

A mineradora global brasileira e a maior greve no setor privado do Canadá em 30 anos

Thiago Trindade de Aguiar¹

Esta comunicação sintetiza observações de campo e entrevistas realizadas entre setembro e outubro de 2016 em Toronto e Sudbury (Ontário, Canadá) com trabalhadores e sindicalistas² da Vale. Trata-se de um material descritivo, parte de uma pesquisa de doutorado em andamento no PPGS-USP. Pretende-se ilustrar uma série de conflitos relacionados ao processo de internacionalização da companhia, em particular, a longa greve ocorrida nas operações desta empresa no Canadá entre 2009-2010.

De CVRD a Vale: breve histórico

A Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) foi criada em 1942 na região de Itabira, Minas Gerais. Durante a ditadura militar (1964-1985), a empresa acelerou a exportação de minério de ferro, alcançando a posição, já nos anos 80, de maior produtora de minério de ferro do mundo (COELHO, 2014). Em 1997, durante o governo FHC, a CVRD foi privatizada num processo do qual saiu vitorioso um grupo de empresas liderado por Benjamin Steinbruch, bancos e fundos de pensão. Na sequência, Steinbruch, em conflito com outros controladores, deixa a CVRD. Em seu lugar, assumiu a presidência da empresa Roger Agnelli, ex-economista do Bradesco, que havia atuado, pelo banco, no controverso processo de avaliação da CVRD para a privatização. Por esta razão, a presença do Bradesco no bloco de controle pós-privatização é alvo de questionamentos, como apontam Godeiro (2007) e Marshall (2015), entre muitos outros.

No período de “preparação” para a venda (MINAYO, 2004), a companhia ainda estatal introduziu as terceirizações, bônus de produtividade (PLR) e individualização dos ganhos. Após a privatização, a reestruturação seguiu, com o plano de pensão sofrendo drástica modificação. Até então, a empresa oferecia aos trabalhadores planos de benefício definido, pelos quais os aposentados recebiam da empresa complementação e mantinham o salário da ativa. Este plano deu lugar a um plano de contribuição definida individualizada, pelo qual o

¹ Doutorando no Programa de Pós-graduação em Sociologia da USP e bolsista do CNPq-Brasil. Contato: th.aguiar@gmail.com.

² Cujos nomes sempre aparecerão modificados.

aposentado recebe complementação de acordo com o que investiu ao longo do tempo. Como consequência, o valor das aposentadorias reduziu-se significativamente.

Os trabalhadores da Vale no Brasil são representados por uma miríade de sindicatos locais, muitos dos quais criados pela própria direção da empresa, no período estatal, que colocou nas posições de direção das entidades gerentes e homens de confiança. Em consequência, foram grandes as dificuldades para a auto-organização dos trabalhadores da Vale, que registra em toda a sua história apenas duas greves: em 1945 e em 1989.

Durante o período de privatização, foram tomadas medidas fundamentais para a conformação do que seria o padrão de relações de trabalho adotado pela empresa. Segundo Judith Marshall, baseada em *survey* aplicado a trabalhadores da Vale em 3 países diferentes (Brasil, Canadá e Moçambique):

(1) Vale is noted for being very anti-union; (2) A Vale worker tends to earn less than workers in similar workplaces; (3) Vale managers engage in constant bullying of workers; (4) Vale imposes unrealistically high production goals, thus creating the atmosphere of permanent stress which Vale promised to eliminate; (5) Vale workers live with the constant threat of being fired without due cause; (6) Vale supervisors impose arbitrary disciplinary measures with great frequency; (7) To work at Vale means to work in dangerous conditions because Vale puts production above all else and often covers up health and safety incidents; (8) Vale regularly tries to buy union and government leaders by offering them vehicles, travel, credit cards, etc. (MARSHALL, 2015, p. 172)

Durante a gestão de Agnelli (2001-2011), as ações da companhia valorizaram-se 834% (COELHO, 2014), estimuladas pelo enorme aumento do valor do minério de ferro durante o “superciclo de *commodities*”, quando a China passou a ser a maior cliente da Vale. De 2000 a 2006, o minério de ferro valorizou-se 169% e apenas de 2006 a 2008 houve uma valorização anual de mais 13,3%.

