



PAPERS DO NAEA

ISSN 15169111

PAPERS DO NAEA Nº 195

**TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN LOS “ENCLAVES”
MINERO-METALURGICOS DE LA AMAZÔNIA**

Josep Pont Vidal

Belém, Outubro de 2006

TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN LOS “ENCLAVES” MINERO-METALURGICOS DE LA AMAZÔNIA

*Josep Pont Vidal*¹

RESUMEN. Este escrito de carácter introductorio se basa en un estudio empírico sobre el trabajo y las relaciones laborales en los “enclaves” minero-metalúrgicos de la Amazonía oriental. Desde la perspectiva de los sindicatos y la sociedad civil se analizan las condiciones laborales, que permiten entrever las posibilidades de consenso con la esfera privada para el impulso del Trabajo Decente y el *Global Compact* (PG). Metodológicamente se parte de un mapa: la “actividad situada”, y la “subjetivización de la actividad”. La “actividad situada” se centra en la esfera de los sindicatos obreros, las percepciones y estrategias de acción. La “subjetivización de la actividad” se refiere a las interpretaciones subjetivas adoptadas por los trabajadores y sus familias.

Introducción

El concepto de Trabajo Decente ha sido formulado por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empresarios en la Cumbre Mundial en el año 2005. El concepto parte de un consenso internacional sobre el hecho de que el trabajo productivo y el trabajo decente son elementos clave para alcanzar la reducción de la pobreza y los Objetivos del Milenio (ODM). El concepto prioriza básicamente una globalización justa y la reducción de la pobreza. Aspectos como la creación de trabajo, la garantía de derechos de los trabajadores, o la protección social básica, son aspectos necesarios para promover el diálogo social entre la esfera pública y la esfera privada.

Sin embargo, en el caso de la región Amazónica, con unas especificidades que la diferencian del resto de Brasil, aparece necesario profundizar sobre el análisis de los actores así como sus trayectorias recientes. En este sentido, se profundiza a partir de la perspectiva de los sindicatos y de otras organizaciones de la sociedad civil, apareciendo cuestiones como: ¿qué condiciones existen en los municipios para impulsar el diálogo social en forma igualitaria entre los diversos agentes participantes?, o hasta qué punto el sector privado asume los compromisos adquiridos en las conferencias nacionales e internacionales en el ámbito del Trabajo Decente y la responsabilidad corporativa?

En el escrito de carácter exploratorio se exponen y analizan las relaciones laborales en los “enclaves” minero-metalúrgicos de la Amazonia oriental. Este diagnóstico es imprescindible para comprender las condiciones más favorables que posibiliten e impulsen el diálogo social en diversos municipios, de cara a cumplir los Objetivos y el *Global Compact*. Este escrito, forma parte de una investigación sobre las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la interpretación de los sindicatos, en los “enclaves” minero-metalúrgicos del estado de Pará², en los que se encuentran las

¹ Profesor e investigador del Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA), de la Universidade Federal do Pará (UFPA). Consultor *Institut for Social Development* (INDES-BID) Washington. Agradezco las aportaciones y comentarios del profesor Maurilio Monteiro.

² PONT VIDAL; MAURILIO DE ABREU, Estudio: “Familia, Trabajo y Participación en las ciudades minero-metalúrgicas de Barcarena, Parauapebas y Oriximiná”, Belém, NAEA-UFPA, 2006, financiado por la CNPq.

principales empresas minero metalúrgicas³. Con las informaciones obtenidas, se elaboran una serie de hipótesis generales que reflejan las dificultades existentes referentes a la participación de los agentes sindicales en el ámbito empresarial. Se analizan los municipios de Barcarena, Parauapebas y Oriximiná, al formar parte de la cadena productiva de extracción, y transformación del mineral de bauxita y hierro, principalmente.

A nivel metodológico se parte de niveles constituidos a partir de un mapa: la “actividad situada”, y la “subjetivización de la actividad”⁴. La “actividad situada” se centra en la esfera de los actores colectivos y sus estrategias en las que realizan sus negociaciones. Desde la perspectiva de los actores, se estudian los sindicatos a partir de tres aspectos: la visión sobre la seguridad en el trabajo, las propuestas de acción local, y las estrategias de acción sindical internacional. La “subjetivización de la actividad” comprende las posturas subjetivas adoptadas, aportando informaciones referentes a como las personas interpretan la realidad que les envuelve y que expectativas de cambio esperan.

El escrito consta de tres partes. En la primera, se expone la situación del mercado de trabajo en los enclaves, en el que se realiza un análisis del mercado de trabajo local y los cambios que tienen lugar. En la segunda, se exponen las interpretaciones realizadas por los sindicatos a partir de siete categorías que incluyen la cualificación de la mano de obra, la percepción de los riesgos ecológicos y laborales, y las estrategias frente a la nueva división internacional del trabajo. Finalmente, se expone una aproximación a la situación subjetiva y familiar de los trabajadores vinculados a empresas terceirizadas.

1. Mercado de trabajo en las ciudades minero-metalúrgicas

El mercado de trabajo y las ciudades de la región Amazónica posee unas características específicas debido a la evolución histórica, social, económica, política y cultural de la región, que la diferencian las relaciones laborales y el trabajo del resto de Brasil.

La industrialización de la Amazônia tiene lugar a partir de implantación de grandes proyectos dirigidos desde otras partes del país. El proceso de rápido crecimiento económico de carácter desarrollista, y de flujos migratorios rápidos provenientes de otros estados de las décadas de los años 60 y 70, tuvo consecuencias inmediatas para la población local. Entretanto, ha sido poca mano de obra que ha podido integrarse en estas empresas, puesto que la mayoría se ha visto impulsada al trabajo informal, al subempleo, o en el peor de los casos, recurrir incluso al trabajo esclavo. Las condiciones salariales en las grandes empresas se han mantenido siempre en los niveles mínimos marcados por la ley brasileña. Este hecho, además de la rotación de la mano de obra en el mercado de trabajo, ha frenado una capitalización de las familias. La renta familiar se ha podido mantener en condiciones mínimas para toda la familia gracias al trabajo paralelo de las mujeres, el trabajo informal, y el trabajo infantil.

Tabla 1. Población económicamente activa en los municipios de Oriximiná, Barcarena y Parauapebas (2000).

