudança, no entanto, o presidente Samora deixou claro que isto não foi feito de qualquer maneira para sinalizar uma mudança no sentido de sindicatos mais combativos... "Os sindicatos socialistas não são um instrumento de confrontação. Eles inserem-se na realização dos objectivos fundamentais da aliança operário-camponesa, zelam pela correcta aplicação da política do Partido. A tarefa dos nossos sindicatos socialistas não é fazer reivindicações" (Machel, 1983: 42).

Num dos poucos estudos disponíveis sobre a história sindical em Moçambique, João Carlos Colaço encontra muito em comum entre o posicionamento dos sindicatos empresariais do então Portugal fascista e os sindicatos socialistas do período pós-independência. Em nenhum destes casos os sindicatos surgem a partir de demandas dos trabalhadores a partir de baixo, impulsionados por um desejo de proteger os interesses dos trabalhadores. Eles eram, em ambos os casos, o produto de regimes que embora

muito diferentes, tiveram um desejo comum de mecanismos para controlar os trabalhadores e dirigir a produção de arreios para projectos maiores do estado.

Tanto os chamados sindicatos fascistas quanto os chamados sindicatos socialistas sentiram acima de si o peso do Estado, cujos esquemas rígidos de controle e a falta de autonomia dos trabalhadores impediram o florescimento de um verdadeiro sindicalismo.... A força de trabalho provinha da sociedade civil, e os sindicatos no mundo do trabalho existiam como elementos apaziguadores e/ou amortecedores dos conflitos laborais ou de classe. Eles representaram também a garantia e a continuidade do *'establishment'* do ponto de vista do trabalho, independentemente das condições laborais e salariais. Nesta óptica, nunca existiu sindicalismo no sentido clássico da palavra. Existiu, sim, um sindicalismo vertical, burocratizado, atrelado ao aparelho do Estado, cuja função era assistencialista e repressiva e, portanto, sem qualquer poder representativo e reivindicativo. As práticas sindicais estavam ligadas a ideologias que objectivavam extrair melhorias para a consolidação dos sistemas políticos e económicos vigentes. (Colaço 2001:105)

Em 1986, quando fiz um estudo etnográfico na escola da empresa Companhia Industrial da Matola (CIM), a noção de trabalhadores e administração num projecto comum foi seriamente minada (Marshall: 1993). A Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM) tinha um escritório na CIM, mas pouca presença visível no dia-a-dia dos trabalhadores e nenhum indício de qualquer aumento de actividade em torno de questões especificamente dos trabalhadores alimentares com a formação de SINTIAB, do ramo Alimentar e Bebidas. Quando aos alunos de alfabetização foram perguntados sobre a OTM, as suas respostas tinham somente a ver com formalidades, dizendo que havia candidaturas com respostas atrasadas, uma forte pressão para se tornarem membros, recebendo o cartão de sócio e pagando quotas com uma ideia vaga de que somente os membros do sindicato tem representação quando enfrentam um problema com um supervisor.

A OTM desempenhou apenas um papel formal no apoio a iniciativas de alfabetização que, na época, incluiu aulas diárias de duas horas, cinco dias por semana, uma hora de tempo de produção e a hora de almoço do trabalhador e o agendamento dos turnos para permitir aos trabalhadores da 5ª e 6ª classes estudos primários na escola da fábrica

durante a noite.

Os trabalhadores moçambicanos tiveram, então, uma leitura minuciosa das estruturas de poder e privilégio no local de trabalho⁶. O nível na hierarquia foi cuidadosamente calibrado quer em termos de modo de transporte para a fábrica, levantamento dos pães da padaria da empresa ou quem tem direito de comer no refeitório do pessoal. Os membros da gestão receberam vantagens adicionais a partir de garrafas de gás de cozinha a uma quota mensal de cerveja. A "normalização" da hierarquia foi severamente desafiada apenas uma vez durante o meu tempo na CIM quando se disse que roupa estaria disponível para venda nos locais de trabalho como parte da tentativa do governo para recompensar as empresas produtivas e reduzir o mercado negro. A distribuição foi primeiro feita aos directores e gerentes, incluindo funcionários do Partido FRELIMO e do sindicato, Organização da Mulher Moçambicana (OMM) e Organização da Juventude Moçambicana (OJM). A segunda categoria de distribuição foi para os trabalhadores a tempo inteiro, sem acções disciplinares pendentes, e a terceira, para trabalhadores informais e aqueles com acções disciplinares. Cada um teve o direito de comprar quantidades e qualidades diferentes de roupas.

Um boato feio foi lançado, dizendo que a distribuição dos três níveis foi uma invenção da CIM. Isso claramente alimentou um ressentimento latente entre os trabalhadores sobre as práticas em vigor, bem distantes do igualitarismo radical dos dias anteriores. Mário Chissano, um dos entrevistados na CIM para o estudo etnográfico acima referido, descrevia a situação nos seguintes termos:

Há uma prática de privilegiar aqueles que já são privilegiados. Tudo o que há vai primeiro para os escalões superiores e, em seguida, para a base. Noções de trabalho em prol da igualdade ou garantir recursos primeiro para aqueles que mais precisam deles não entram no jogo. É simplesmente, primeiro com as estruturas, dos directores aos chefes - e só no passado, para os trabalhadores simples. Há um grupo - na gestão e nas estruturas políticas do Partido, OTM e OMM - que já está bastante confortável na sua posição. As

⁶ Para uma leitura fascinante e contemporânea do processo de normalizar o não-aceitável e como as relações de poder são internalizadas como maneira de ser, veja o artigo de Mia Couto, no jornal Savana do dia 13 de Abril de 2012. *Da cegueira colectiva à aprendizagem de insensibilidade*. Também disponível em www.brasildefato.com.br/node/9326

peças não são muito activas nos dias de hoje. Não há praticamente nenhuma actividade na base.

(Entrevista com Mário Chissano, 16 de janeiro de 1986, in Marshall 1993:262)

Na década de 1990, perante o discurso persistente do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial sobre as democracias pluralistas do que qualquer pressão dos trabalhadores na base, o governo afrouxou a sua relação com os sindicatos. A nova Lei de Liberdade Sindical (Lei No 8/91) deu reconhecimento à existência de Comitês Sindicais a nível do local de trabalho e deu aos trabalhadores o direito de formar sindicatos; e aos sindicatos o direito de criar centrais sindicais. Sob a nova lei, um sindicato poderia registar-se formalmente no Ministério do Trabalho. A maior surpresa foi a decisão por três dos sindicatos não só para registar, mas se afiliar a uma segunda central. Com o tempo, no entanto, tem havido pouca distinção entre as práticas dos sindicatos que mantêm a sua filiação na OTM e aqueles filiados na Confederação Nacional dos Sindicatos Livres e Independentes de Moçambique (CONSILMO).

A luta para dismantelar o apartheid se enfureceu ao lado e o novo movimento sindical militante na África do Sul cresceu em força, com debates apaixonados sobre a forma que os novos sindicatos devem adoptar, a partir de posições "laborais" (workerist) com um foco mais estreito sobre questões puramente do local de trabalho ao posicionamento mais amplo de sindicalismo social, com os sindicatos como actores principais num projecto para uma sociedade pós-apartheid. Praticamente nada deste fermento transbordou em Moçambique. Com a economia em frangalhos, a guerra travada pela RENAMO uma preocupação diária e sem grandes investidores no horizonte, poucas coisas mudaram.

Adriane Paavo, uma cooperante canadiana trabalhando para promover ligações com sindicatos irmãos no Canadá fez este comentário em 1993:

“Existem factores limitantes para ambos OTM e os independentes [SINTICIM, SINTIHOTS, SINTRAT]. Um factor tanto dos sindicatos em si e o movimento sindical em geral é a vontade e a capacidade de implementar as mudanças no estilo político e administrativo existente, apesar de todos

eles, pelo menos, pagar o serviço do bordo. Será que os líderes sindicais vão ver a representação da mulher da limpeza, analfabeta e ganhando o salário mínimo, como sendo mais fundamental do que ombro a ombro com os políticos em fatos Armani? Será que os sindicatos vão lutar contra todos os despedimentos em vez de simplesmente co-assinar os papéis de indemnizações? Será que o poder sindical sera medido na coesão e determinação da base em vez de na posição política do seu líder? (Paavo 1993: 15)

Estas questões ainda são pertinentes para os trabalhadores moçambicanos em Tete quinze anos mais tarde. No primeiro seminário tri-nacional sobre saúde e segurança realizada em Tete em 2008, algumas das linhas de falhas tornaram-se aparentes.

Num dos exercícios do seminário, foi colocado na parede um desenho grande dum líder sindical e foi pedido aos participantes para mencionarem as qualidades mais importantes dum bom líder sindical. Enquanto um participante sugeriu a audácia como a qualidade mais importante, vários outros participantes apontaram a reputação, olhando para a época pós-independência, o que deu a entender que o papel principal do sindicato foi para evitar conflitos laborais. O sindicato foi entendido como tendo um papel de policiar na base, garantindo a disciplina de trabalho, com efeito proporcionando o nível mais baixo da estrutura de controle. A Paz laboral era o objectivo principal. Sobre a justiça laboral, houve um silêncio total.

Ficou evidente durante o curso que havia uma grande lacuna conceitual e vivencial entre os jovens trabalhadores atraídos pelo *boom* da mineração e os veteranos do Sindicato, incluindo os dirigentes sindicais nas estruturas provinciais e nacionais. Os jovens trabalhadores atraídos para Tete são da faixa etária dos 20 anos. Eles vieram com altos níveis de habilidades gerais e técnicos, fluência em Português e Inglês, e domínio de computador. Eles passavam seu tempo livre navegando pela internet e comunicando no skype. Eles trouxeram também com eles os sonhos globais sobre o que significaria trabalhar para uma grande empresa de mineração multinacional. Como Mosca e Selemane têm comentado, mesmo sem o conhecimento da antiga lenda latino-americana

de uma cidade de ouro, Tete havia se transformado num *El dorado*.⁷

O percurso típico feito para trabalhar em Tete é aquele que foi feito por um operador de equipamento pesado da Gaza, cujo pai tinha sido um trabalhador imigrante numa mina na África do Sul. Ele chegou a Tete em busca de fortuna, trazendo a experiência de trabalho de condução dum chapa numa zona rural e também do trabalho sazonal de carregamento de canas em plantações de açúcar. Outro trabalhador aventurou-se em direcção ao norte, deixando para trás uma qualificação profissional de três anos e 11 anos de experiência de trabalho numa unidade estatal com baixo salário em Maputo. Ambos partiram para o agora "El Dorado Tete" prontos para lá tentarem a sua sorte.

Um segundo incidente também ocorrido durante o curso e igualmente revelador do mau relacionamento entre a Vale e o sindicato foi o seguinte: o secretário provincial do SINTICIM chamou-me para fora da sala seminário, isso no segundo dia, para me dizer que ele tinha acabado de receber um telefonema do Diretor de Recursos Humanos da Vale que o alertava do facto de que ele tinha um “dirigente sindical muito perigoso” do Brasil no seu meio, tal perigoso era o brasileiro Valério Vieira . Quando eu perguntei porque a Vale considerava Vieira - um líder operário nas minas da Vale em Minas há 25 anos - como “muito perigoso”, não obtive resposta. Eu sugeri que talvez tivesse sido por causa do seu crescente destaque durante a crise económica mundial de 2008. Vieira e outros tinham rebatido as ameaças da Vale de despedimentos maciços através da mobilização estadual e resistência nas ruas sob o lema "Nós não criamos essa crise. Não tente resolvê-la nas nossas costas." Em face da resistência movida pela tal campanha, o número de demissões foi consideravelmente reduzido e a Vale envolveu-se numa bronca pública com o presidente Lula.