Após a crise de 2008, houve queda no valor do minério, mas recuperação no ano seguinte. Na indústria global da mineração, houve intensa concentração de capitais. A Vale adotou postura agressiva de expansão, passando a atuar em 14 estados brasileiros e em 26 países nos 5 continentes. Além de maior produtora de minério de ferro do mundo, a Vale passou a ser a segunda maior mineradora do mundo³ e também a segunda maior produtora de níquel após a compra da Inco em 2006. Dez anos após a privatização, em 2007, a CVRD passou a chamar-se Vale.

³ Atualmente, a Vale ocupa a oitava posição entre as maiores mineradoras globais (PwC, 2016).

Uma sogra brasileira para os órfãos da “mãe Inco”

Nós ainda chamamos de Inco, é difícil dizer Vale. Eu sou da terceira geração de uma família de mineiros. A mineração tem uma história muito grande aqui na comunidade. (...) Naquele momento, eu lamentei pelo meu governo permitir que uma empresa estrangeira comprasse a Inco, que era uma empresa canadense icônica. Nós sempre nos referimos à Inco como “mãe Inco”, achávamos que era uma empresa enorme em nossa ignorância diante do mundo da mineração. Mas, então, frente à Vale, não era nada. A Vale a comprou em dinheiro. (...) Eu digo para muitas pessoas que nós tínhamos a “mãe Inco” e agora nós temos a sogra feia [risos]. (George em entrevista)

A Inco foi a maior produtora de níquel do Canadá e a segunda maior do mundo, antes da compra pela Vale. Atualmente, suas maiores instalações estão na região de Greater Sudbury (Ontário), além de unidades em Kronau (Saskatchewan), Port Colborne (Ontário), Thompson (Manitoba), Long Harbour, Saint John e Voisey’s Bay (Terra Nova e Labrador), e dos escritórios da diretoria de metais básicos da Vale em Toronto. A mineração de níquel em Sudbury remonta a fins do século XIX. Em 1902 foi criada a *International Nickel Company*, a partir da incorporação da mineradora por capitais dos Estados Unidos. A sigla Inco passa a ser utilizada em 1919 (SWIFT, 1977). Anos depois, por conta de medidas antitruste, há uma troca de ações e a Inco “passava a ser considerada canadense” (COELHO, 2016, p. 233). Em Sudbury também operava outra tradicional mineradora local, a Falconbridge. A cidade é historicamente dependente da mineração de níquel e nela há famílias de mineiros há 5 gerações.

Durante o período de concentração de capitais no setor, Inco e Falconbridge, as duas maiores mineradoras canadenses, ensaiaram uma fusão que não avançou pelas restrições dos órgãos de concorrência daquele país. A “mãe Inco” representa, para os mineiros, um passado construído por seus pais e avós. É com tristeza, portanto, que se fala do fracasso da fusão entre as duas grandes mineradoras da cidade.

“Mãe Inco” era a forma como chamavam a companhia. (...) Havia duas empresas de mineração aqui, a Inco e a Falconbridge. Elas tentaram uma fusão, o que teria sido a melhor coisa para Sudbury obviamente porque então você teria duas grandes mineradoras. Ainda hoje as duas são as maiores empregadoras da cidade. Agora, você vê os lucros indo para qualquer lugar. (Leonard em entrevista)

A Vale veio para cá e decidiu nos tratar do jeito que trata o seu pessoal no lá no Brasil, pagando nada, tratando-nos como merda, demitindo quando tem vontade. (...) Nós sabemos como se faz mineração. Nós não precisamos deles virem aqui nos dizer o que fazer ou como fazer. Ou dizer que estamos ganhando muito dinheiro, como aqueles que vieram aqui e queriam saber de quem eram os carros. “Dos trabalhadores? Está brincando”. Quem diabo eles são? Nós não queríamos a Vale aqui, não pedimos que eles viessem e eles poderiam muito bem ir embora. (Gregory em entrevista)

Em 2006, a Inco foi comprada pela Vale por US\$ 18,24 bilhões de dólares (COELHO, 2014) e a Falconbridge foi comprada pela Xstrata, hoje Glencore, por US\$ 17 bilhões