		Municipios		
		Oriximiná	Barcarena	Parauapebas
Población Económicamente Activa (PEA)		17.648	24.841	30.758
Población Ocupada (POC)		14.758	21.644	26.079
Tasa de desempleo (%)		16,38	13,04	15,21

Fuente: http://www.sepof.pa.gov/estatistica/ESTATISTICAS_municipais.

³ Entre las principales empresas mineras y transformadoras que operan en la región: *Companhia Vale Rio Doce, Mineração Rio Norte, ALBRAS, ALUNORTE*.

⁴ Se han realizado un total de 12 entrevistas en profundidad 24 cuestionarios, entre los meses de enero y mayo del 2006.

Tabla 2. Distribución de la población en los municipios de Oriximiná, Barcarena y Parauapebas, por clase de salario mensual⁵ (2000).

Clases	Municipios					
	Oriximiná		Barcarena		Parauapebas	
Rendimiento mensual mínimo	Número de familias	de %	Número de familias	de %	Número de familias	de %
Hasta 1	5.246	35,55	6.537	30,20	7.169	27,49
Mas de 1 a 2	3.567	24,17	5.491	25,37	5.947	22,80
Mas de 2 a 3	1.260	8,54	2.192	10,13	3.539	13,57
Mas de 3 a 5	1.192	8,08	1.944	8,84	2.898	11,11
Mas de 5 a 10	1.014	6,87	2.119	9,79	2.267	8,69
Mas de 10 a 20	319	2,16	800	3,70	1.006	3,86
Mas de 20	203	1,38	271	1,25	617	2,37

Fuente: http://www.sepof.pa.gov/estatistica/ESTADISTICAS_municipais

Los nuevos procesos de trabajo han exigido la diversificación de la estructura productiva y el perfil ocupacional de la mano de obra, consolidando también la predominancia del régimen asalariado inestable en los espacios urbanos. El área amazónica estudiada se caracteriza por lagunas jurídicas, sociales, al existir áreas y territorios en los que la ley, o bien apenas se aplica, o bien se aplica a partir de criterios arbitrarios y subjetivos del poder económico local.

2. Mercado de trabajo y empresas minero-metalúrgicas

El estudio del mercado de trabajo en los enclaves estudiados plantea cuestiones relativas a las características propias del mercado de trabajo en estos enclaves como son: la formación de la mano de obra, las peculiaridades de la flexibilización y terciarización en las empresas minero-metalúrgicas, y en última instancia, referentes a la nueva división internacional del trabajo.

Diferentes estudios analizan las prácticas introducidas por estas empresas para responder a sus necesidades de mano de obra y la situación de los trabajadores y sus estrategias en la entrada del mercado de trabajo (CASTRO, 1995; TRINIDADE, 1998), y la incapacidad de estas empresas para inserirse al medio ambiental y entorno social (MONTEIRO, 2005), y las estrategias familiares para el mantenimiento de los ingresos (PONT VIDAL; MONTEIRO, 2006).

Las empresas especializadas en *commodities* como son las empresas minero-metalúrgicas, de capital intensivo y generalmente bajo desarrollo tecnológico⁶, basan sus ventajas competitivas en la utilización solamente de las ventajas comparativas derivadas de los bajos costos para acceder a los recursos naturales, sino también derivados de los bajos costes se encuentran bajas inversiones en tecnología, en calificación de la fuerza de trabajo y en la disponibilidad de grandes cantidades de energía a precios económicos (de origen vegetal e hidroeléctrica) para su funcionamiento.

Íntimamente ligado a estos aspectos se encuentra la relación salarial. Esta se establece a partir de las configuraciones históricas en la relación entre capital y trabajo, entendida como una síntesis de las

⁵ Un salario mínimo en el año 2000 era de 151 RS, equivalente a unos 50 \$. En el año 2006 el salario mínimo es de 360 equivalente a unos 120 \$.

⁶ Recientes estudios indican lo contrario, al afirmar que la minería es una actividad “de alto valor agregado”, como es el caso de la minería de cobre chilena al utilizar tecnologías de punta como: comunicación satelital, robótica, sensores nucleares, modelística computacional de diversos procesos, plataformas mundiales. Gustavo LAGOS (eds.) *Minería para siempre?*. Santiago de Chile, p.172.

relaciones entre los diferentes tipos de organización del trabajo, del modo de vida y las modalidades de reproducción de los asalariados en esta región de la Amazônia oriental.

Diversos estudios analizan desde la perspectiva de la teoría de la regulación el desarrollo regional en las áreas del Nordeste y Norte del Brasil. Mientras algunos autores defienden la existencia de un fordismo: “que privilegió los bajos costos de mano de obra, el trabajo no calificado, jóvenes y mujeres sin calificación y la inmigración” (VALLADARES; PRETECEILE, 1990:37), otros apuntan la existencia de una “relación salarial al margen del fordismo periférico” (SAMPAIO, 1999:964), señalando como característica principal: “el acceso parcial de la clase trabajadora al consumo de bienes durables”. En la región de la Amazônia oriental aparecen una serie de características propias como: la inexistencia de una estructura productiva de características fordistas, una baja representatividad del sector industrial, un peso significativo del empleo informal superando el cincuenta por ciento de la mano de obra de las ciudades, y la participación importante del empleo público en la creación de empleo.

Por lo que se refiere a la nueva división internacional del trabajo, la competencia intercapitalista, se centra en las formas de organización de las relaciones entre las diversas unidades productivas sobre las que Aglieta y Lipietz, apuntan diferentes aspectos. Por un lado, se refiere a la situación de un capitalismo marginal que se inscribe dentro de un espacio socio económico sin modificarlo significativamente. Por otro lado, las formas y ritmos de transformación de la división del trabajo y como estas formas son dominadas por unidades económicas las cuales pueden imponer sus normas de producción y de cambio. En las entrevistas se afirma: “tenemos relaciones peores que las de la prostitución. La empresa decide que trabajo hacer, que servicios y que precio paga. Si no aceptamos, buscan otra empresa”. Estas condiciones se manifiestan en las empresas terciarizadas o incluso cuaterciarizadas, que imponen los salarios y las condiciones, “sin ningún tipo de fiscalización o de cambio en la calidad del trabajo” (E.05).