A perseguição a Vieira continuou quando retornou ao Brasil. Duas semanas depois do seu retorno, o sindicato que representa trabalhadores da Vale em Mariana, uma cidade vizinha, estava a distribuir um boletim no portão da mina com uma manchete a negrito

⁷ Mosca e Selemane intitularam de *El Dorado Tete* ao seu estudo recente (2011), explorando a maneira como o boom da mineração em Tete funciona como algo magnético atraindo moçambicanos e estrangeiros, trabalhadores e empresários para Tete com sonhos de riqueza fácil.

que dizia: "Covardia: Dirigente Sindical Expulso de Moçambique." Mas Vieira, cuja missão em Moçambique tinha incluído reuniões tanto com a Ministra do Trabalho, Helena Taípo, como com o Administrador Distrital de Moatize, não tinha sido expulso de Moçambique. Ele foi até uma peça-chave na equipa dos ministradores do curso de uma semana havido em Tete.

Interferências de baixo nível pela Vale nos assuntos sindicais do Comité Sindical no local de trabalho tornaram-se uma constante, com a empresa a manter os trabalhadores constantemente fora do equilíbrio tratando-os com discriminação baseada em boa cara e cara dura; por vezes com uma postura paternalista, e outras vezes com uma postura ditadora. Uma vez que os líderes locais inexperientes nunca tiveram certeza de sua autonomia, seja da empresa ou das estruturas provinciais e nacionais do Sindicato, eles são extraordinariamente vulneráveis à manipulação.

O Ministério do Trabalho, para sua reputação, tem insistido publicamente no direito dos trabalhadores moçambicanos para formar sindicatos no local de trabalho e tem reforçado com directrizes para as empresas criarem condições para que isso aconteça.

A Vale colocou um escritório à disposição do sindicato no local de trabalho, mas as tentativas de incluir o direito a tempo inteiro para trabalho sindical falharam no fim de muita negociação. O diretor de Recursos Humanos (RH) da Vale estipulou que cada um dos oito membros eleitos que formam o Secretariado do Comité Sindical pode dedicar apenas duas horas semanais à actividade sindical. Adicionalmente, ele estipulou que essas duas horas não podem ser consecutivas, afastando assim qualquer possibilidade de colaboração entre os líderes inexperientes locais. Ele deixou também claro que as metas de produção devem continuar a ser cumpridas pelos membros do Secretariado Sindical. Desta forma, cada hora de trabalho que eles sacrificam para o trabalho sindical coloca-os no risco de não poderem cumprir com as metas de produção, comprometendo assim a possibilidade de auferirem o seu ordenado completo no fim do mês.

Como é que os moçambicanos que trabalham para Vale vêem a posição da Vale em relação as actividades sindicais? As respostas dos trabalhadores à pergunta acima

variaram consideravelmente. Três trabalhadores disseram que nada viam que indicasse uma atitude anti-sindical da parte da Vale. Outros acharam que o próprio sindicato não se fazia sentir e não tinha nenhuma credibilidade como uma entidade para resolver os problemas dos trabalhadores⁸. Uma resposta referiu-se a três greves espontâneas em que as estruturas sindicais intervieram em nenhuma de forma a trazer um resultado positivo.

Outros comentários incluíram os seguintes comentários:

- *Ja aconteceram greves dentro da empresa duas vezes mas houve tendências de sofacar as mesmas, ameaçando em despedir os trabalhadores;*
- *Falta de diálogo com os trabalhadores;*
- *A Vale nunca se fez presente na negociacao com trabalhadores. Nao aceita diálogo;*
- *Do meu ponto de vista constatei que as leis e as regras não funcionam;*
- *Comportamento ditador. Falta de diálogo com os trabalhadores. Promessas falsas*
- *Processos disciplinares não canalizados na íntegra para o sindicato, não participação na investigação dos acidentes de trabalho na empresa por parte do sindicato.*
- *Apesar de ter uma estrutura legalmente constituída e reconhecida pela empresa, a sua acção não tem sido fácil. E nem tem acesso a informações relacionadas com despedimentos ou acidentes de trabalho que ocorrem na empresa.*

A negociação do primeiro acordo colectivo com a Vale em 2011 foi o momento em que o peso da posição anti-sindical da Vale foi posta mais em evidência, agravado pela ambivalência aparente das estruturas superiores do sindicato SINTICIM sobre o papel a desempenhar. A Vale montou uma campanha de pressão sobre o Comité Sindical, novo e inexperiente, perguntando o que estavam a fazer com o novo escritório e computador que a empresa havia dado a eles, perguntando por que os novos membros eram tão poucos, censurando-os por serem tão lentos a entregar as suas propostas de negociação.

⁸ Quando os trabalhadores, no preenchimento dos questionários fazem referência ao “sindicato”, fica-se sem saber se se estão a referir ao Comité Sincidal eleito a nível da empresa ou às estruturas sindicais da província ou do nível nacional .

Do ponto de vista sindical canadiano, é difícil imaginar qualquer coisa que possa ser dada maior prioridade do que um primeiro contrato numa mina nova e grande cujo dono é uma das maiores mineradoras do mundo, especialmente porque isso seria visto como momento para definir o padrão para negociação futura no sector. No Canadá, tanto antes como durante a negociação, teria havido o reforço de outros níveis do Sindicato e um número significativo de economistas e advogados capazes de se enfrentarem uma empresa tão poderosa. Evidentemente isto não foi a lógica da liderança de topo do SINTICIM ao enfrentar a negociação do primeiro acordo colectivo com a Vale. A comissão de negociação formada pelo Comité Sindical dentro da empresa teve quase nenhuma ajuda das estruturas superiores do sindicato e fez o seu melhor para montar um pacote de propostas, comparando com outros contratos tais como o da Mozal e fazendo contactos por e-mail com sindicalistas de outros países com quem se encontraram durante as trocas de experiências.

Confrontado com a ameaça da Vale de que a janela de oportunidade estava se fechando para introduzir aumentos salariais no orçamento do ano seguinte, o Comité Sindical entregou todas as propostas possíveis. De acordo com a lei moçambicana de trabalho, qualquer das partes pode apresentar propostas que a outra parte deve aceitar ou rejeitar, por escrito, dentro dum período de 30 dias. Após vários dias de silêncio, a Vale convidou o Comité Sindical para uma reunião destinada a esclarecer as propostas sindicais. Tal reunião consistiu basicamente numa sessão de negociação em que, de facto, as propostas sindicais foram essencialmente retiradas da mesa e as propostas da Vale tornaram-se no

primeiro acordo coletivo. Nenhum líder sindical nacional ou provincial estava presente para as discussões.⁹ O líder sindical provincial chegou ao fim da reunião apenas para assinar como testemunha de um acordo com poucos ganhos para os trabalhadores, e muitas vantagens para consolidar ainda mais o poder de gestão da empresa. A Vale também convenceu o sindicato a assinar um contrato de três anos em vez do contrato de um ano que normalmente se celebra em Moçambique.

Não obstante tudo isto, os trabalhadores moçambicanos na Vale pareceram muito ambivalentes sobre a questão do respeito da Vale pela lei e as práticas sindicais em Moçambique. Eles responderam ao questionário da seguinte forma:

- *A Vale não respeita as leis do trabalho nem a cultura do nosso país. As horas de trabalho se estendem além das 8 horas estipuladas em Moçambique.*
- *Sim, em relação ao respeito dos subordinados e pagamento de horas extras*
- *Sim, a Vale mostra respeito*
- *Sim, porque temos boas condições*
- *A Vale não respeita as leis de trabalho existentes.*
- *Não, a Vale tem uma mania sobre a sua própria importância e tamanho. A sua política de trabalho é difícil de entender.*
- *Sim, mostra respeito. Tivemos um incidente uma vez,;*
- *Minha opinião é de que tem havido respeito pela lei moçambicana por parte Vale;*
- *Eles sempre têm uma lição a dar ... Em suas políticas laborais não mostram respeito pelas leis, porque os patrões não dão nenhuma importância a qualquer preocupação dos trabalhadores;*
- *Para mim, a Vale respeita as leis laborais, porque eu nunca ouvi falar de que eles tinham contradições com qualquer um dos trabalhadores ou empreiteiros*
- *Eu diria que eles mostraram respeito. Mas há muitas lacunas na lei laboral moçambicana e a Vale encontra maneiras de tirar benefícios disso;*

⁹ O Secretário Geral do SINTICIM é membro da Comissão Nacional de Eleições (CNE), como um dos representantes da “sociedade civil” e visto como pessoa muito próxima à Frelimo. Muitas pessoas têm criticado abertamente a situação de conflito de interesses em que ele está metido, tal como outros membros da CNE, desde a altura em que aceitaram o tratamento especial oferecido pelo governo pelo qual eles passaram a ter o estatuto de Vice-Ministro e o presidente da CNE, também representante da “sociedade civil”, o estatuto de Ministro com todas as regalias daí decorrentes e que dependem do governo.

Quanto às leis que regem a negociação colectiva, houve um acidente e fomos apanhados de surpresa;

• Não, o que desceu do topo era apenas arrogância, abuso de poder e uso de normas que sirvam os interesses da empresa, a ponto de ignorar a legislação laboral moçambicana.

Pode parecer surpreendente que um grupo de funcionários do mesmo local de trabalho tenha uma gama de opiniões muito diferentes. Dada a ausência de mecanismos de comunicação entre sindicato e trabalhadores, no entanto, a maioria dos trabalhadores provavelmente não tinha conhecimento de que a negociação tinha mesmo ocorrido, muito menos conhecimento do que estava dentro no acordo. Mesmo os líderes eleitos para o Comité Sindical só recentemente começaram a ter acesso aos documentos básicos, como a Lei de Trabalho e os estatutos do seu próprio Sindicato. Ademais, o facto de que o governo ao mais alto nível está dando tratamento preferencial às grandes empresas mineiras, incluindo isenções especiais na legislação sobre a fiscalidade, incluindo a Lei de Trabalho (Mosca & Selemane 2011: 52) torna menos surpreendente os posicionamentos acima referidos.

Sem dúvida, outro factor que explica a vasta gama de respostas diferentes é o medo. Mesmo a acção de preencher um formulário sob anonimato pode parecer arriscado num clima em que qualquer discussão crítica é reduzida logo a posição anti-governamental, anti-desenvolvimento, manipulação de fora de Moçambique ou cumprimento de agendas externas.

Mosca e Selemane referem-se à fraca capacidade de organizações da sociedade civil, com conhecimentos limitados da lei, poucos recursos humanos e materiais e de funcionamento em um contexto hostil, onde as estruturas governamentais e empresas são relutantes em tornar a informação disponível, mesmo quando ela já está disponível eletronicamente. Suas palavras em relação às organizações da sociedade civil que trabalham sobre questões de reassentamento têm relevância para os sindicatos também.

A pouca capacidade destas organizações pode induzir a um contra discurso, tecnicamente pouco fundamentado, retirando consistência às intervenções

e poder de intervenção e influência. A actuação junto das populações pode contar com sentimentos ambivalentes por parte das populações e responsáveis das comunidades, que se sentem ensadwichados entre a governação e as acções reivindicativas e de alerta, que podem parecer uma oposição ao governo (Mosca & Selemane 2011; 53).

"2. UM TRABALHADOR DA VALE TENDE A GANHAR MENOS DO QUE TRABALHADORES DOUTRAS EMPRESAS EM POSIÇÕES SEMELHANTES."

Muitos trabalhadores da Vale tanto no Brasil como no Canadá e em Moçambique estão em melhor posição para comparar o seu próprio salário e pacote de benefícios com os dos seus colegas que trabalham para outras multinacionais de mineração na mesma comunidade. Em Minas Gerais, Brasil, onde as minas de ferro foram originalmente estabelecidas pela Vale, a área de Congonhas tem uma mina da Vale e, ao lado, uma mina da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). No Canadá, a área de Sudbury é conhecida como o cinturão de níquel. Historicamente Inco e Falconbridge, duas empresas canadianas, construíram as suas passagens subterrâneas até ao ponto de se cruzarem. Ambas foram recentemente compradas por duas grandes multinacionais, a Vale e a Xstrata, respectivamente. Actualmente estão a estudar a possibilidade de utilização comum de instalações de fundição, para evitar o tempo de transporte dos túneis mais próximos. Nas minas de carvão em Tete, Rio Tinto e outras tantas empresas também têm projectos de grande escala, cuja logística de escoamento de carvão continua indefinida.