(PETERS, 2010). A antiga região mineradora de Sudbury era agora parte do cenário globalizado da indústria da mineração. O desconforto converteu-se em muitos momentos num sentimento abertamente “anti-Brasil”. Muitos trabalhadores afirmam que, com o tempo, as pessoas passaram a diferenciar o país da empresa. De todo modo, é comum, nas entrevistas, os trabalhadores referirem-se à Vale como “o Brasil”:

Nossos gestores continuam dizendo “o Brasil quer isto, o Brasil quer aquilo”. Tudo o que sabemos é que todos os dias estão cortando benefícios, cortando isto, sempre perdendo dinheiro, “nós precisamos de mais”. (...) Nós não conhecemos o Brasil, não estamos em contato. O seu país é distante do nosso. Nós somos as mesmas pessoas, todos pensamos do mesmo jeito, trabalhamos igualmente, mas temos todo um continente de distância. Eu esperava que fôssemos fazer parte de uma corporação gigante. Mas logo na sequência começou: “Se você não faz o que eu digo, você é apenas 5 % de nossa organização, então você não significa nada para nós”. (John em entrevista)

Um poderoso sindicato multinacional com profundas raízes locais

A Vale assumiu o controle da Inco enquanto estava em vigor o contrato coletivo assinado anteriormente pela empresa canadense e pelo sindicato USW Local 6500. O sindicato é uma seção local do poderoso *United Steelworkers* (USW), sindicato binacional estadunidense e canadense (também com presença em países do Caribe) que informa ter 1,2 milhão de trabalhadores ativos e aposentados associados. O *Steelworkers* é, nas palavras de Peters (2010, p. 75, tradução nossa), “o maior sindicato do setor privado na América do Norte, o sindicato com as maiores alianças globais e (...) com tradição de militância e inovação”. O autor também chega a considerar este o maior sindicato do setor privado no mundo (PETERS, 2010, p. 76), motivo pelo qual, para ele, a greve de 2009-2010 teria terminado numa “derrota amarga” diante de uma poderosa transnacional.

O *Steelworkers* é o principal sindicato da AFL-CIO, a federação sindical dos Estados Unidos, com 55 sindicatos filiados e 12,5 milhões de trabalhadores associados. O próprio USW, por sua vez, tem um caráter federativo, já que representa trabalhadores de setores econômicos muito diversos, por meio de sindicatos locais afiliados. No Canadá, o *Steelworkers* é filiado à *Canadian Labour Congress* (CLC), uma federação que cumpre neste país o mesmo que a AFL-CIO cumpre nos Estados Unidos. O CLC representa 3,3 milhões de trabalhadores canadenses num universo de cerca de 19,5 milhões de trabalhadores ativos no país. O *Steelworkers* internacional tem a representação dos trabalhadores de todas as unidades da Vale no Canadá. Em Sudbury, a representação dos trabalhadores mineiros e das áreas de produção é realizada pelo sindicato USW Local 6500.

O *Steelworkers* ganhou a representação da Inco, de acordo com o modelo *closed shop*, em 1965. No entanto, havia um sindicato anteriormente representando aqueles trabalhadores: *Mine Mill*, que perdeu a representação, nas palavras de um dirigente sindical, porque “falhou em manter boas relações” com a CLC. Trata-se de uma história que se cruza com a trajetória de Leo Gerard, canadense, mineiro de Sudbury e hoje presidente internacional do *Steelworkers* nos Estados Unidos. Para Judith Marshall, o determinante para a perda da representação da Inco pelo Mine Mill teriam sido as posições abertamente comunistas do sindicato:

O presidente internacional Leo Gerard vem desta mina em Sudbury. Os trabalhadores foram representados pelo *Mine Mill Smelter Workers*, que foi um sindicato com poucos... Baseado nos Estados Unidos, mas um sindicato comunista, abertamente comunista. (...) Nessa altura, o *Steelworkers* representou um papel feio, tentando destruir o sindicato comunista. E o pai do Leo foi membro daquela geração. Não conheço bem a história, mas parece que o pai do Leo era do outro sindicato e mudou para o *Steelworkers*. (Judith Marshall em entrevista).