Siguiendo esta línea argumentativa, Sampaio (1999) apunta que la principal característica de la modalidad de adhesión de los países desarrollados a escala mundial del fordismo ha sido a través de políticas de sustitución de importaciones y cambios en las exportaciones, caracterizando además una nueva forma de división internacional del trabajo (DIT). En este contexto, Sampaio (1999:969): “nos parece pertinente afirmar que la forma de organización de las relaciones entre unidades productivas son directa o indirectamente resultantes, en un primer momento de esta DIT y, más específicamente, a partir de la especialización del país y/o de sus respectivos espacios subnacionales, es decir, por la división interregional del trabajo” (*ibid.* 1999:969).

3. Procesos de terciarización

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

Las prácticas laborales de las empresas tercerizadas son en muchos casos dudosas: “En las tercerizadas muchas veces descubrimos personas sin el contrato laboral trabajando como subcontratados en las empresas tercerizadas” (E.20). La terciarización está muy extendida: “representa aproximadamente dos tercios, o unos 2.000 trabajadores, más los de la ALUNORTE. Ellos realizan el trabajo sucio, es decir, sin medidas de protección. Muchas veces sin el contrato de trabajo correspondiente. (E.01, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena*).

Con las reestructuraciones de las grandes empresas durante de década de los años noventa, miles de trabajadores se han sido volcados al desempleo y a un mercado de trabajo incapaz de absorberlos. La consecuencia ha sido un continuo aumento del sector informal y del empeoramiento de las condiciones de trabajo y en consecuencia de los ingresos familiares de las rentes familiares. En los procesos de terciarización se manifiestan irregularidades administrativas internas de las empresas:

“Además de la *ALUNORTE* existen tres niveles mas de terciarización. Cuando existe un negocio bueno para los gerentes de *ALUNORTE*, estos se ponen de acuerdo con el primer nivel de las empresas terciarizadas para que estas realicen el trabajo. Normalmente los ingenieros de la *ALUNORTE* saben el valor de la obra de contratación”. (E.01, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena*)

“La empresa del primer nivel realiza una parte del trabajo del cual se pasa una parte al segundo nivel de terciarización. A partir de este nivel los trabajadores no disponen de contrato de trabajo, y formación adecuada. En el ultimo nivel, tercer nivel, los trabajadores que realizan los trabajos no tienen conciencia de los peligros que muchas de las actividades que realizan”. (E.01, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena*)

4. La “actividad situada”: interpretaciones de los sindicatos obreros

En el nivel de la “actividad situada”, desde la perspectiva sindical, se construye a partir de siete categorías: 1), calificación de la mano de obra; 2), política de salud y seguridad en el trabajo; 3), acción sindical dentro de las empresas; 4), percepción del riesgo ecológico, 5), nueva división internacional; 6), estrategia sindical; 7) percepción y observancia de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Calificación de mano de obra. La falta de formación profesional aparece como uno de los principales problemas para encontrar trabajo en las empresas locales. Este hecho se convierte en un círculo vicioso en el que las empresas, y también los representantes de los gobiernos municipales tienen un papel decisivo. Vinculado con la asistencia regular a una institución de formación profesional, aparecen otros aspectos como la falta de hábitos y de disciplina en el trabajo por parte de muchos de estos jóvenes. La consecuencia es la falta de ofertas de trabajo para este segmento de población:

“Las empresas aquí no contratan a los jóvenes de la ciudad. Dicen que las personas son gandulas y que no saben trabajar. Cuando la realidad es que no realizan ninguna acción para preparar o formar a la juventud. Llevamos años pidiendo un centro de Formación Profesional y hasta ahora, nada. Unos dan las culpas a los otros, y cuando se necesitan trabajadores los llaman del sur del país”. (E.28, *Sindicato de Trabalhadores da Construção Civil e do Mobiliário de Oriximiná*)

Los cursos profesionalizantes que se ofrecen en la región son escasos, razón por la cual existe poco mano de obra cualificada: “no sufrimos racismo o discriminación por el color de piel, sino por el bajo nivel de formación de nuestros jóvenes” (*Associação das Comunidades Remanescentes de Quilombos do Município de Oriximina*, E. 29).

Política de salud y seguridad en el trabajo. Algunas de las mayores empresas han introducido normas de seguridad laboral y medioambiental para todo el proceso de producción (normas ISO 14000), siendo acreditadas y reconocidas con distinciones nacionales e internacionales. Aunque el reconocimiento

de estos premios significa el estricto cumplimiento de estas normas, y la constante actualización de la seguridad, la realidad, sin embargo, dista de las acciones de imagen corporativa llevadas a cabo por las empresas:

“Un ejemplo fue un accidente que ocurrió allá, en el mes de mayo del 2003, en el que un trabajador perdió la vida y otros diez quedaron en estado grave, cuando explotó un tanque de soda cáustica. Varios de estos trabajadores quedaron con quemaduras en todo el cuerpo y uno de ellos quedó ciego ya que la sosa cáustica quemó los tejidos de su piel. Al explotar el tanque la soda cáustica se derramó por los bordes. Un trabajador quedó colgado a seis metros del suelo, pues la cuerda de protección no era lo suficientemente larga”. (E.01, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena*)

Los contratos laborales y las relaciones de trabajo de estas empresas han estado históricamente marcados por irregularidades y posturas arbitrarias frente a los trabajadores, en donde los despidos no justificados no son una excepción: “Llegaron en la sala, y me dijeron que a partir de hoy, usted está despedido. La empresa no me pagó más, y ahora estoy en un proceso judicial” (E.19). El pago de las horas extras constituye otro punto de conflicto: “(Refiriéndose a CVRD) Nunca me pagaron una hora extra, y siempre trabajé” (E.19).

Las cifras de accidentes laborales como consecuencia de la falta de seguridad en el trabajo, son otro motivo de preocupación y lucha sindical. Según datos del *Sindicato de Químicas de Barcarena* (2005), se manifiesta un aumento del número de accidentes mortales y accidentes graves que se producen anualmente, “sin que la empresa haya tomado medidas en serio para frenar esta sangría humana” (E.09). A pesar del aumento constante de accidentes, son todavía insuficientes las medidas tomadas por las empresas:

“Mientras que la compañía preveía unos veinte accidentes laborales, en la realidad el año pasado tuvimos 73 accidentes. Esto significa que la empresa no ha realizado una acción seria para disminuir este peligro que nos afecta a todos. (...) La empresa nos dijo que los sindicalistas tenemos un corazón duro, de hierro, con pocos sentimientos. Cuando murió nuestro compañero nos encerramos en el sindicato para llorar su muerte”. (E.01, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena*)

A partir de las observaciones realizadas por los sindicatos, las empresas no acostumbran a tomar decisiones que perjudiquen a los directores y gerentes responsables de los errores en la seguridad laboral. Refiriéndose al director técnico responsable del grave accidente laboral mencionado: “Al contrario, fue ascendido, y ahora forma parte del nivel superior de gerentes. Para que el cadente fuera olvidado, los trabajadores accidentados fueron enviados a São Paulo por un periodo de un año. Para que nosotros lo olvidáramos todo” (E.01).