Dos trabalhadores canadianos que responderam ao questionário, um discordou e outro não tinha certeza, mas os restantes afirmaram que a Vale paga menos do que outras empresas do mesmo sector. Na verdade muitos trabalhadores canadianos da Vale, frustrados com a duração da greve e da atmosfera de animosidade no local de trabalho, optaram por buscar um emprego em outros lugares.

Todos os mineiros canadianos ganham entre US\$ 30 e US\$ 40 por hora. Colocando um valor monetário para o seu pacote de benefícios e acrescentando o bónus de níquel que entra em jogo quando os preços do níquel são altos, muitos deles ganham salários que rondam os \$100.000 por ano, nos últimos anos. Os trabalhadores baseados em Ontário

ganham 3 a 4 vezes mais do que o salário mínimo estipulado em sua província. Esse salário mínimo fica bem abaixo do \$60.000 dólares /ano, considerado como um salário mínimo para uma família de quatro pessoas. Em tempos passados, os salários das duas empresas de mineração de Sudbury estavam estreitamente vinculadas. Qualquer que seja o sindicato que negocia em primeiro lugar definiria o padrão. Houve também esforços para coordenar as datas de negociação e estabelecer negociação-padrão para as quatro operações da Vale como uma forma de adicionar o poder negocial.

Na cultura de mineração, há orgulho nos altos salários, vistos como bem merecidos dado que a mineração subterrânea é perigosa e muito exigente fisicamente. Mineiros gabam-se de que um trabalho na mineração normalmente cria seis empregos na comunidade. Os salários são gastos localmente, em habitação, transporte, alimentação, vestuário, desporto e entretenimento. As empresas locais que abastecem as minas e fornecem bens e serviços para os mineiros e suas famílias formam a espinha dorsal de uma economia local forte.

Sem surpresa, as questões salariais são colocadas de forma bastante diferente em Moçambique, embora os entrevistados em Moçambique também tenham sido unânimes em afirmar que a Riversdale (agora Rio Tinto), paga melhor do que a Vale. Alguns qualificaram isto dizendo que a diferença salarial acabava sendo nula quando considerados os pacotes de benefícios. No Canadá, *United Steel Workers* é o agente de negociação oficial para os trabalhadores da Vale e negocia tudo para eles colectivamente. Não existem contratos individuais. Uma taxa por hora é calculada para a classificação de empregos diferentes e os trabalhadores ganham em relação ao que a taxa de acordo com seu nível de antiguidade, ou seja, quanto tempo eles têm trabalhado para a empresa. Em Moçambique, a empresa assina contratos individuais com os seus trabalhadores que estão fora do processo de negociação colectiva.

Actualmente, o salário mínimo estipulado pelo governo moçambicano para o sector de mineração em grande escala é 3.525 Mts/mês. A Cláusula 21 do contrato de 3 anos que a Vale negociou com os seus trabalhadores estabelece o salário mensal mínimo de 6.305.40 Mts/mês. Quando foi colocada a pergunta sobre o salário mínimo no questionário todos

responderam dizendo que o mesmo variava entre 2.500 e 2.800 Mts/mês, mostrando falta de conhecimento do salário mínimo relativamente mais elevado de 3.525 Mts/mês, estipulado por lei para o sector, muito menos o salário mínimo de 6.305,40 MT/mês estabelecido no seu acordo colectivo na Vale. Curiosamente, os salários da amostra variaram tremendamente com vários deles ganhando menos do que o mínimo estipulado no acordo colectivo. No nível mais elevado, havia salários variando entre 20 e 50.000 Mts/mês.

As questões de salários revelaram-se muito polémicas entre os trabalhadores da Vale inquiridos. Todos acharam que era verdade que a Vale pagava menos do que outras empresas, com muitos mencionando Rio Tinto como bem melhor pagadora. Não é fácil encontrar a perspectiva adequada sobre a ligação com outros salários em Moçambique porque de tantas maneiras as minas funcionam num enclave distinto da dinâmica económica geral. Enquanto os salários podem parecer altos para os trabalhadores no momento de entrada na empresa, especialmente aqueles com níveis técnicos mais altos, eles começam a olhar de forma diferente quando começam a descobrir os salários dos estrangeiros que fazem o mesmo trabalho ou os salários da maior família Vale a nível global. Um trabalhador deu o exemplo dum pedreiro moçambicano empregado com o ordenado mensal de 6.122 Mts/mês. Um trabalhador brasileiro ao lado dele fazendo o mesmo trabalho ganhava 27.000 Mts/mês, e que apenas uma pequena porção do seu salário é lhe pago em Moçambique, enquanto acumula o resto como poupanças para a altura em que voltar ao Brasil. Esse tipo de disparidades criam um forte sentimento de injustiça entre os trabalhadores moçambicanos.

Enquanto os salários podem ser elevados em relação ao salário mínimo em Moçambique, um mineiro no Canadá ou na Austrália provavelmente nunca pensa no seu salário em usando como referência o salário mínimo legalmente estabelecido. Mineiros canadianos dizem com orgulho que o salário dum mineiro pode criar trabalho para seis outros membros da comunidade local. E, claro, todos os salários dos trabalhadores da Vale são muito modestos, quando colocados no contexto da remuneração dos executivos, e a Vale tem registado impressionantes retornos para os seus accionistas, apesar de ter havido uma

ligeira queda no último ano.

O poder de compra dos salários, no contexto do *boom* da mineração é altamente problemático. A subida dos preços dos alimentos, habitação, transportes, educação e alimentos indicada por Mosca & Selemane no *El Dorado Tete* (2011:32-34) em nada diminuiu.

Para a questão de saber se os trabalhadores moçambicanos ganham o mesmo do que os colegas estrangeiros com qualificações equivalentes, houve muitas respostas e um sentido de profunda injustiça:

- Não. Porque nem o que ganho não chega para o meu sustento.
- Não, ganho mais ou menos. Os outros estão acima de mim.
- Menos. Porque os estrangeiros mesmo não sabendo nada recebem bem.
- Sim, ganho bem devido a natureza do meu trabalho.
- Não, porque trabalho com estrangeiros que ganham 4 vezes mais.
- Menos em relação aos estrangeiros.
- Sim, acontece, porque eles respeitam mais as áreas de cada serviço.
- Sim, porque a área exige muita responsabilidade e (palavra não legível)
- Claro que não. Só ganho salário...equivalente a de um motorista.
- Não, há nacionais que quadruplicam o meu salário.
- Não sei. Nunca tenho tido acesso a tabela de vencimentos dos estrangeiros. Trabalho só com moçambicanos no meu sector. Não sei qual seria o salário dum estrangeiro com qualificações e experiência iguais às minhas.
- Operadores de máquinas moçambicanos trabalham com operadores de máquinas brasileiros, às vezes com menos grau de escolaridade e pior, ocupam cargos de chefia.

A capacidade do Sindicato para desempenhar qualquer tipo de papel construtivo para estabelecer uma política salarial mais justa é muito limitada. O sindicato não tem acesso a informações sobre acordos contratuais ou tabelas salariais para estrangeiros, ou para essa matéria os salários nos contratos individuais dos cidadãos. Os trabalhadores estrangeiros envolvidos não são apenas os do Brasil. Durante a fase de construção, centenas de trabalhadores filipinos foram levados para Tete, onde viviam num local com vedação de arame farpado. A Directora de Trabalho de Tete, quando se reuniu com trabalhadores da Vale do Canadá e Brasil durante as trocas de experiências, falou francamente de como

era difícil para o governo manter o controle sobre a entrada de trabalhadores estrangeiros. Mesmo que a lei explicita claramente as quotas e a necessidade do estrangeiro desempenhar um papel de formação para a obtenção de uma autorização de trabalho, ela foi confrontada com pedidos de autorizações de trabalho para uma cozinheira e de um electricista estagiário.

Em Novembro de 2011, o Ministério do Trabalho anunciou que estava expulsando 115 trabalhadores estrangeiros a partir de Tete, que tinham sido contratados ilegalmente - principalmente filipinos e sul-africanos - e que tinha aplicado uma multa de US\$ 1,25 milhões à empresa Kentz Engenharia e Construção, sub-contratada pela Vale. De acordo com o Ministério do Trabalho, aos trabalhadores eram negadas férias e fins de semana, e estavam trabalhando sem equipamento de protecção adequado, sem registo de suas horas extras e sem pagamentos de segurança social. Além disso, segundo o Ministério, há moçambicanos capazes de fazer os trabalhos que esses estrangeiros estavam fazendo. (Business.Iafrica.com/new/764254.html)

"3. Os Gerentes da Vale Envolvem-se em Assédio Moral Constante."

Esta terceira característica de trabalhar para a Vale também se desenrola de forma muito diferente nos três países. No Canadá, os acordos sindicais fortes, as leis laborais implementadas e sindicais com uma predisposição para lutar pelos direitos de cada membro cria um contexto em que dificilmente um gerente pode assediar constantemente a um trabalhador. Assim, o gerente não pode fazer com que o trabalhador perca o seu emprego. No Brasil, onde uma empresa pode despedir um trabalhador sem justa causa, e despede regularmente. Isto aplica-se quase que igualmente ao contexto laboral de Moçambique.

Os trabalhadores canadianos viram a declaração sobre os gestores da Vale e assédio moral como mais ou menos, ou completamente verdadeira. Nas suas próprias palavras:

- *Eles disciplinam os trabalhadores para desencorajar os outros de colocar as suas queixas.*

Comment [u4]: De novo esta questão de se no Brasil uma empresa PODE DESPEDIR SEM JUSTA CAUSA, ditto desta forma dá a entender que a lei permite, o que não me parece ser o caso!

- *Se você trazer preocupações está marcado pelos gestores. Eles usam palavras como "Eu me sinto ameaçado pelo empregado."*
- *Eles batem um passo disciplinário de você para calar a sua boca.*
- *Meu gerente constantemente ameaça as pessoas com o risco de perder nossos empregos.*
- *Alguns gerentes fazem e outros não. Eles intimidam os activistas sindicais mais dinâmicos mais do que os outros.*
- *A Vale usa a gestão por táticas de medo para dirigir o local de trabalho. Eles também disciplinam os funcionários para fazer deles exemplos.*
- *Rapazes acidentados no trabalho/incapacitados;*
- *Dependendo de quem é o seu gerente.*

No Canadá, o sindicato historicamente tem desempenhado um papel importante na gestão quotidiana das relações de trabalho. Encontram-se no acordo colectivo de 200 páginas cláusulas para cobrir praticamente todas as áreas de contenção possível, com um reconhecimento mútuo das medidas a serem tomadas de acordo com a gravidade da infracção. O desejo da Vale, no entanto, de marginalizar o papel do Sindicato incluiu um creascente número de queixas por intencção. Em vez de impor disciplinas na categoria 1 por infracções menores e resolvendo estes casos entre o supervisor imediato e o delegado sindical, a Vale costuma impor disciplina de nível 4, criando assim uma acumulação de queixas que necessitam de procedimentos de arbitragem. Curiosamente, os trabalhadores zombam da loucura do novo estilo de gestão que vai para a ofensiva, mesmo em face das falhas óbvias da empresa. Um trabalhador que tropeçou e teve uma lesão menor no braço numa escadaria escura, sem iluminação porque a gerência não tinha mudado a lâmpada. Foi dado um passo para uma "falta de consciência de seus arredores!"

Aqueles que responderam ao questionário de Moçambique ficaram divididos na afirmação de assédio moral, um respondeu que era verdade, outro disse que era falsa e um terceiro dizendo que não sabia. Havia poucas observações feitas, talvez em parte por falta de familiaridade com o termo "assédio moral " aplicada a outro do que o assédio sexual ou racial. Os comentários foram:

- Alguns supervisores desonestos intimidam os trabalhadores
 - Existem promoções que não são justificadas pela qualidade do trabalhador.
- Isso acontece muito com as mulheres. Já vi casos como este na empresa.

"4. Vale Impõe Metas de Produção Irrealistas, Mantendo Assim a Atmosfera de Stress Permanente que tinha Prometido Eliminar. "

Todos aqueles que trabalham para a Vale fizeram comentários negativos sobre o foco único da Vale sobre a produção, ligando isso não só com altos níveis de *stress* permanente, mas também com o aumento de acidentes de trabalho. O sindicalista brasileiro Valério Vieira não foi o único a expressar essa preocupação na reunião entre dirigentes sindicais com o Presidente da Vale, Murilo Ferreira. Um outro líder sindical de Minas Gerais também sublinhou que o aumento no ritmo de produção foi um factor importante na subida das taxas de acidentes (Vieira 2011:2).