Por sua vez, Hans Brasch, imigrante alemão que trabalhou na Inco de 1952 a 1992, apresenta reconstrução um pouco diferente.

Você já ouviu falar do macartismo nos Estados Unidos? Todo mundo era um comunista... E eles acusaram o *Mine Mill Local 598* de ser comunista, o que eu questiono ainda hoje. Bem, de todo modo, em 1962 o *United Steelworkers* veio e ganhou a representação por 15 votos. (...). Quando o *Steelworkers* veio... quando você faz campanha por votos, você faz muitas promessas. O mesmo fez o *United Steelworkers*: “Nós temos mais dinheiro, nós vamos mostrar para a Inco!” Enquanto se negociava, houve uma disputa no subsolo e houve uma *wildcat strike*, isto é, sem a autorização do sindicato, uma greve de 24 dias, então o sindicato *United Steelworkers* se estabeleceu. (Hans Brasch em entrevista)

Pode-se especular um provável motivo da pressão sobre o *Mine Mill* em Sudbury: além da histórica presença de capitais estadunidenses na Inco, segundo Brasch, a empresa havia sido a principal fornecedora de níquel durante a II Guerra Mundial e seguia sendo uma das principais fornecedoras da indústria bélica estadunidense.

Nas décadas seguintes, consolidou-se a tradição de realização de greves longas, especialmente durante a negociação de contratos coletivos. Brasch (2010) descreve várias greves longas das quais participou como operário ou documentou, após a aposentadoria, em seus trabalhos organizando a história do sindicato, como por exemplo: 1958 – 91 dias; 1969 – 121 dias; 1975 – 10 dias; 1982-83 – 32 dias de greve seguidos de 275 dias de *shutdown* [encerramento da produção pela companhia]; 1997 – 26 dias; 2003, 89 dias; e 2009-2010, já como Vale, 361 dias. Do período coberto por sua pesquisa (1958 a 2010), a greve de 2009-2010 foi de longe a maior. Depois dela, pode-se mencionar a longa greve de 261 dias em 1978-1979, quando se conquistou o *nickel bonus*, um bônus pago anualmente de acordo com

a variação dos preços do metal. Este bônus seria um dos aspectos de discórdia com a direção da Vale.

Sudbury é uma cidade marcada pela cultura mineira. O sindicato tem presença significativa na vida local⁴ apesar da diminuição da força de trabalho nas minas (o USW Local 6500 tem atualmente 3,3 mil membros). Seus *stewards*, representantes no local de trabalho, têm presença constante no cotidiano da produção, opinando nos procedimentos de segurança do trabalho e apresentando queixas (*grievances*). Estas são muito importantes na organização das relações entre mineiros e supervisores e são reguladas detalhadamente nos contratos coletivos. O coletivo operário obteve ao longo do tempo sucessivos aumentos salariais e de benefícios. Segundo dados de Peters (2010) e através informações obtidas em entrevistas, a média salarial anual dos trabalhadores da Vale em Sudbury é de 100 mil dólares canadenses, podendo chegar a 150 mil em casos de trabalhadores que fazem muitas horas-extras e cuja produtividade é superior.

Trata-se de uma cultura sindical e operária significativamente diferente daquela manejada pela Vale em suas operações no Brasil, nas quais rotatividade da força de trabalho, baixos salários e terceirizações são características marcantes, acompanhadas de um padrão de atuação sindical em que a pulverização das entidades, o distanciamento do local de trabalho e a burocratização das cúpulas trazem como consequências baixo ativismo sindical e a oposição restrita às iniciativas da empresa.

“Ter-me como patrão pode não ser fácil”

Estas foram as palavras de Roger Agnelli, então presidente da Vale, para uma reportagem do *Financial Times*⁵, de março de 2010, que tratava da longa greve nas instalações canadenses da empresa. A publicação apontava as diferenças de administração após a saída de muitos gerentes canadenses e a introdução de mudanças pelos novos controladores brasileiros. Uma cultura mais participativa de decisões adotada pela Inco teria substituída pela centralização promovida pela Vale, desejosa de aumentar a produtividade dos trabalhadores de sua unidade canadense. Agnelli, que deixou a presidência da Vale em 2011, ainda hoje deixa memórias amargas entre os trabalhadores de Sudbury:

⁴ O principal salão de festas de Sudbury, por exemplo, fica dentro da sede do sindicato.