Por su parte, las empresas manifiestan tener buenas relaciones con los sindicatos: “la buena relación de la empresa VALE con los empleados se extiende a la postura adoptada en relación con los sindicatos con los cuales la empresa interactúa. Las negociaciones con los diversos sindicatos, son conducidas a través de los Convenios Colectivos de trabajo y complementadas a través de negociaciones regionales, con la finalidad de valorizar la diversidad de cada región en la que la empresa actúa” (CVRD, *Relatório Anual*, 2004 p.54). Muy diferentes son las percepciones de los representantes sindicales: “a los sindicalistas no nos permiten el libre acceso a la empresa. Tenemos que pedir permiso cada vez que queremos hablar con los trabajadores” (E.05) (E.06).

Un punto de constante desacuerdo con los sindicatos es el pago de las horas extras realizadas, y el número de horas que pueden realizar los trabajadores de la empresa:

“la causa del accidente laboral hoy en día, es la carga horaria. Es muy elevada en la mina de la empresa *VALE DO RIO DOCE*. Los horarios son muy intensos, y se piden auditorias del Ministerio do Trabajo. Pero cuando ellos vienen a examinar la empresa, nadie del sindicato lo sabe, pues no somos avisados, por lo que no podemos acompañarlos. Talvez el acompañamiento cuestionaría el trabajo de la empresa, puesto que ellos lo fiscalizarían, además los inspectores podrían inspeccionar los lugares donde indican los sindicatos: mira, en tal lugar tiene estos problemas”. (E.20)

Acción y libertad sindical. Uno de los indicadores de calidad de una democracia son los derechos sindicales, que se incluyen libertad de acción y elección de representantes. Las posibilidades de que disponen los delegados sindicales de información y fiscalización en las áreas de la producción y observancia de las normas de protección del medio ambiente y sociales son muy restrictivas:

“La empresa *ALUNORTE* no permite que se lleven informaciones a los trabajadores. Necesitamos de un permiso especial. De un total de 1.100 trabajadores, 490 están sindicalizados en el Sindicato de Químicas”. (E.01, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena*)

En una situación de posibles represalias y de inseguridad laboral de cara al futuro, los trabajadores de las empresas mineras, rehúsan aceptar cargos de representación sindical, debido a las posibles consecuencias de penalización o despido al terminar el mandato, como es el caso en Porto Trombetas:

“No disponemos de lugar de reunión o de representación. Lo hemos solicitado innumerables veces pero sin resultado. Ningún compañero quiere aceptar un cargo sindical, pues al terminar el mandato de cuatro años, la empresa busca cualquier excusa para despedirlo. (E.28, *Sindicato dos Trabalhadores da Industria da Construção de Oriximiná*)

“En la actualidad, nuestros lideres dentro de Porto Trombetas, hasta ellos se sienten presionados. Ellos sienten lo siguiente: hoy tengo una protección, pero cuando acabe el mandato sindical, seré despedido, y será que podré volver a trabajar dentro del proyecto de Porto Trombetas, en la *Mineração Rio do Norte*? En esta situación, muchos se sienten presionados. No quieren ser representantes sindicales porque no se pueden manifestar”. (E.28, *Sindicato de Trabalhadores de Industria de Construção e do Mobiliario de Oriximiná e Faro*)

Otra dificultad es la falta de espacios apropiados para las reuniones de asesoramiento jurídico y sindical:

“La *Mineração* cría muchos mecanismos para dificultar el trabajo del sindicato. (...) La mayor dificultad hoy en día, es la de no poder disponer de una representación dentro de Porto de Trombetas. Todavía no hemos conseguido un espacio, a pesar de que aquel espacio es un espacio de propiedad municipal. La *Mineração* tiene aquello como espacio publico. En esta situación se dificulta el trabajo del sindicato, debido a no poder tener la proximidad necesaria con los trabajadores, con los trabajadores de Porto Trombetas, con sede en Oriximiná”.

(E.28, *Sindicato de Trabalhadores de Industria de Construção e do Mobiliario de Oriximiná e Faro*)

En caso de que los representantes sindicales adopten actitudes de denuncia frente a las arbitrariedades de la empresa, no solo esta en juego su propio lugar de trabajo, sino el de toda su familia: “otra forma de represión es la de no contratar a mis hijos o familiares, no pagan los cursos de la universidad, mientras que a otros empleados les pagan todo esto” (E.01). Todos los representantes sindicales manifiestan las dificultades para que las empresas acepten mesas de coordinación paritarias, u órganos de representación sindical. El mayor problema se manifiesta en el continuo cambio de representantes de las comisiones de coordinación empresariales:

“No conseguimos nada con ellos. Es muy difícil con la *VALE*, conseguir algo. Ya lo intentamos todo con ellos, y no conseguimos nada. Ellos se reúnen directamente con nosotros, y increíblemente ya no queremos saber nada más de reuniones, porque se trata de solo asistir para oír lo que ellos tienen que explicar. (...). La empresa nos envía una comisión, y cuando esta todo discutido y aprobado, aquella comisión es destinada a otro lugar, y aparece otra comisión de negociación. Y tenemos que comenzar de nuevo las negociaciones. La comisión anterior desaparece y llega la nueva. Es increíble como funciona esta estrategia de cambiar de comisión de negociación. La verdad es que la comunidad todavía hoy no ha visto ninguna ventaja por parte de la *VALE*”. (E.18)