No Canadá, os entrevistados foram unânimes em afirmar que este facto foi parcialmente senão mesmo completamente verdadeiro. Eles ficaram divididos nas suas opiniões, se foi obrigatório atingir as suas metas de produção completas para obter a sua gratificação. Foram unânimes em afirmar que não têm que ter dias livres de acidentes para conseguirem a gratificação. Algumas categorias de trabalho e alguns projectos são elegíveis para o bónus e outros não, de tal forma que a despromoção para categorias sem direito a bónus é bastante comum.

- Se você não cumprir suas metas, você será despromovido para que não faça o incentivo.
- A Vale negou ao responsável dos Direitos Humanos do Sindicato o direito de investigar. Eles estão efectivamente castrando os trabalhadores sindicalizados
- Parece que estão configurados para falhar.
- Metas inatingíveis para bónus
- Sim, a gestão culpou um delegado sindical por ter sido atingido na cabeça com matope.

A comunicação de um trabalhador da Vale canadiana após uma fatalidade em sua secção da mina capta o *ethos* de trabalho criado pelo *stress* sobre a produção a qualquer custo:

Outro irmão faleceu no trabalho ontem na minha mina devido à queda duma pedra. Estou muito triste para a família deste homem a quem eu conhecia. Também estou com muita raiva por saber que é tudo por causa do lucro e que não colocam a segurança em primeiro lugar. Trata-se do novo programa de "produção segura" introduzido com a intenção de aumentar a produção em um terço, junto com mudanças em seu sistema de incentivos. Essas coisas impulsionam os mineiros a darem o seu máximo para receberem horas extras. Encoraja um deslecho em geral. Lembre-se que um dos grandes perucas da Vale foi citado como dizendo que "as leis do Canadá custam demasiado dinheiro." Eles tratam os trabalhadores na mesma maneira no Canadá, Brasil e em todas as suas operações. As coisas precisam de mudar (Mineiro de Sudbury 2011).

O arranque do processo de mineração verdadeira introduziu um novo mundo à força de trabalho inexperiente da Vale em Moçambique. Uma mina moderna a céu aberto foi uma experiência nova e, para muitos, a introdução ao mundo das metas de produção e bónus de produtividade foi uma grande novidade. Os trabalhadores foram quase unânimes de que as metas de produção tiveram que ser preenchidas, a fim de obter o bónus de produtividade e o pensamento da grande maioria foi de que os dias de trabalho sem acidente ou fatalidade também eram necessários.

As suas reacções pessoais variaram nos seguintes termos:

- *O trabalho que eu faço não exige metas*
- *Eu estou há dois anos, prometeram-me aumento salarial no caso de eu cumprir com as metas estabelecidas;*
- *Agora foram aumentadas as horas de trabalho na mina*
- *Trabalhos atrasados e eles querem cumprir a sua meta*
- *Trabalhamos sob pressão*
- *São promessas que a Vale impõe, sim*
- *Devo dizer que trabalhar torna-se numa grande pressão;*
- *Por enquanto como a operação da mina no meu país está a iniciar, é difícil eu medir.*
- *Os trabalhadores da mina têm um controlo altamente duro que mesmo para fazer necessidade menor o supervisor não deixa.*

"5. e 6. Trabalhadores da Vale Vivem sob a Ameaça Constante de Serem Demitidos Sem Justa Causa e Com os Supervisores Que Costumam Impor Punições Disciplinares Injustas"

A Vale levou dois trabalhadores canadianos de saúde e segurança para visitar os trabalhadores mineiros e ferroviários em Carajás e Maranhão. Quando voltaram, eles escreveram relatórios em que a grande questão colocada para eles, conversando com os trabalhadores da Vale no Brasil foi: "Para os trabalhadores brasileiros da Vale, como lutar pela saúde e segurança quando temem pela perda dos seus empregos?" O facto de que os gestores, por lei, tinham o direito de despedir um trabalhador sem justa causa significa que todas as apostas estavam fora. Por que colocar a cabeça erguida e lutar por um ambiente de trabalho seguro se isso poderia custar-lhe seu trabalho?

Ao visitar a maior mina de ferro da Vale em Carajás, na Amazônia, nos foi mostrado um "Estado da Arte" Controle Central, onde os operadores podem monitorar o desempenho do equipamento, a partir de temperaturas de rolamentos e motor a velocidades de camiões que transportam, todos concebidos para melhorar a produtividade. Isso tudo estava óptimo até que visitamos o local da mina e vimos os funcionários usando máscaras de pó de papel, como aquelas proibidas aqui, porque eles oferecem pouca ou nenhuma protecção. Ao falar com os nossos irmãos no Sindicato, descobrimos que eles não tinham conhecimento de programas básicos, como o Monitoramento Ambiental do Local de Trabalho. Não houve garantia de respiradores apropriados para a tarefa e devidamente equipados. Isso nos leva a perguntar onde estão as prioridades da Vale, que devem ser a produção mais do que a segurança? (Anderson 2005:1)

Os trabalhadores da Vale canadianos estiveram numa íngreme curva de aprendizagem sobre o que significa trabalhar para uma empresa habituada a operar num contexto em que medidas disciplinares arbitrárias e demissões sem justa causa são a norma. Todos concordaram com a caracterização dessas tendências e falaram das acções sindicais para impedir o exercício do poder arbitrário, no Canadá. Enquanto a Vale tem feito de tudo para retardar o processo, o sindicato tem tomado muitas das acções arbitrárias da Vale para o Tribunal Laboral no Canadá, onde o Sindicato surgiu com vitórias. No entanto,

apesar destas vitórias significativas legais, a Vale persiste nesse estilo pesado de gestão, melhor descrito nas palavras dos próprios trabalhadores:

- *Um trabalhador foi demitido porque um rolamento ficou queimado. Um trabalhador foi demitido porque um pedaço de minério solto caiu sobre ele;*
- *Oito pessoas foram despedidas durante a greve e vários outros em cima do retorno ao trabalho. A Vale se recusa a ouvir o árbitro até que seja ordenado a fazê-lo;*
- *As leis canadianas exoneraram um homem de conduta de piquetes. A Vale ainda está perseguindo-o, mesmo quando os seus próprios advogados queriam reestabelecer o homem;*
- *Sim. A Vale demitiu um trabalhador por se ter machucado, dizendo que era bom para ele;*
- *Alguns trabalhadores foram despedidos durante as negociações laborais;*
- *Seis homens foram demitidos durante a greve sem razão;*
- *Sim, os gerentes não gostavam dessa pessoa por falar de questões sobre segurança;*
- *Após o regresso ao trabalho após a greve, a Vale negou uma trabalhadora de sua pensão porque ao membro faltavam 3 dias para completar o tempo estipulado. Enquanto isso, esse membro devia ter tido dias de trabalho durante a negociação estendida antes da greve;*
- *Tiveram processo disciplinar por levantar preocupações, outros por desafiar a autoridade, alvo de ataque constante;*
- *O homem escorregou na escada e machucou o braço (má iluminação). E foi recebido com um processo disciplinar;*
- *Eles [supervisores] iniciaram uma discussão e se eles não gostam de sua resposta, mandam-te para casa;*
- *Alguns supervisores fazem e outros não.*
- *Trabalhador acusado de assediar um supervisor. Vale não tem nenhuma prova, mas ao trabalhador foi instaurado um processo disciplinar;*
- *Cortar bónus de alguns trabalhadores, levando-os fora de empreitadas*
- *Aos trabalhadores que falam são instaurados processos disciplinares. Muitas vezes, eles são enviados para trabalhos sem nenhum bónus, enquanto os trabalhadores passivos são colocados em seu lugar como substitutos.*

Quando ao sindicato foi perguntado se havia conseguido observar essas situações, as respostas foram diversas. Alguns casos ainda estão em processo de arbitragem com a Vale, mas constantemente o tribunal alegando indisponibilidade de tempo por parte empresa.

Trabalhadores moçambicanos empregados pela Vale são extremamente mais vulneráveis

às acções arbitrárias de gestão. Enquanto a Lei de Trabalho em Moçambique e os Estatutos sindicais definem um papel activo do Sindicato na defesa dos trabalhadores confrontados com medidas disciplinares, os novos Comités Sindicais com os líderes inexperientes e pouco apoio externo encontram-se impotentes para intervir. A empresa não faz nenhum esforço para informá-los e há apenas 8 membros eleitos no Comité Sindical para cobrir toda a mina. Muitas vezes ao Sindicato é informado sobre demissões ou acções disciplinares somente através de boatos, muito tempo depois da ocorrência dos factos.

Os trabalhadores moçambicanos ficaram igualmente divididos nas suas opiniões sobre se eles trabalhavam sob a constante ameaça de despedimento sem justa causa. E ficaram ainda mais divididos sobre se eles viviam sob a ameaça de medidas disciplinares arbitrárias, com um terceiro respondente dizendo que não sabia.

Vários falaram do facto das pessoas terem sido demitidas por uma variedade de razões:

- *Esses foram expulsos por incumprimento de regra;*
- *Por causa de falecimento um deles ficou alguns dias sem vir trabalhar. Quando apareceu foi demitido;*
- *Caso dum trabalhador que por ter apanhado uma boleia e saiu por algumas horas fora de serviço para um assunto pessoal e 2 dias depois, foi despedido;*
- *Um trabalhador levou uma lata de tinta de [palavra não legível] e foi expulso;*
- *Essa empresa faz os seus trabalhos e eu nunca ouvi um caso desses;*
- *Muitos trabalhadores quando são demitidos é difícil denunciarem a causa.*

"7. Trabalhar na Vale Significa Trabalhar em Condições Perigosas, Porque a Vale Coloca a Produção Acima de Tudo e Acontecem Muitos Acidentes de Saúde e Segurança Encobertos."

Esta é certamente uma das caracterizações mais preocupantes do que significa trabalhar para a Vale. Enquanto o Departamento de Comunicações e Imagem na Vale trabalha horas extras para pintar um retrato da Vale como uma empresa profundamente comprometida com locais de trabalho seguros e zero mortes, as práticas da empresa em suas operações globais não confirmam isso. Os gerentes da Vale parecem compreender a saúde e a segurança apenas em suas dimensões mais superficiais. Eles estabelecem as

estruturas e prática de saúde e segurança apenas quando forçados por lei. A prática de dez minutos conversando sobre segurança no início de cada turno ou um dia por mês em sessões de treinamento não são nenhum substituto para um programa de saúde e programa a sério. Permeando tudo isso é uma crença na "segurança baseada em comportamento", onde os comportamentos individuais dos trabalhadores, através de várias combinações de descuido, ignorância e negligência, são entendidos como a raiz principal dos acidentes de trabalho. Não há nenhuma discussão de criação de locais de trabalho seguros, através do investimento nas alterações de engenharia que criam segurança. Muito menos há qualquer iniciativa de criar estruturas organizacionais em que tanto a administração como os trabalhadores assumem a responsabilidade pela segurança, desempenhando papéis activos tanto separadamente como em conjunto.

Os trabalhadores canadianos da Vale vêm de uma tradição de acção sindical muito forte na saúde e segurança. O direito de saber, o direito de participar e o direito de interromper a produção são princípios fortemente defendidos. O direito de saber significa ser lhes informados sobre produtos e processos que representam riscos de segurança. O direito de participar significa a participação do sindicato activo nas estruturas articulares. O direito de interromper a produção significa direito de um trabalhador parar com a produção quando enfrenta um perigo percebido. Nas maiores minas, alguns dos membros eleitos dos trabalhadores são libertados dos trabalhos de produção para fazer em tempo integral trabalhos relacionados com a saúde e segurança. Os representantes de saúde e segurança são bem formados. Têm cursos multi-nível oferecidos nas escolas sindicais além do treinamento da empresa. Estes representantes desempenham um papel na formação do resto da força de trabalho, bem como o monitoramento de todos os incidentes de saúde e de segurança do dia-a-dia. Eles participam plenamente em todas as inspecções e investigações de acidentes ou fatalidades. Todos os trabalhadores da Vale canadianos que participaram desta pesquisa estavam de acordo que a abordagem do seu novo empregador para a saúde e segurança é muito problemática, uma visão que foi agravada pela realidade de 4 mortes nas operações de Sudbury e Thompson dentro de um período de onze meses. No contexto canadiano, esta estatística é verdadeiramente chocante.

No Canadá, comités de saúde e segurança são obrigatórios por lei, assim como equipes de resgate da mina, as equipes de primeira resposta e treinamento em saúde e segurança para todos os trabalhadores. A pessoa no comando da equipe da primeira resposta pode ser do lado de gestão ou do lado sindical. No caso de uma emergência, essa pessoa se encarrega de tudo, com suas ordens substituindo as hierarquias em vigor para as rotinas normais de produção. E, claro, todos os outros níveis de segurança disponíveis na comunidade de bombeiros até serviços de ambulância até as forças policiais também podem ser chamadas, dependendo da escala da urgência.

A forma como alguns dos trabalhadores canadianos da Vale vêem os problemas é a seguinte:

- *Trabalhar numa mina é sempre perigoso;*
- *Sendo na mina, na fundição ou na refinaria, a Vale tornou as operações mais perigosas do que eram antes. Remoção do Formulário 079 de acidente, incidente e preocupação [forma utilizada no passado através da qual qualquer trabalhador pode fazer um relatório, mesmo sendo apenas uma preocupação], e visceração dos programas de treinamento e a encomenda de peças baratas da China são três exemplos;*
- *Dois homens morreram após avisos constantes a gerência sobre a água num passe de minério;*
- *4550 nível Coleman meu Bloco 2 2w - frequente estourar;*
- *As 2 mortes em mina Stobie poderiam ter sido evitadas, mas a produção teria parado por alguns dias;*
- *Basta ir fazer o trabalho. Receber o salário. Não pergunte. Obter um menor trabalho;*
- *Em vez de "Produção Segura", a Vale adopta uma atitude de "Produza Seguramente". A segurança deve sempre ser número 1;*
- *Em mineração à mão não há peitoril adequado. A qualidade do shotcrete [cimento de secagem rápida disparado] é de baixo standard. O supervisor sabe disso mas não se importa.*

A Vale, de facto, aproveitou-se da situação da greve prolongada no Canadá para introduzir um novo programa de segurança de topo, com uma linguagem que se baseia ainda mais no comportamento do trabalhador e com mecanismos que permitem à gerência um papel disciplinador ainda mais forte. Os mecanismos que ao longo dos anos tinham criado um envolvimento e responsabilidade significativo do trabalhador foram desmantelados, tais como Forma 079, que permitiu e encorajou qualquer trabalhador em

qualquer lugar, a qualquer hora para informar sobre preocupações, incidentes ou acidentes. Uma outra mudança que alterou a dinâmica de uma maneira negativa foi uma nova regra sobre os cálculos dos bônus, contando só o tempo em plena produção na face da rocha. O tempo de inatividade por causa de uma preocupação de segurança ou um incidente não foi incluída nos cálculos dos bônus, um mecanismo garantido para incentivar os próprios trabalhadores a adotarem atitudes de “deixa estar”.

O relatório do USW sobre os óbitos duplos na mina Stobie retrata todos os problemas com a abordagem da Vale. Após um acidente, a Vale disse que queria uma investigação conjunta, mas também queria o controle total, o direito de liderar a investigação, o direito de limitar o âmbito do inquérito, o direito de ter advogados da Vale rever o relatório, o direito de estabelecer limites sobre quem poderia ser entrevistado durante a investigação e o direito de limitar a publicação dos resultados da investigação para o sindicato, o governo, e as famílias.

Após cinco dias de negociações, e com todas aquelas bandeiras vermelhas tremulando, o sindicato disse de forma relutante que não, e foi feita uma investigação independente, um direito consagrado na Acta de Saúde e Segurança do Ontário. Os membros foram liberados para chefiar a investigação. A Vale tentou limitar o tempo e os recursos, mas novamente a Lei ofereceu protecção. A Vale então tentou forçar os membros da investigação a voltarem ao trabalho.

No fim, saiu um relatório de 206 páginas, cuidadosamente documentado e intitulado “Relatório de Investigação Óbito Duplo Complexo Frood/Stobie (USW LU6500: 2012)”. A Vale foi culpado de negligência culposa. O supervisor tinha dado alertas escritos à direcção sobre os perigos. Tinha tomado a iniciativa de criar barreiras para impedir a descarga de material que possa ainda bloquear passagens de minério. O supervisor, junto com um jovem trabalhador morreram, sufocando em um slide de lama molhada accionado ao abrir a porta para verificar a passagem de minério. O relatório incluiu 20 recomendações para a Vale e 3 recomendações ao Ministério do Trabalho. O relatório da

investigação do governo de Ontário já foi publicado e totalmente corrobora as conclusões do relatório USW. Resta ver se e quando os casos chegam a tribunal.

Mesmo sendo louváveis os relatórios de sindicato e do governo, e quaisquer que sejam as multas ou penas de prisão impostas, nada pode mudar a negligência voluntária da Vale e da perda de vidas de dois trabalhadores.

Os trabalhadores moçambicanos da Vale reflectindo sobre essas questões trouxeram experiências muito diferentes para a frente. Dois terços deles concordaram que era perigoso trabalhar na Vale. Curiosamente, a maioria deles afirmaram que havia equipas de resgate da mina e equipas de primeira resposta, embora sem a participação dos trabalhadores. A maioria também afirmou que houve uma Comissão em conjunto para questões de saúde e segurança. Embora a Lei de Trabalho de Moçambique promova a organização de tais Comissões para qualquer local de trabalho que representa riscos extraordinários, não houve iniciativa da empresa, do sindicato ou do Ministério do Trabalho para criar essas estruturas nas minas. As respostas positivas sobre sua existência provavelmente, referem-se ao facto de que alguém no Comité Sindical é designado como responsável pela saúde e segurança, mas essa pessoa não recebe treinamento especial por parte do sindicato ou da empresa, sem tempo para se dedicar à saúde e segurança no trabalho, e na verdade, tem pouco ou nenhum papel na monitorização, formação ou fiscalização e investigação de acidentes de saúde e segurança na Vale.

Os próprios trabalhadores estão muito conscientes dos problemas:

- *Outros casos não são pronunciados até por conivência dos próprios sindicatos. Já houve ferimento de 2 trabalhadores mas não se fez nada;*
- *Em caso de acidente na Vale há muita burocracia. Já perdemos um colega que virou com uma máquina no ano passado ainda a espera da autorização para ser socorrido;*
- *Os equipamentos de protecção individual não são adequados;*
- *Tive uma colega na carpintaria que perdeu o dedo na máquina.*

O caso do trabalhador que morreu depois dum compactador virar, prendendo-o por baixo, revela muito sobre o que é operacional e que não é nas operações actuais da Vale. O jovem trabalhador estava nos seus vinte e poucos anos de idade, com pouca formação e

experiência mínima sobre a máquina. Ele perdeu o controle do compactador e capotou, deixando-o preso embaixo. De acordo com outros trabalhadores, o trabalhador foi deixado lá por mais de três horas. Os seus companheiros de trabalho estavam em angústia, dizendo que a Vale tinha acabado de deixar o jovem, segundo as suas palavras, "morrer como um cão".

Eles disseram que os oficiais de segurança da empresa tinham chegado e sua ação só foi para tirar fotos em seus celulares. Um operador de guindaste trabalhando nas proximidades de um sub-empregado foi convidado por colegas para vir e levantar o compactador. Ele se recusou, dizendo que seu supervisor não tinha autorizado a deixar o trabalho que ele estava fazendo. Quando a ajuda finalmente chegou, o trabalhador foi levado para o posto de saúde, onde morreu.

Houve silêncio total da parte da administração da Vale sobre a fatalidade por vários dias enquanto a produção continuou como de costume. Em seguida, os líderes sindicais foram convidados para uma reunião para ouvir o relatório da empresa sobre a fatalidade. Primeiro, a Vale afirmou que a culpa foi do trabalhador, porque ele não tinha o cinto de segurança afivelado. (Seus colegas afirmam que a máquina capotou em câmera lenta e, na verdade, o operador lançou o seu cinto de segurança e tentou subir e mais). Depois, a Vale disse que havia uma equipe de primeira resposta na cena do acidente em sete minutos. Terceiro, que havia uma equipe de resgate em prontidão, de helicóptero na África do Sul, mas que finalmente se tinha revelado desnecessária.

Um ano mais tarde, num dos cursos trinacional de saúde e segurança que incluiu pessoas na equipe de instrutores canadenses, brasileiros e sul-africanos, bem como dois inspetores de trabalho, o caso veio à discussão. Um participante referiu-se à fatalidade causada por um trabalhador que não fechou o cinto de segurança e contou como os gestores agora verificam os cintos obrigatoriamente. Aparentemente saúde e segurança na base do comportamento do trabalhador, com qualquer acidente automaticamente a culpa do trabalhador foi bem e verdadeiramente internalizado. Então, para nossa surpresa, um dos inspetores do trabalho saltou para a discussão dizendo que não, que tinha comentado

nesse caso e determinou que a empresa foi a culpada. Um técnico de construção civil tinha dado a gestão da Vale os resultados da pesquisa da estrada em construção mostrando ombros macios que devem ser evitados. O inspector ainda reproduziu estes diagramas no flip chart. Se a equipe de trabalho tivesse sido dado acesso aos resultados da pesquisa, o operador do compactador teria sabido as áreas a evitar, o que não aconteceu.

Seria difícil exagerar o número de desconexões em saúde e segurança por parte de todos os intervenientes, quando você adicionar à mistura os perigos de saúde pública representados pela mineração de carvão e as demonstrações fáceis das empresas de mineração sobre as preocupações da comunidade relacionadas ao carvão, a necessidade de uma acção urgente torna-se fundamental. A taxa das operações de mineração de carvão em Tete está a aumentar exponencialmente. Quanto os problemas crescentes de poeira de carvão, há pouca preocupação com a utilização da água até nas áreas realmente em mineração para reduzir a poeira de carvão ou de tomar medidas preventivas para prevenir que a poeira de carvão se espalhe com cada carga de comboio, cada carga de camião, e talvez até mesmo cada carga de barco se Rio Tinto conseguir mudar a resposta negativa do governo sobre o uso do rio Zambeze para tomar carvão para o porto da Beira.

Gerry LeBlanc, um activista da área de saúde e segurança do USW passou 18 meses trabalhando num centro de saúde e segurança em Maputo, nos anos noventa. Ele passou dois dias na província de Tete, em Novembro de 2011, a caminho de reuniões ambientais da ONU em Durban. Da Vale conseguiu autorização para visitar a mina com a condição de que ele não iria sair do carro. Outras empresas de mineração, construção e de segurança enviaram tanto trabalhadores como representantes da direcção para se encontrarem com ele. Os gestores, muitos deles da África do Sul, afirmaram que as suas próprias empresas eram, em geral, fazendo um bom trabalho na formação e na manutenção de lugares livres de acidentes de trabalho. Eles alegaram que estavam operando na base das regulamentações de mineração da África do Sul porque os regulamentos de mineração estavam, de forma lamentável, em falta em Moçambique. LeBlanc relatou um sentimento comum de ressentimento sobre a posição privilegiada por

Vale e um gerente mesmo expressou a esperança de que "eles" não seriam capazes de intimidar o governo de Moçambique para flexibilizar ainda mais as normas ambientais. A candura de alguns dos gestores em suas conversas informais com LeBlanc foi bastante notável, como é evidente no trecho abaixo:

Ele [gestor expatriado] considerou, porém, de grande preocupação o problema com a poeira. O carvão é enviado para processamento em camiões com caixas abertas, sem medidas de supressão de pó. A mesma situação se aplica para os comboios que transportam o carvão processado para o porto. Eu perguntei sobre coisas como lonas ou látex líquido (um processo utilizado há anos no Canadá). Ele estava ciente dessas opções, mas disse que não havia nenhum desejo de gastar dinheiro e que não havia regulamentação para forçar a questão. Ele estava preocupado não só para com os trabalhadores, mas também para com as comunidades onde estes veículos circulam. Ele foi muito franco em dizer (apenas um pouco parafraseada): "Nós (multinacionais) viemos aqui fazer estupro e pilhagem, fazer um monte de dinheiro, e depois sairemos dando nada de volta para estas comunidades. Isso é errado" (LeBlanc 2011: 14).