La percepción del riesgo ecológico es elevada por parte de la sociedad civil y los sindicatos. Los riesgos pueden también de carácter cultural, ya que la instalación de grandes empresas mineras, va acompañado a la destrucción de formas autónomas de vida tradicionales. Los organismos públicos son señalados por la falta de una fiscalización eficiente: “No existen laudos sobre impactos ambientales o ecológicos (...) Todo esto forma parte del complejo industrial de las empresas se que instalan aquí por causa da energia barata”. (E.01). Por otro lado, el incumplimiento de la legislación establecida aparece de formas diferentes:

“No existen laudos, y los pocos que son realizados son financiados por la propia empresa. Esto significa que a la hora de medir la cantidad aceptable de contaminación de los ríos. Suben el límite máximo de contaminación, para que de esta forma puedan afirmar que no lo contaminan y que la contaminación se mantiene bajo los límites tolerables”. (E.01)

La falta de sensibilidad frente a las comunidades tradicionales, como es el caso de las comunidades de *quilombos*⁷:

“Percibimos las consecuencias en los *quilombos*, especialmente en la cultura. Ellos cambian la cultura de los negros. Los animales y los ríos aparecen muertos. Hay animales en el río que ya no aparecen, pues se asustan con el tráfico de los grandes barcos de la mineración. El Lago Batata está muy contaminado. También algunos *igarapés*⁸”. (E.29, *Associação das Comunidades Remanescentes de Quilombos do Município de Oriximina*)

⁷ Comunidades de negros fundadas a mediados del siglo XIX, por los esclavos que huían de la servidumbre.

⁸ Pequeños riachuelos, abundantes en esta región.

La nueva división internacional del trabajo, se manifiesta en las declaraciones de un sindicalista que en el año 2005 participó en Alemania en un Congreso organizado por los sindicatos alemanes:

“Mi salario es de seis mínimos. Acabo de llegar de un viaje da Alemania enviado por los sindicatos alemanes. Es la primera vez que oí hablar del Pacto Global incentivado por la OIT y las Naciones Unidas. Aquí tenemos una media salarial de 490 reales, mientras que los trabajadores alemanes del mismo sector ganan 2.000 euros”. (E.01)

“Los sindicalistas alemanes argumentan que Alemania ya no tiene mas disponibilidad de energía a bajo costo (...) Las empresas de producción de aluminio tienen que pagar la energía a precios muy elevados, lo que repercute en el precio final del aluminio. Allí pagan 45 RS por kilovatio, mientras que aquí cuesta solamente 0,70 RS el kilovatio. Con estos costos las empresas de aluminio acaban de ser competitivas y como consecuencia cierran. Los puestos de trabajo son llevados a otros países con costos económicos de producción menores. La energía en el Brasil es mucho mas barata a causa de esta situación. Ellos piden apoyo a los sindicatos brasileiros para que luchen por un aumento del precio de energía para de esta forma evitar que los puestos de trabajo en Europa no desaparezcan. (E.01)

La solidaridad internacional esta íntimamente vinculada con la anterior, puesto que es simplemente una consecuencia de la acción sindical. En el actual marco de competitividad, atracción a cualquier precio de nuevas inversiones y mantenimiento de los costos de producción la acción sindical solidaria se ve dificultada:

“Ahora nos piden solidaridad para que no desaparezcan los puestos de trabajo en Alemania. Y cuando éramos nosotros los que pedíamos solidaridad, que hicieron ellos? Nada! que hicieron durante los últimos 500 anos? Nada! Ahora que ellos se sienten amenazados nos piden ayuda. (E.01)

La estrategia de acción sindical nacional, se encuentra limitada por los acuerdos sindicales a nivel nacional, puesto que algunas de las grandes empresas minero-metalúrgicas colaboran a diferentes niveles con el gobierno. Realizar reivindicaciones que pongan en peligro la actual política macroeconómica, comporta dificultades con otras federaciones sindicales y con los propios sindicatos:

“Desde el sindicato nos encontramos en un momento difícil. Mire la CVRD está apoyando económicamente al actual gobierno. Esto nos pone en una situación muy difícil. Cuando vino el Presidente Lula aquí, los responsables sindicales de su comitiva, apenas quisieron hablar con nosotros como representantes de los trabajadores”. (E.01, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena*).

La responsabilidad social empresarial. A partir de los tres niveles de abordar la RSE de las empresas, la obligación social, la reacción social y la sensibilidad social o proactividad social, se interpreta de forma asimétrica, según se analicen los resultados de la empresas, o de los sindicatos y de la sociedad civil.

Los sindicatos cuestionan la efectividad de las acciones de RSE en todos los niveles, al verse como poco efectivas: “Por outro lado, estas empresas como a CVRD. No cumplen con las medidas de protección medioambientales. Solamente le interesa la publicidad en que aparece como empresa modelo y nada mas” (E.01, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena*). Estos accidentes medioambientales ya han sido detectados y denunciados en diversas ocasiones:

“Un problema ha sido en la Lago Batata. Allí en el fondo existe una capa de varios centímetros de espesor de los derechos de la bauxita (...). Otro problema es la tala indiscriminada de árboles. He visitado las zonas, he conversado con varios testigos, y de tanta madera que cortan, en lugar de aprovecharla o de venderla, la entierran en enormes agujeros en la tierra. Hay testigos que lo han visto. ¿Será que quieren esconderla?” (E.30, *Associação de Pescadores de Oriximiná, C 47*).

“He visitado las llamadas reforestaciones. Apenas crecen arbustos. Tardarán varias generaciones en ser nuevamente bosque” (E.30).

Los medios de información locales informan sobre los peligros medioambientales inherentes de la explotación de la bauxita y de otros minerales en la Amazonía, siendo un tema de denuncia por parte de los sindicatos: “ha habido muchos accidentes medioambientales, y la empresa apenas ha tomado medidas” (E.07). “A diferencia de los sindicatos europeos, que tienen los comités de empresa que incluso fiscalizan la producción y la emisión de gases, aquí no tenemos ni siquiera posibilidad de fiscalización de nada” (E.08).

Por lo que respecta a la oferta de puestos de trabajo en la población local por parte de las empresas, las entidades y asociaciones de la sociedad civil coinciden en denunciar la falta de voluntad política de las empresas en formar a la población de los municipios:

“Falta de calificación profesional, falta de inversiones en el ser humano; entonces nosotros perdemos lugares de trabajo para las personas procedentes del Sur y Sudeste. Trayendo un montador mecánico para dentro do Porto Trombetas, que es una función que puede ser enseñada y aprendida aquí”. (E.28, *Sindicato de Trabalhadores de Industria de Construção e do Mobiliário de Oriximiná e Faro*).