"8. A Vale Tenta Comprar Regularmente Líderes Sindicais e do Governo, Oferecendo-lhes Dinheiro, Veículos, Casas e Cartões de Crédito. "

Os canadianos ficaram um pouco divididos sobre se a Vale realmente compra líderes sindicais, governamentais e da comunidade e ninguém, entre os que preencheram o questionário, tinham alguma vez recebido um suborno.

- *Nem no Canadá ainda ... eles simplesmente nos demitem. LOL! Mas sim, Vale compra o governo, ou seja, o Partido Conservadores e Partido Liberal.*
- *Eu não posso provar isso, mas é óbvio.*
- *Não tenho certeza, mas parece assim com os líderes do governo.*
- *A campanha do novo prefeito em Sudbury foi financiado pela Vale.....*
- *Eles apoiaram a campanha eleitoral de um prefeito que trabalha para a administração da Vale. Eles gastaram dinheiro em propaganda besteira.*

Em Moçambique, mais de metade acredita que a Vale comprou líderes comunitários e dos sindicatos e o governo. Quatro respondentes da pequena amostra que preencheu os formulários disse ter lhes sido oferecido algo pela Vale. Durante o intercâmbio em Tete, foram-me contados vários casos. A um trabalhador foi oferecida uma promoção em troca

de silêncio em reuniões com funcionários do governo sobre as condições de trabalho. Em outro caso alguém da gestão da Vale sugeriu que poderia aliviar a carga de trabalho num dos líderes sindicais, ajudando-o com uma casa ou cartão para cesta básica de comida.

O questionário também convidou os trabalhadores a fazer quaisquer outros comentários que quisessem sobre o trabalho para a Vale. Dos trabalhadores do Canadá, os comentários foram os seguintes:

- *Pior empresa do mundo.*
- *O objetivo número 1 da Vale é a produtividade e dinheiro. Se não houvesse leis estaríamos com problemas como força de trabalho.*
- *Quer saber se eu vou ter emprego amanhã.*
- *Quando Inco me contratou, eles me prometeram uma carreira. Vale dá-me um cheque e mesmo que muitas das vezes isso saia errado.*
- *Eles são uma péssima companhia para se trabalhar. Eu nunca vou ter orgulho de fazê-lo.*
- *Chute Vale do Canadá. É a pior empresa do mundo. O executivo é composto de ditadores fascistas que devem ser levados a julgamento pela sua destruição global de pessoas e bens. Eles não são sofisticados, nem inteligentes, não são dignos de mineração e processamento e de possuir qualquer coisa. O que eles têm é dinheiro sujo com que eles gastam em propaganda de manipulação e intimidação. A Vale é um touro numa loja de porcelana.*
- *É apenas um cheque de salário.. Estou em casa toda noite com a família. Quando as pessoas me perguntam onde eu trabalho, eu continuo a dizer INCO e não Vale.*

A partir dos moçambicanos na amostra, a gama de respostas é também larga:

- *Não tenho muito a dizer, apenas, a empresa deve criar sempre harmonia entre sindicato, empresa e trabalhadores.*
- *A Vale deve melhorar muito e está longe, devido a muitos compromissos com o Governo. Quem sai a perder somos nós os trabalhadores.*
- *Em caso de acidente eu aconselho a Vale a acelerar o socorro aos acidentados para não se repetir mais uma morte em que a pessoa só foi socorrida depois de 4 horas de tempo e teve hemorragia interna.*
- *Gostaria que se reduzisse a mão de obra brasileira porque muitos deles sabem pouco e ganham muito.*
- *Poderiam melhorar os salários dos trabalhadores moçambicanos.*
- *Poderiam igualar os direitos.*

- *A Vale deve contratar empresas sérias que não se envolvem em corrupção e sabem velar pelos salários dos seus trabalhadores principalmente nas empresas sub-contratadas pela Vale para poder melhorar os serviços.*
- *Tivemos uma reunião com gente do governo sobre problemas internos e pediram o meu silêncio em troca de favores alegando....*
- *Gostaria que houvesse um bom relacionamento entre empresa-sindicato e trabalhadores. Os salários devem melhorar.*
- *Por mim, por ser uma empresa grande terá que fazer mais como faz noutros países, e precisamos de ajuda dos outros que já viveram o passado com a Vale.*
- *Apenas dizer que já é tempo de os trabalhadores, os residentes de zonas de mineração acordarem e obrigarem o governo a respeitar a lei do país como forma de proteger a sua cidadania.*

Trabalhadores da Vale: Enfrentando uma Crise Com Múltiplas Dimensões

A ordem mundial neoliberal em que a Vale tem emergido como um actor importante cria enormes desafios para os trabalhadores da Vale e também para todos aqueles que estão presos em seu rastro como a empresa forja à frente para realizar seus sonhos de dominação global. Quer trabalhar para a Vale nas culturas de mineração já estabelecidas há muitos anos, como as do Canadá ou a Austrália ou a trabalhar para a Vale em seus novos mega-projectos em Moçambique ou Guiné ou a Indonésia, os trabalhadores são confrontados com uma empresa que simboliza tudo do pior das tendências actuais na mineração global e coloca sérios desafios para os sindicatos, há muito estabelecidos ou incipientes.

Na Conferência de Mineração de USW realizada em Toronto em Junho de 2012, Andrew Vickers, Secretário do Sector de Minas e Energia do Sindicato Australiano, CFMEU, deu sua opinião sobre o estado de mineração global. Ele viu grandes mineradoras seguindo uma estratégia comum, tanto no hemisfério norte como sul que consiste em:

- Um desejo para eliminar a intervenção da terceira parte ou seja os sindicatos, com as empresas a sair de sua maneira de ignorar os sindicatos. Na Austrália, o sindicato travou - e ganhou - uma luta contra o impulso da Rio Tinto para introduzir contratos individuais, mas, mesmo assim, a Rio Tinto conseguiu vencer o sindicato nas minas de ferro da Austrália.
- A preferência para projectos em áreas remotas, muitas vezes, voar em voar para fora, como uma forma de manter os trabalhadores separados de sindicalistas e manter a natureza intrusiva do projecto de mineração e o impacto negativo na comunidade e no meio-ambiente fora da vista do público em geral.
- Uma pressão para estabelecer segurança e saúde como puramente uma tarefa do gerenciamento sem o reconhecimento do direito de participar por parte dos trabalhadores. Ele falou de ter deixado para trás na Austrália uma disputa enorme com a BHP Billiton sobre a introdução na empresa de novas políticas para abrigar todas as questões de segurança com os supervisores.
- A iniciativa de propaganda importante para vender a ideia de que a mineração moderna pode ser sustentável e que as empresas de mineração modernas podem e devem se auto-regular, através de programas de Responsabilidade Social Corporativa e adesão a organismos como o Pacto Global e do ICMM com a sua iniciativa global de relatórios voluntários.
- A propensão para a mineração de capital intensivo exigindo menor número de trabalhadores altamente qualificados, muitos deles estrangeiros, com um papel forte dos “trabalhadores-hóspedes” e contratação de mão-de-obra internacional para grandes projectos, principalmente na fase de construção.
- A capacidade de negociar contratos com os governos anfitriões para rendas baixas, em condições altamente favoráveis para as empresas de mineração.
- A capacidade de movimentar o capital rapidamente, muitas vezes fora do âmbito dos procedimentos contábeis normais do país de acolhimento e com pouca transparência.

James Ferguson oferece uma das análises mais convincentes de mineração dentro da lógica do modelo económico vigente que pode ser lida em *Sombras Globais: África na Ordem Mundial Neoliberal* (Ferguson, 2006). Ele argumenta que devemos pôr de lado quaisquer discursos sobre investidores de mineração que precisam de democracias estáveis e de boa governação como pré-condições para suas operações. Na África, eles alegremente investem em países com guerras violentas e governos de instabilidade notória e corrupção, tais como Angola, República Democrática do Congo e Guiné Equatorial. Ele vê as tendências que começaram com as companhias petrolíferas agora transbordando para mineração. O modelo é o de enclaves de capital intensivo,

efectivamente isolados da economia local, guardado por exércitos privados e forças de segurança. O petróleo *off-shore* de Angola, com uma produção praticamente ininterrupta durante intermináveis anos de guerra foi o projecto perfeito deste modelo. Nem o petróleo em si, nem a riqueza que criou tocou o solo Africano.

Os governos africanos não têm encontrado os meios ou a vontade de usar mega-projectos de mineração como pilar estratégico para uma estratégia industrial mais ampla, parte de um plano de articulação, diversificação e ampliação da base produtiva, como argumentado pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos ao longo dos últimos anos. Os projectos de mineração tendem a tornar-se simplesmente enclaves, articulados globalmente, mas sem ligação com o país anfitrião. De acordo com Ferguson:

... Vale a pena observar como esses enclaves participam não só na destruição de espaços económicos nacionais, mas também na construção de espaços "globais". Pois, assim como enclaves de, digamos, produção mineira são muitas vezes cercados (literal e metaforicamente) de suas sociedades vizinhas, são ao mesmo tempo ligados, com uma "flexibilidade" que é exemplar do modelo mais recente, "pós-fordista" neoliberalismo, ambos com gigantescas corporações transnacionais e com redes de pequenos empreiteiros e subempreiteiros que abrangem milhares de quilômetros e nós de ligação em vários continentes ... (Ferguson 2006:13).

Visto de dentro de Moçambique, Carlos Nuno Castel-Branco colocou a questão desta forma:

A CVRD [Vale], a Sazol, a Kenmare, a BHP Billiton, a Anadarko, a Artumas etc, etc, geram bilhões de USD por ano para as suas estratégias globais. Cada uma dessas empresas tem um rendimento anual líquido várias vezes superior ao da economia moçambicana. Para eles, Moçambique é uma fonte de recursos e de lucros. É isso que racionalmente se espera de uma multinacional no capitalismo global. A questão é como é que o Estado e os cidadãos, na nossa República, garantem que a exploração racional e sustentável destes recursos se possa fazer em benefício do País e do seu povo, e não apenas das elites políticas e económicas nacionais e internacionais. (Castel-Branco 2009:4)

Ferguson leva isso ao nível do continente Africano, e de facto o mesmo fenómeno que ele observa na África se encontra com projectos de mineração no Perú ou no México, ou Guatemala ou Indonésia. Ele sugere que em muitos países com grandes porções de seu território e população praticamente fora de qualquer prestação de governança eficaz ou serviços governamentais, a descoberta de depósitos minerais põe em movimento um novo comboio de lógica.. Emprestando a linguagem do discurso colonial francês, há a África "utilizável/útil e a África "não utilizável, inútil", cada uma das quais recebe uma forma diferente de governação:

África utilizável fica com enclaves seguros –pedaços “úteis não contíguos ” que são assegurados, policiados, e num sentido mínimo, regidos através de meios privados ou semi-privados. Estes enclaves são cada vez mais ligados, não em redes nacionais mas em redes transnacionais que ligam economicamente valiosos espaços dispersos por todo o mundo de uma maneira ponto-a-ponto(Ferguson 2006:40).

A natureza-enclave dos mega-projectos de mineração sob o neoliberalismo torna estes projectos muito diferentes da presença "grosso" de uma empresa de mineração dentro de um discurso mais colonial e paternalista. Ferguson faz uma comparação interessante entre a "espessura" de investimentos em mineração no cinturão do cobre na Zâmbia colonial onde a extracção era parte de um projecto social de longo prazo e da presença "fino" de empresas de mineração sob o neoliberalismo. O projecto mais social de longo prazo no cinturão do cobre incluiu a construção de cidades da empresa para 100.000 trabalhadores com não só habitação, hospitais e escolas, mas também assistentes sociais e actividades recreativas nas comunidades. Estes trabalhadores, ao longo do tempo, tornaram-se trabalhadores bem qualificados, sindicalizados, muito bem pagos e um componente importante da sociedade civil da Zâmbia. *"Aqui, o negócio de mineração - explorador que era, sem dúvida, - implicou um projecto social muito significativo e mais amplo. A sua presença era socialmente ... "grossa" (Ferguson 2006:197).*

A tendência no investimento em mineração hoje é a construção de capital intensivo em enclaves isolados da grande parte da economia local, muitas vezes resultando em espaços feudais guardados e protegidos por exércitos privados e forças de segurança. Uma vez completada a fase de construção, o investidor mineiro "thin" de hoje, impulsionado pela

natureza altamente intensiva em capital de técnicas de mineração de superfície, cria apenas um pequeno número de postos de trabalho para os trabalhadores altamente qualificados, muitas vezes, com a maioria deles de fora da região onde a mina está localizada e geralmente aumentado por estrangeiros em contratos a curto prazo.

Na sua forma mais extrema, Ferguson argumenta que o novo fenómeno com que estamos lidando sob o neoliberalismo é *"espaços em enclaves ricos em minerais eficientemente explorados por empresas privadas flexíveis, com segurança fornecidas por uma" conforme a necessidade "por empresas especializadas, enquanto a elite panelinhas que, nominalmente são os garantes de soberania certificam a legalidade da indústria e a sua legitimidade internacional em troca de um pedaço da acção* (Ferguson 2006: 204).

Em que ponto estão, então, as promessas da mineração benéfica e oferta de emprego, e as expectativas criadas em Tete, e em todo Moçambique? E as promessas de que as grandes mineradoras como a Vale trariam bons empregos, uma força de trabalho cada vez mais qualificada e com poder de compra dos trabalhadores em expansão, assim contribuindo para a redução da pobreza?

O *boom* de investimento recente, impulsionado pela demanda aparentemente insaciável por minerais da Ásia, vem num momento em que, sob a tutela do neoliberalismo, muitos governos têm se convencido de que o seu papel é o de criar a disponibilidade para investimento, em vez de regular os investidores. Os governos ainda não convencidos de seguir este caminho são pressionados através de acordos de comércio livre com uma linguagem forte sobre barreiras não-tarifárias ao comércio. O Banco Mundial tem desempenhado o seu papel, a começar no início de 1990 para exortar os países africanos de reformar as suas políticas de mineração, a fim de atrair o investimento directo estrangeiro. A visão que vem do Banco Mundial não foi no sentido de uma estratégia industrial mais ampla nem de processamento de minérios dentro dos países onde são explorados. O objectivo tem sido sempre uma mineração para exportação.

O papel dos governos ocidentais em continuar a promover esta agenda tem sido enorme.

Tomando a situação canadiana como um exemplo, enquanto as ONGs canadianas estão activamente fazendo campanha para adopção de mecanismos governamentais que monitoram empresas mineiras canadianas no exterior e exigir um melhor comportamento corporativo, o nosso governo vem assumindo um papel cada vez mais pró-activo no apoio das empresas de mineração. Este apoio do governo canadiano para as mineradoras daquele país hoje inclui:

- Inclusão dos executivos das empresas mineiras nas visitas de estado a fim de promover investimentos canadianos;
- Utilização das Embaixadas do Canadá como base de operações virtuais durante a fase de arranque;
- Programas de cooperação bilateral, oferecendo peritos canadianos para a re-elaboração da Lei de Minas ou gestão de recursos naturais. As novas leis e políticas emergentes estão muito viradas para grandes corporações mineiras e suas necessidades;
- Embaixada patrocinando seminários de Responsabilidade Social Corporativa em que apenas as organizações da sociedade civil "construtivas" são convidadas a participar, efectivamente descartando vozes críticas ou demandas por maior participação da sociedade civil;
- Empréstimos do *Export Development Canada*;
- Cortes da CIDA para organizações canadianas que eram muito críticas do comportamento de empresas de mineração canadianas, como são os casos de “Desenvolvimento e a Paz”, e “Kairos”;
- CIDA concede a ONGs canadianas em parceria com empresas canadianas e seus programas de Responsabilidade Social Corporativa.

Estas iniciativas pro-activas do governo canadiano em apoio de empresas de mineração estão se expandindo. O Serviço do Comissariado de Comércio uniu-se recentemente com PDAC (Garimpeiros e Developers Association of Canada) e Visão Mundial para produzir um manual tipo "como fazer" para as empresas com título “Prevenção de Conflitos em Exploração: Um Toolkit para Exploradores e Desenvolvedores”. Usando uma abordagem de educação popular, o manual foi concebido para ensinar uma empresa de mineração

como abordar uma comunidade local para ganhar o consentimento de seu projecto. Seus propósitos são:

- *Analisar o contexto local para entender como a comunidade "funciona" e identificar as principais partes interessadas;*
- *Criar um mapa dos principais interessados: analisar as suas posições e interesses e determinar as relações de poder entre eles;*
- *Começar por determinar os passos do desenvolvimento de uma estratégia para o engajamento construtivo que apoia os objectivos da exploração(PDAC, Visão Mundial 2012).*

O manual ajuda às empresas de mineração a identificar o que preocupa as partes interessadas: proprietários da terra, grupos de mulheres, chefes tradicionais, sacerdotes locais, jovens desempregados, grupos de advocacia contra a mineração. O mesmo sugere maneiras de determinar o seu estado, seus interesses, seu poder e influência, as suas redes, o risco que apresentam para o travar ou parar o projecto de mineração.

Lamentavelmente, parece não haver nenhuma iniciativa para financiar a criação de instrumentos equivalentes para as comunidades rurais, que enfrentam as empresas de mineração.

Uma outra iniciativa recente da Agência de Desenvolvimento Internacional do Canadá (CIDA, em inglês) visa especificamente uma área andina, rica em minerais mas também rica em acções de protesto inovadoras e coligações comunitárias fortes que lutam contra a invasão de grandes projetos de mineração. A CIDA abriu uma janela de financiamento para propostas de projectos de responsabilidade social corporativa no Perú, Colómbia e Bolívia, projectos esses a serem implementados através de uma colaboração envolvendo ONGs nacionais e internacionais, empresas de mineração, comunidades e governos.

Trabalhadores da Vale deparam-se, então, com uma ordem mundial neoliberal em que as empresas de mineração são actores poderosos. Existe uma assimetria aguda de poder. As posições dos seus governos, com a forma como eles são pela lógica do neoliberalismo, fazem mais para exacerbar a assimetria do que para reduzi-la.

A escassez de meios de trabalho e falta de informação não são situações apenas dos

países do sul. No Canadá, a oferta da Vale de comprar a INCO incluiu negociações com o governo nacional, e os termos contratuais ainda não estão disponíveis ao público. Tudo o que é divulgado é de que o investimento deve ser de "benefício líquido" para o Canadá. Após 18 meses da greve dos trabalhadores, como parte de ataque directo da Vale contra as leis laborais e da cultura laboral do Canadá, o governo canadiano, longe de questionar o "benefício líquido" da Vale no Canadá, concedeu à Vale um empréstimo de um milhão de dólares canadianos, através do *Export Development Canada*, uma estrutura governamental criada para apoiar empresas canadianas nas suas actividades globais.

Em Moçambique, o apoio do governo para mega-projetos tem sido determinante. A forma como o governo de Moçambique se assemelha ao padrão do "estado sombra" descrito por Ferguson não é o tema desta comunicação, mas mesmo assim é importante olhar por um instante para esse tipo de estado. Ferguson sugere que os estados africanos, na era pós-programas de ajustamento estrutural (da década de 1990) e dentro do discurso dominante do neoliberalismo, foram revertidos, esvaziados ao ponto de deixar nas suas máquinas poucas pessoas qualificadas e sem orçamento. Os funcionários do governo já não governam. Eles fazem actividade de troca, trocando quaisquer meios ao seu comando no seu ministério, trocando influencia e, as vezes, entrando na troca de drogas e armas. No final, Ferguson sugere que o poder é exercido por uma espécie de "estado sombra", um amálgama de funcionários do governo, redes informais entre esses funcionários, "poderosos" locais, senhores da guerra, traficantes de armas e drogas e empresas multinacionais (Ferguson 2006:39).

Em face duma atitude particularmente desumana perpetrada pela Vale aos seus trabalhadores em Tete, perguntei a um dos líderes sindicais locais porque o sindicato pelo menos não escreveu uma carta para o ministério de tutela expondo a situação, a fim de se apurarem os factos e a devida responsabilização pelo que tinha acontecido. Ele simplesmente riu, dizendo que eu claramente não entendia como o sistema funcionava. Os funcionários do governo queriam ser os únicos a encontrar empresas em flagrante porque isso lhes dava a eles uma moeda de troca. Uma multa pode ser dispensada em troca de pagamento directo ao oficial. Se este é o "estado sombra" funcionando a nível

local, mais sinistro há-de ser o "estado sombra" ao mais alto nível da governação. Como sugerem Mosca & Selemane (2011: 19), seria interessante saber de quem são os 10% das acções da Vale ditas serem de "investidores nacionais". E qual é o poder que eles exercem nas sombras.

O sociólogo Português Boaventura de Sousa Santos depois de sua visita a Moçambique em Julho de 2012 fez um comentário sombrio sobre como o *boom* da mineração está a condicionar o padrão de desenvolvimento económico, social, político e cultural do país:

Os riscos desse condicionado são, entre outros: crescimento do PIB, em vez do desenvolvimento social; corrupção generalizada da classe política que, para defender os seus interesses privados, se torna crecientemente autoritária para se poder manter no poder, agora visto como fonte de acumulação primitiva de capital; aumento em vez de redução da pobreza; polarização crescente entre uma pequena minoria super-rica e uma imensa maioria de indigentes; destruição ambiental e sacrifícios incontáveis as populações onde se encontram os recursos em nome de um "progresso" que estas nunca conhecerão; criação de uma cultura consumista que é praticada apenas por uma pequena minoria urbana, mas imposta como uma ideologia a toda a sociedade; supressão do pensamento e das práticas dissidentes da sociedade civil, sob o pretexto de serem obstáculos ao desenvolvimento e profetas da desgraça. Em suma, os riscos são, no final do ciclo de orgia de recursos, o país esteja mais pobre economicamente, social, politica e culturalmente do que no seu início. Nisto consiste a "maldição de abundância"(Sousa Santos:2012)

Historicamente no Canadá e no Brasil, o movimento sindical tem sido um instrumento importante para os trabalhadores na sua luta pelo respeito, por salários dignos e por locais de trabalho seguros. Podem os jovens trabalhadores em Moçambique que estão sendo forçados a enfrentar estas poderosas empresas directamente encontrar formas não só para ganhar dignidade, remuneração justa e lugares de trabalho seguros, mas também ganhar alguma autonomia de acção no que diz respeito à mão pesada das estruturas sindicais verticais e autoritárias? Dois jovens trabalhadores das minas participaram recentemente na Conferência de Mineração da USW, seguido de uma semana num curso de saúde e segurança.

Numa discussão com outros líderes sindicais internacionais sobre os actuais desafios na área de mineração, depois de uma lista que incluía sub-contratados, segurança na base do

comportamento do trabalhador, o papel dos governos e do poder arbitrário da Vale, um dos trabalhadores moçambicanos acrescentou na lista "o medo e a coragem".

Na verdade, nenhum grupo de trabalhadores que tenha de lidar com a assimetria entre o seu poder e o que os gigantes de mineração contemporâneos fica sem desafios. Os trabalhadores canadianos têm seus próprios problemas na procura de respostas para os poderes empresariais ampliados e que foram tornados possíveis pelo modelo desregulado estabelecido sob o neoliberalismo. Enquanto sindicato, a USW tem tentado encontrar maneiras de "se globalizar", tem organizado muitos intercâmbios internacionais de trabalhadores nos últimos anos e participa activamente de redes que reúnem os trabalhadores com um empregador comum transnacional. Enquanto os momentos de conversa cara a cara são intensos e há sempre promessas grandes de manter as comunicações por e-mail, é difícil fazê-lo através das diferenças linguísticas e culturais. Para ser verdadeiramente eficazes, as alianças e redes que estão aprendendo a construir devem se estender para além dos trabalhadores permanentes para incluir sub-contratados, trabalhadores 'hóspedes' e os desempregados. Na verdade, eles têm que ir além do movimento operário, como tal, ir a outros movimentos sociais, ambientalistas, mulheres, indígenas e os pobres para que possam ter alguma esperança de ameaçar seriamente as muitas dimensões do poder corporativo dos mineradores. (Marshall: 2009).