Con la instalación de las grandes empresas, se han establecido vínculos entre el sector privado y el poder público. Las relaciones con las comunidades y los municipios se establecen a partir de convenios con el gobierno local, o con fundaciones, como la *Fundação Vale do Rio Doce*, en cuyo patronato se encuentran representados miembros de la empresa, representantes de la administración local y representantes de la sociedad civil. El objetivo es incentivar el desarrollo local, y el “desarrollo sostenible de las comunidades con las cuales la empresa interactúa” (CVRD, *Relatório 2004*, p.79).

No obstante, no siempre se han creado entidades jurídicas para incentivar esta cooperación, cuya ausencia ha tenido como resultado prácticas poco transparentes y poco fiscalizadas entre el sector empresarial y el poder público. La influencia de estas empresas en la política local ha sido decisiva desde su implantación, detectándose estrechos vínculos de conveniencia con los políticos locales, los cuales tradicionalmente han privilegiado los intereses de estas empresas:

“Es claro el poder de influencia. (...) La empresa invierte no solo en políticos locales, sino también en político a nivel estatal, en el gobernador del estado. La empresa necesita de estos aliados para que defiendan los intereses de ella a nivel del estado y a nivel del Brasil”. (E.28, *Sindicato*

de Trabalhadores de Industria de Construção e do Mobiliario de Oriximiná e Faro).

La falta de inversiones efectivas para los municipios aparece como factor común a todos ellos, siendo un problema central el pago de los *royalties*. “Mientras que en el estado de Pará las empresas mineras pagan un tres por ciento, en otros países en donde extraen mineral, como en Australia pagan el cinco por ciento” (E.32). “La riqueza, no tiene un beneficio para la comunidad, por que el beneficio de la compañía es lo que ella paga de impuestos, ejemplo, INSS⁹. (...) Esto no es un beneficio directo. Es una obligación, en función de los impuestos. No ha contribuido en nada, ni tampoco agrega valores en nada. No esta retribuyendo por las riquezas que toma y por la producción que extrae”. (E.19).

La CVRD ha realizado regularmente aportaciones económicas en los municipios. El problema, en este caso, proviene de la falta de capacitación y planificación de los propios municipios: “muchos municipios presentaron su proyecto de desarrollo a la CVRD de forma errónea”¹⁰.

Un aspecto básico de la RSE se refiere a las relaciones con las comunidades indígenas. Las áreas de mineración y de explotaciones abiertas se encuentran en territorios habitados por diferentes grupos de indios. Desde los inicios de la instalación de las empresas, las relaciones no han sido fáciles, puesto que un simple análisis de la prensa diaria indica conflictos cotidianos entre las empresas y los diferentes grupos. La CVRD muestra, sin embargo, una relación libre de conflictos y cooperativa. Según se desprende de las entrevistas la realidad dista de la imagen corporativa. Acciones de bloqueo de las carreteras, y de ocupaciones en áreas de minería son frecuentes. La falta de vallas protectoras de las líneas férreas que cruzan las tierras circundantes, ya ha causado varios accidentes mortales entre los pobladores: “y la empresa ahora empieza unas obras para la construcción de un túnel que pedimos hace años, para evitar mas accidentes”. (E.08). Aparece la tónica general de la falta de interés por los municipios: “*Vale do Rio Doce*, según mi punto de vista, tendría que devolver un poco de la riqueza”. (E.19)

En el ámbito de la salud, se destaca el apoyo a las *Comunidades Remanescentes de Quilombos*, aunque no especifica a que comunidades, dada la existencia de 32 en la región de Oriximiná. Conjuntamente con la *Fundação Esperança de Santarém*, se asiste a proximadamente 300 familias. El sector educacional, la empresa ofrece becas de estudios para los hijos que desear cursar estudios superiores, además de mantener con la Prefeitura de Oriximiná un convenio para el transporte de profesores y la merienda escolar. Con objetivo para contribuir al desarrollo sostenible, la empresa ha impulsado algunos micro proyectos. Se mantiene una posición de desconfianza frente a las inmensas ganancias de estas empresas y los escasos resultados para los municipios en que se encuentran instaladas:

“Ni la mitad de lo que toma en Carajás tenemos beneficios de esto, vamos a ver, yo tomo la riqueza y no doy ningún beneficio para la comunidad. Por el retorno de la empresa es lo que paga de impuestos, ejemplo el INSS y estas cosas” (E.19)

Desde los sindicatos se cuestiona incluso el poder imparcial de órganos gubernamentales como el IBAMA¹¹, como mediador de los conflictos medioambientales, al favorecer directa o indirectamente los intereses de las empresas:

“Cuando un agricultor hace una zafra, es multado con 23.000 reales por el IBAMA. Mientras que la VALE, realiza las mismas acciones y no fue multada por el IBAMA. Por se multó al agricultor? Fue multado precisamente porque el cortó

⁹ Instituto Nacional de Seguridade Social.

¹⁰ www.ufpa.br/beiradorio/arquivo/Beira23 (consulta abril, 2006)

¹¹ Instituto Brasileiro Meio Ambiente.

una *juquirá*¹², unas *juquiras* que se encontraban en medio de su plantación (...) lo multaron por plantar un pedazo de tierra, en 23.000 reales (...) lo multaron por plantar maíz y arroz, el maíz era para él. Mientras que la *VALE*, por otro lado, cortó 23 *alqueires*, y no sufrió ninguna multa o fiscalización. Este es mi cuestionamiento, y por estos motivos lucho por ellos”. (E.017).

5. La “subjektivización de la actividad”: actitudes de los trabajadores

La percepción de los trabajadores y de sus familias es importante para conocer sus futuros planes. Para ello se han establecido tres categorías: primera, jubilación; segunda irregularidades en la contratación; tercera, formación profesional.

Cuadro 1. Tipología de los trabajadores entrevistados

TRABAJADORES EN SITUACION LABORAL REGULAR.	Mantienen a lo largo de los años un contrato y salario regular, con aumentos acumulativos. Trabajadores vinculados a las empresas CVRD o MRN, aunque también otros han trabajado en la labranza y en la construcción, lo que les ha permitido construir su propia casa. Los salarios recibidos varían entre 4 y 7 salarios mínimos. Los entrevistados tienen una posición muy crítica con las empresas. Una parte de ellos, actualmente está vinculado a cargos políticos o de asesoramiento en el municipio.
TRABAJADORES EN SITUACION LABORAL PRECARIA	Trabajadores subcontractados por empresas tercerizadas o que han cambiado de trabajo. Los salarios varían entre 3 y 4 salarios mínimos.
TRABAJADORES EN SITUACION DE SUB EMPLEO	Generalmente trabajo en servicios. Se trata de trabajadores en ocupaciones temporales. Con unos ingresos menores de 3 salarios.
TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL MERCADO LABORAL	Causada por los bajos salarios, por enfermedad, por desempleo de larga duración, y por el trabajo informal. Trabajo en el campo. Los salarios no alcanzan 1 salario mínimo. Los entrevistados son mayoritariamente del sexo femenino. Falta de seguro de enfermedad.

Jubilación. Con los años de trabajo en la minería, algunos entrevistados se muestran satisfechos por haber dejado este trabajo, al haberles causado prejuicios de salud, debido a las jornadas de trabajo discontinuas, la contaminación de partículas en el aire:

¹² *Juquirá* y *alqueires* son árboles típicos de la región amazónica.

“Van a tener una jubilación con problemas de salud, les van a extraer todo, sin ninguna cualidad de vida. Muy pocos empleados de las empresas van a tener una buena jubilación. Alrededor del 90 por ciento no tendrá una buena calidad de vida cuando se jubile. Actualmente, solamente el 10 por ciento tiene buena calidad de vida en la jubilación en función de la explotación y de la forma como ha sido tratado. (...) Yo considero actualmente la *Vale* como una basura, como parte de una basura humana”. (E.19)

El despido improcedente, o sin causas justificadas es común, especialmente entre los representantes sindicales en las grandes empresas minero-metalúrgicas:

“Razones no puedo hablar, porque la empresa no me dio ninguna. No alegó razones, simplemente me dijeron que ya no me necesitaban mas y me despacharon. (...) No me respetaron (...) sin ningun tipo de respeto como persona”. (E.19)

Formación y reciclaje profesional, considerado como uno de los problemas mas graves. La mayor parte de la población tiene un nivel bajo de escolaridad, lo que dificulta su inserción en el mercado de trabajo. Los sindicatos han reivindicado constantemente la creación de centros de Formación Profesional en los municipios, sin que apenas hayan sido tratadas por el poder público y las empresas mineras.

En forma de conclusiones

A partir del análisis cualitativo de teorización, se han formulado una serie de conclusiones e hipótesis generales sobre tres aspectos: el diálogo social, las empresas y la responsabilidad social de las empresas la acción sindical.

Respecto al mercado de trabajo en los “enclaves” minero-metalúrgicos estatuidos, la mayoría de la mano de obra empleada en estos complejos de extracción mineral proviene de las zonas rurales y de otros estados vecinos como el Maranhão. Muchas familias han perdido el pequeño espacio de tierra o se han visto obligados a abandonarlo debido a la falta de infraestructuras básicas como puesto de salud y escuelas, y a la poca rentabilidad que comporta su mantenimiento. Las trayectorias de los trabajadores de estas empresas vienen marcadas por una vida laboral de corta duración. Muchos de los trabajadores, después de diez o quince años de trabajo en las empresas, se establecen por cuenta propia como autónomos: “Las exigencias de calificación afecta solo a una parte reducida de la masa de trabajadores se realiza al lado de una producción mayor de empleos precarios e inestables, marcando a cara social de las ciudades que crecen en los alrededores de estos grandes complejos industriales” (CASTRO, 1995:92).

Frente al diálogo social entre empresas y sociedad civil, se formula la hipótesis siguiente. El impulso de un dialogo social fructífero entre los actores de la sociedad civil y los actores privados, para conseguir la implantación del Trabajo Decente, será posible, si previamente los actores privados cumplen estrictamente los convenios sobre salud y seguridad en el trabajo, no solo en el interior de la empresa, sino también que aseguren su cumplimiento en las empresas tercerizadas y subcontratadas.

La creación de un clima de diálogo social productivo será posible a partir del momento en que las empresas permitan la plena libertad sindical según la Constitución de la OIT, y los salarios aumenten de forma digna para mantener las familias, y las condiciones de trabajo se adecuen a las de los países más desarrollados. Respecto a la RSE, aparece necesario replantear en profundidad las acciones de RSE para que de proyectos aislados de carácter asistencialista, se pase a acciones integradas sistémicas que repercutan en el desarrollo endógeno municipal y regional.

Por lo que respecta al gobierno municipal, este se ha mostrado en numerosas ocasiones incapaz de proponer proyectos coherentes de desarrollo a las grandes empresas. Estos proyectos, no aportarán un desarrollo efectivo si no van asociados a la agricultura local, y a otros proyectos que formen parte de una estrategia mas amplia a escala municipal y regional.

Referente a los sindicatos, los Sindicatos de Industrias Químicas, y otros sindicatos en el estado de Pará se encuentran frente retos de acción sindical:

- Dar respuesta política y económica a los procesos de flexibilización laboral y sus consecuencias.
- Dar respuesta social a los problemas sociales de riesgo medioambiental causado por las empresas minero-metalúrgicas.
- Desarrollar una estrategia de acción que no cuestione o contradiga abiertamente la acción sindical de la Central Única de Trabajadores (CUT) con pactos a nivel federal.
- Frente al *Global Compact*, se establece la necesidad de elaborar estrategias propias en el estado de Pará.
- Desarrollar estrategias propias coordinadas, pero no supeditadas a los sindicatos internacionales, frente a la nueva división internacional del trabajo

Son todavía muchas las cuestiones planteadas y no respondidas en esta investigación que sobrepasan los objetivos planteados en el estudio, deja abiertas cuestiones sobre el seguimiento futuro del Trabajo Digno y el *Global Compact*, la gobernanza necesaria y las relaciones laborales en los municipios da Amazônia.

Finalmente, la siguiente frase del sociólogo Wright Mills (1959, p.196) sirve muy bien como conclusión final: “los hombres son libres para hacer la história, pero algunos hombres son mas libres que otros. Esta libertad permite el acceso a los medios de decisión y de poder por los cuales puede ser hecha la historia”.