Crise Global e Seu Impacto

Voltando para Moçambique e o foco desta conferência, como é a crise global que afecta as operações da Vale de mineração e as pessoas cujas vidas e meios de subsistência são afectados por ela? O toque de Midas da Vale ao longo de 10 anos de expansões e altos lucros pode ter atingido um obstáculo em relação ao ano passado, com uma queda na demanda do mercado da China e dos preços mais baixos resultantes das *commodities*. No ano passado a Vale teve uma perda de US\$ 26 bilhões em valor de mercado. Mas a mineração não é nada se não um negócio cíclico, e os directores da Vale falam de negócios como de costume. Enquanto ao longo do tempo, as preocupações com o

aquecimento global podem resultar em restrições ambientais mais rigorosas sobre as exportações de carvão, a demanda de hoje parece certa, desde que a onda de industrialização na Ásia continue em ritmo acelerado.

Ironicamente, a forma como a crise se está a passar na Europa e América do Norte pode ter um impacto inesperado sobre a mineração em Moçambique. A estratégia de desenvolvimento existente de dois pilares, com megaprojetos no sector extractivo constituindo um pilar e o apoio orçamental da comunidade de doadores para os programas sociais em áreas como educação, saúde e agricultura como outro pilar pode ficar sob pressão extrema para as mudanças. A "licença social" do governo para governar em Moçambique, para usar um jargão típico do sector da mineração, é baseada na prestação de algum nível de serviços à população, fontes magras de receita do governo não obstante. . A prestação desses serviços é possível através do mecanismo de apoio ao orçamento dos programas de ajuda ocidentais. O governo canadiano, assim como outros governos ocidentais, tem respondido à crise global com programas domésticos de austeridade, ou seja, cortes em programas básicos dos seus próprios cidadãos, mas também cortes no financiamento do desenvolvimento internacional. Canadá anunciou recentemente um corte de 7.6% no seu orçamento de ajuda externa, significando uma redução de 319.2 milhões dólares canadianos no período 2014/15. Embora Moçambique tenha escapado dos cortes absolutos de financiamento da CIDA que aconteceram para oito outros antigos "países de foco", a ajuda a Moçambique também sofreu cortes substanciais. Se outros países doadores também fazem reduções drásticas dos seus programas bilaterais em Moçambique como resposta à crise global, o governo de Moçambique pode encontrar um pilar na sua estratégia de desenvolvimento profundamente impactado, colocando em cima da mesa algumas discussões difíceis.

Outro impacto da actual crise global que é importante notar, no contexto dos enclaves dos mega-projetos é a aposta no alcance e provisão de condições sociais básicas essenciais. Há um conhecimento crescente a nível da base das realidades do sistema global actual que opera em benefício do 1% dos mais ricos do mundo, enquanto os 99% da população do mundo é efectivamente excluída do círculo da riqueza. Há uma percepção crescente da

maneira como os megaprojetos na mineração fazem parte importante do poder do 1%. A acção corajosa e inesperada protagonizada pelos reassentados de Cateme, em Janeiro de 2012, de levantar-se em protesto e bloquearem a linha ferroviária só pode realmente ser melhor entendida como parte desse fenómeno global. Por toda a parte há acções de protesto contra as assimetrias globais de poder referidas por Stiglitz, em Davos. As demandas dos homens, mulheres e crianças de Cateme eram tão básico - terra, água, energia, habitação, acesso a mercados, empregos para os filhos. Houve também um pedido de compensação e alguma medida de justiça para o que a Vale e o governo lhes tinham retirado aquando do reassentamento.

Os líderes do governo de Moçambique podem se iludir vendo Cateme como uma aberração, culpando empresas e organizações estrangeiras de transformar cidadãos em actores contra o seu próprio governo, vendo bloqueios ferroviários, protestos de rua e acções de greve como acções pouco características do povo de Moçambique. Cateme não é nenhuma aberração. Acções como as que foram tomadas em Cateme foram repetidas nos últimos anos com coragem e desespero igual por comunidades camponesas e indígenas no Perú, na Guatemala, na Indonésia, no norte do Canadá, no Brasil, todos protestando contra a lógica de projectos do sector extrativo de lhes roubar suas próprias vidas.

Mas Cateme pode também ser melhor entendido como sendo profundamente semelhante à primavera árabe, o movimento "Ocupar", ou aos "Indignados" e a marcha dos mineiros em Espanha e os protestos estudantis no Canadá que foram apelidados de "primavera xarope de bordo." Todos estão questionando o actual sistema global que está efectivamente destruindo o planeta e causando sofrimento indescritível para a maioria dos seus cidadãos, enquanto um pequeno punhado desfruta da riqueza e poder não anunciados.

Houve uma carta aberta para a Vale e o governo de Moçambique elogiando as acções de bloqueio da ferrovia em Cateme e apoiando as demandas da comunidade que foi assinada por organizações de todos os cantos do mundo. Protesto e solidariedade também estão

sendo globalizados. Seja qual for a grandeza ou modéstia das acções contra a lógica dos mega-projetos de mineração num momento ou noutro, elas encaixam-se num grande quadro de um desejo compartilhado por um mundo mais justo e humano e protecção muito maior para a terra, que é a nossa casa .Voltando ao ponto de partida desta comunicação, contra a lógica e o poder das grandes corporações que continuam a dividir, fazer lucro, possuir e mandar, nós devemos continuar a unirmo-nos, a partilhar, a resistir e a sonhar!

REFERÊNCIAS

Americá Economia. 2012. americaeconomibrasil.com.br/artigo/edicao-412/negocios/murilo-ferreira-reage

Anderson, Perry. 2005. *Brazil*. Unpublished report to USW.

Bebbington, Anthony et al. 2009. *Contention and Ambiguity: Mining and the Possibilities of Development*. Manchester: Brooks World Poverty Institute Working Paper 57. <http://www.sed.manchester.ac.uk/research/andes/>

Bebbington, Denise Humphreys and Anthony Bebbington. 2010. Extraction, territory and Inequalities; Gas in the Bolivian Chaco. . In *Canadian Journal of Development Studies* 30, nos. 1-2: 259-280.

Campbell, Bonnie. 2011. *Building a Sustainable Future for Africa's Extractive Industry: From Vision to Action*. Presentation to the Conference of Ministers Responsible for Mineral Resources Development, 2nd Ordinary Session, 12-16 December, 2011, Addis Ababa, Ethiopia.

Canel, Eduardo and Uwafiokun Idemudia and Liisa L. North. 2010. *Rethinking Extractive Industry; Regulation, Dispossession, and Emerging Claims*. In *Canadian Journal of Development Studies* 30, nos. 1-2: 5-25

Castel-Branco, C.N. 2010 *Economia Extractiva e Desafios de industrialização em Moçambique*. IESE: Maputo

Castel-Branco, C.N. 2009. Comentários no lançamento do relatório “*Alguns desafios da indústria extrativa em Moçambique*”, (elaborado por Thomas Selemane e publicado pelo CIP; Maputo). (<http://www.iese.ac.mz/lib/publication/outras/ComentáriosdeCastelBranco-RelCIP.pdf>).

Colaço, João Carlos. 2001. *Trabalho como política em Moçambique: do período colonial ao regime socialista*. In Peter Fry (Org.) 2001. *Moçambique Ensaios*. Rio de Janeiro: UFRJ

Couto, Mia. 2012. *Da cegueira colectiva à aprendizagem de insensibilidade....* www.brasildefato.com.br/node/9326

Durão, Vera Saavedra. 2010. *Vale comemora redução do poder do sindicato no Canadá*. www.relacoesdotrabalho.com.br/profiles/blogs/no-valor-economico-vale

Ferguson, J. 2006. *Global Shadows. Africa in the Neo-liberal World Order*. Durham, NC; Duke University Press.

Imbum, Benedict Y. 2006. *Multinational Mining Companies and Indigenous Workers in Papua New Guinea: Tensions and Challenges in Employment Relations*. Labour, Capital and Society, Vol 39, No 1, April, 112-145.

INDE/DNAEA. 1982. *Português 2o Ano Manual do Alfabetizador*. Maputo: Tempografica.

International Movement of People Affected by Vale. 2012. *The Vale Unsustainability Report*. www.atingidospelavale.wordpress.com.

Kabemba, Claude and Camilo Nhancale. 2012. *Coal Versus Communities: Exposing poor practices by Vale and Rio Tinto in Mozambique*. <http://sarwatch.org/publications/research-reports/36-research-reports/1627>.

LeBlanc, Gerry. *Report back from Tete, Mozambique November 28-30*. Unpublished document.

Machel, Samora. 1983. *Unidade, trabalho e vigilancia*. Maputo: Imprensa Nacional

Marshall, J. 1993. *Literacy, Power and Democracy in Mozambique*. Boulder: Westview Press.

Marshall, J. 2009. *Learning democracy from North-South worker exchanges*. In Cooper, Linda and Shirley Walters. *Learning/Work*. Cape Town: HSRC Press.

Mosca, Joao and Thomas Selemene. 2011. *El Dorado Tete*. Maputo: CIP.

Paavo, Adriane. 1993. *Starting Over: Rebuilding the Workers' Movement in Mozambique*. In *Southern Africa Report Vol. 8 No. 5, May 1993*.

PDA, CDA & World Vision. 2012. *Preventing Conflict in Exploration: A Toolkit for Explorers and Developers*. www.worldvision.ca

Province of Newfoundland and Labrador. 2011. *Report of the Industrial Inquiry Commission in a Matter Between Vale Newfoundland and Labrador Limited and United Steelworkers, USW Local 9508*.

Saul, John. S. 2010. *Mozambique: Not Then But Now*. www.africafiles.org/atissuezine.asp?issue=issue12#art3.

Selemene, T. 2010. *Questões à Volta da Mineração em Moçambique: Relatório de Monitoria das Actividades Mineiras em Moma, Moatize e Sussundenga*. Maputo: CIP.

Selemene, T. 2009. *Alguns Desafios na Indústria Extractiva em Moçambique*. Maputo: CIP.

Sousa Santos, Boaventura de. 2012. *Moçambique: a maldição da abundância?*
<http://correiodobrasil.com.br/mocambique-a-maldicao-da-abundancia/491145/>

Stiglitz, Joseph. 2012. Speech at Public Eye Awards Ceremony reported in Public Eye Press Release January 27, 2012 www.publiceye.ch/en/news/press-release-27th-january-2012.

Tsing, Anna Lowenhaupt. 2004. *Friction: An Ethnography of Global Connection*. Princeton: Princeton University Press.

Uchoas, Leandro. 2009. *Imperialismo brasileiro; Vale explora trabalhadores no Canadá*. Brasil de Fato August 27-September 2, 2009, p. 5.

USW LU 6500. 2012. Double Fatality Investigation Report Frood/Stobie Complex
www.uswlocal6500.ca/news.php?extend.142.

Vieira, Valério. 2011. Report of a conversation with the President of Vale. Unpublished.

Zalik, Anna. 2009. *Zones of Exclusion: Offshore Extraction, the Contestation of Space and Physical Displacement in the Nigerian Delta and the Mexican Gulf*. *Antipode* 41,3: 557-582.

Zalik, Anna 2011. *Protest as Violence in Oil Fields. The Contexted Representation of Profiteering in Two Extractive Sites*. In Feldman, Geisler and Memon. *Accumulating Insecurity: Violence and Dispossession in the Making of Everyday Life*. University of Georgia Press.



Av. Patrice Lumumba, 178 - Maputo
MOÇAMBIQUE

Tel. + 258 21 328894
Fax + 258 21 328895
www.iese.ac.mz