Bibliografía

ABRAMO, Laís. 2006. Trabajo decente y equidad de género en América Latina (editora). Lima, Organización Internacional Trabajo.

BACURI, Sérgio. 1995. “Os Efeitos da Siderurgia sobre o Mercado de Trabalho na Amazônia”. CASTRO, Edna; MOURA, Edila; SA MARIA, Maria Lucia. (Org.). *Industrialização e Grandes Projetos. Desorganização e reorganização do espaço*. Belém, UFPA, págs. 171-187.

BARRETO TRINDADE, José Raimundo. 1998. *Terceirização e Impacto sobre as Relações de Trabalho na Indústria Extrativa Mineral: o caso da Mineração Rio do Norte*. NAEA, núm. 110. Belém, UFPA.

BANDEIRA, Lourdes Maria. 1997. “Divisão sexual do Trabalho. Práticas Simbólicas e práticas Sociais”. SIQUEIRA, (org.) *Relações de Trabalho, Relações de Poder*. Brasilia, Editora Unb, págs. 155-175.

CASTRO, Edna. 1994. *Industrialização, Transformações Sociais e Mercado de Trabalho*. Papers do NAEA, n. 23. Belém, UFPA.

CASTRO, Edna, 1995. ”Industrialização, Transformações sociais e Mercado de Trabalho”. CASTRO, Edna; MOURA, Edila; SA MARIA, Maria Lucia. (Org.). *Industrialização e Grandes Projetos. Desorganização e reorganização do espaço*. Belém, UFPA, págs. 91-121.

- CORÔA FILHO, Vicente Uparajara. 2005. *Redes de subcontratação e desenvolvimento local: a atuação da Albras no arranjo produtivo de Barcarena*. Dissertação (Mestrado em Planejamento do Desenvolvimento). Belém, NAEA, UFPA.
- FREIRE, Lúcia M.B. 1999. “Reestruturação produtiva e desestruturação social do trabalho no Brasil no limiar do século XXI”. *Revista ser Social*, n. 5 Jul/Dez. págs. 45-65.
- FLAVIO PINTO, Lúcio. 1995. “A Desorganização do Grande Projeto”. CASTRO, Edna; MOURA, Edila; SA MARIA, Maria Lucia. (Org.). *Industrialização e Grandes Projetos. Desorganização e reorganização do espaço*. Belém, UFPA. Págs. 47-59.
- Fórum de Responsabilidade Social do Instituto Academia de Desenvolvimento Social, Recife, 2001; IBAS-*Internacional Association for Business and Society Tenht Annual Conference*, Paris, 1999.
- GHAI, Dharam. 2003. “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra. vol. 122, n. 2. págs. 125-160.
- LIPIETZ, Alain; LEBORGNE, D. 1998. “O Pos-Fordismo e seu Espaço”. *Revista Espaço & Debates*. Num. 25. São Paulo, págs. 12-27.
- LIPIETZ, Alain. 1988. *Miragens e milagres. Problemas da industrialização no Terceiro Mundo*. São Paulo, Nobel.
- LÔBO, M. A. 1996. *Estado e capital transnacional na Amazônia: o caso da ALBRÁS-ALUNORTE*. Belém, NAEA-UFPA.
- MACHADO, R. C. 1994. “The present and future of CVRD in the Brazilian aluminium industry”. BARHAM, B.; BUNKER, S. G.; O’HEARN, D. *States, firms and raw materials: the world economy and ecology of aluminum*. Madison: The University of Wisconsin Press, cap. 4, págs. 297-312.
- MONTEIRO, MAURILIO. A. 2003. “Meio século de mineração industrial na Amazônia oriental brasileira: um balanço necessário”. FONTES, E. (Org.). *Os Conflitos e os Grandes Projetos na Amazônia Contemporânea (Século XX)*. Belém, Emotion, v. 2, págs. 150-185.
- MONTEIRO, Maurílio. 1998. *A siderurgia e Carvoejamento na Amazonia. Drenagem energético-material e pauperização regional*. Belém, Naea/UFPA.
- OFFE, Claus. 1989b. “Trabalho como categoria sociológica fundamental?”. *Trabalho e Sociedade*. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, n. 85.
- OFFE, Claus 1989. *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “sociedade do trabalho”*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT). “La seguridad económica mundial en crisis. Un nuevo informe de la OIT descubre un “mundo lleno de ansiedad e ira”. *Revista Trabajo*, n. 52. 2006.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT). 2006. *Datos sobre el Trabajo Decente*. Ginebra.

OLIVEIRA, C. A. B. de. 1994. “Contrato Coletivo e Relações de Trabalho No Brasil”. *O Mundo do Trabalho - Crise e Mudança no Final do Século*. Campinas, Edit. Pagina Aberta, págs. 209-231.

PONT VIDAL, Josep; MONTEIRO, Maurílio. 2006. *Trabajo, Familia y participación en los municipios minero-metalúrgicos de Barcarena, Parauapebas y Oriximiná*. Belém, NAEA / UFPA (mimeo).

SAMPAIO, Marcelo 1999. “O Programa Grande Carajás e a Dinâmica Política na Área de Influência da Ferrovia: Políticas Públicas e Poder Local na Amazônia”. CASTRO, Edna; MOURA, Edila; SA MARIA, Maria Lucia. (Org.). *Industrialização e Grandes Projetos. Desorganização e reorganização do espaço*. Belém, UFPA, p. 187-222.

SIQUERIA, Deis E.(org.). 1997. *Relações de Trabalho, Relações de Poder*. Brasília, Editora UnB.

TARSITANO NETO, Frederico 1995. “A Divisão Internacional do trabalho e a Nova Indústria do Alumínio na Amazônia”. In: CASTRO, Edna; MOURA, Edila; SA MARIA, Maria Lucia. (Org.). *Industrialização e Grandes Projetos. Desorganização e reorganização do espaço*. Belém, UFPA. págs 71-91.

TRINDADE, Barreto, J.R. *Terceirização e Impacto sobre as Relações de Trabalho na Indústria Extrativa Mineral: o caso da Mineração Rio do Norte*. Belém, UFPA/NAEA, 1998.

TRINDADE, J. R. 2000. *A metamorfose do trabalho na Amazônia: para além da Mineração Rio do Norte*. Belém, NAEA-UFPA.

* Texto Revisado: Josep PontVidal