⁵ SIMON, B.; WHEATLEY, J. Heading in opposite directions. *Financial Times*, Londres, 11 mar. 2010.

Eu sempre achei que a forma como ele se apresentava aqui na Vale era como um nazi, um nazi alemão da Segunda Guerra Mundial. (...) Pela forma como eles tratam as pessoas, como as segregam. A forma como conduzem os negócios é: ou você aceita ou sai. Esta era a forma como os nazistas conduziam seus negócios. (Robin em entrevista)

Eles demoraram os três primeiros anos, até 2009, para montar sua estratégia e saber como eles poderiam tomar o controle porque eles achavam que o sindicato era muito forte. (...) Eles queriam pulverizar o sindicato. Eu acho que eles queriam uma greve longa para nos quebrar. (John em entrevista)

Durante os primeiros 3 anos de operação da Vale, ainda sob vigência do contrato anterior, os entrevistados descrevem um período de “estudo”, a preparação de uma estratégia para impor mudanças nas negociações de um novo contrato: um plano meticuloso, que teria envolvido 1) parar as minas por pouco mais de um mês, estendendo o contrato que expirava, para realizar serviços de manutenção; 2) contratação de um escritório de advocacia conhecido por suas atividades antissindicais; 3) contratação de trabalhadores temporários (chamados pejorativamente de *scabs*) para pressionar os grevistas e manter parte das atividades das minas; 4) organização de um plano meticuloso de vigilância dos piquetes e ativistas sindicais, ameaçando-os com demissões e processando-os; e 5) rejeição de queixas (*grievances*) e acúmulo de milhares de casos de arbitragem de modo a desgastar politicamente (debilitando a atuação no ambiente de trabalho) e pressionar economicamente (pelos custos dos processos de arbitragem) o sindicato.

Em 2009, quando as negociações iniciaram-se, a mineração sentia os efeitos da eclosão da crise econômica mundial, que diminuiu os preços dos minérios entre 2008-2009. Para Peters (2010), este é um aspecto fundamental para que a Vale mantivesse posição dura, já que retomar o funcionamento pleno da mina com os preços baixos do níquel não seria tão lucrativo quanto os eventuais benefícios de longo prazo trazidos com a imposição bem-sucedida da reestruturação das operações canadenses. Para os trabalhadores entrevistados, havia fundamentalmente uma estratégia para debilitar o sindicato:

A empresa estava indo bem. A única coisa que eles queriam era mudar, mudar a cultura aqui em Sudbury. Era claro que eles queriam fazer isto porque nós dissemos que queríamos manter o *status quo* no contrato, que nada mudasse, ainda que entendêssemos que eram tempos difíceis. Mas não aconteceu. E assim começou a greve. (...) Foi muito difícil para as famílias. Eles destruíram a comunidade? Sim, eles destruíram, mas eu coloco toda a culpa na Vale porque eles queriam trazer *scabs* para fazer nosso trabalho. E isto nunca havia acontecido antes. Foi uma greve suja, com a empresa contratando seus próprios guardas. Havia mais seguranças aqui do que policiais na cidade e esta é a maneira como a Vale opera. (Bernard em entrevista)

Nas negociações, pela primeira vez a empresa não foi representada por gerentes locais e contratou a *Hicks Morley*, “o maior e mais pró-patronal escritório de advocacia de recursos humanos no Canadá” (PETERS, 2010, p. 89, tradução nossa), para representá-la. Segundo os

sindicalistas entrevistados, os advogados apenas reafirmavam as propostas feitas desde o início e não aceitavam estabelecer qualquer negociação:

A Hicks Morley sempre esteve envolvida em negociações coletivas com a Inco, mas sempre nos bastidores. Eles nunca haviam atuado cara a cara, eles aconselhavam. Dessa vez, eles foram encarregados. Ele recebeu todo o poder do Brasil para negociar mudanças e esta era a maneira como seria: “É assim que vai ser. Seus bônus são muito altos, suas pensões são muito altas, compradas ao que nossos trabalhadores no Brasil têm. Nós temos que diminuir”. Normalmente, nós recebemos, olhamos e devolvemos o nosso pacote: “Não, vocês não entenderam. Aqui está, este é o novo contrato”. Nós dissemos que não era desta forma que negociávamos, que nós temos idas e vindas de discussões. (...) “Não, esta é a forma como será”. (...) “Peguem ou saiam. Se vocês entrarem em greve, terão uma longa greve”. (Michael em entrevista)

Aproximava-se a data de expiração do contrato, 31 de maio de 2009. Muitos dos entrevistados afirmam que ninguém imaginava a dimensão do conflito que se avizinhava. Talvez por isto o sindicato tenha concordado com a proposta da Vale de estender o contrato até 12 de julho de 2009 durante o início das negociações. No período, as minas e a fundição foram desligadas para realização de operações de manutenção das minas, aproveitando-se também das dificuldades do mercado com a crise econômica (BRASCH, 2010, p. 38).

Como o impasse não foi solucionado, em 13 de julho de 2009, os trabalhadores de Sudbury entraram em greve, após a rejeição do contrato apresentado pela Vale. Dos 3062 então membros do USW Local 6500, 2600 votaram: 387 (14,88%) favoravelmente ao contrato apresentado e 2213 contrários (85,2%) (BRASCH, 2010, p. 40). Na sequência, as operações de Port Colborne e Voisey’s Bay, representadas por outros sindicatos locais do USW, também entram em greve. Era o início de uma greve que envolveu “3300 trabalhadores por um ano, com perda de aproximadamente 845 mil dias de trabalho”, fazendo da greve da Vale em Sudbury “a maior greve do setor privado canadense em mais de 30 anos” (PETERS, 2010, pp. 73-74). Em Sudbury, a greve só se encerrou em 7 de julho de 2010, 361 dias após iniciada. Dias depois, em Port Colborne, um novo contrato foi assinado. Em Voisey’s Bay, uma instalação menor, a greve ainda durou mais seis meses, alcançando no total 18 meses de paralisação.

Segundo os trabalhadores entrevistados, manter-se em greve por tanto tempo trouxe dificuldades de várias ordens, a começar pela manutenção dos piquetes. A maior tensão teria sido causada pela decisão da empresa de contratar uma equipe de segurança para vigiar os trabalhadores grevistas e forçar a passagem de insumos ou de ônibus com trabalhadores temporários contratados. A Vale utilizou trabalhadores terceirizados temporários para manter

parte da produção, realizar manutenção e modificações nas minas. Muitos opinam que a empresa pretendia desmoralizá-los mostrando que outros ocupavam seus lugares.

Para Peters (2010), a presença dos cerca de 1200 trabalhadores terceirizados temporários contratados pela Vale durante a greve foi um golpe duro na resistência dos trabalhadores. A empresa aproveitou-se da greve, num período em que os preços do níquel estavam baixos, para reestruturar suas operações canadenses tal como desejava. Todos os trabalhadores entrevistados, sem exceção, mencionaram a questão da contratação de “*scabs*” com muito ressentimento. *Scab*, que significa sarna, cicatriz ou casca de ferida, é o termo pejorativo que os trabalhadores utilizam para descrever os temporários. Muitos trabalhadores também falaram sobre a pressão causada pelos seguranças e vigias nos piquetes, que estimulariam confrontos para criar pretextos para demissões e perseguição, além de episódios de intimidação às famílias de grevistas.

Com os seguranças contratados que eles tinham, eles usavam um ônibus com películas nos vidros então você não podia ver dentro. Havia um motorista no ônibus, eles embarcavam os *scabs* no ônibus, havia pessoas com câmeras no ônibus. Do outro lado do piquete, havia todo tipo de seguranças e eles tentavam forçar o piquete para fazer o ônibus entrar e eles fazerem nosso trabalho.

(...) Alguém ia bater na porta da casa para falar com a esposa quando o marido estava no piquete com um bloco de papel dizendo: “Vocês estão sendo processados em milhões de dólares porque as ações do seu marido estão nos impedindo de produzir então nós vamos processá-los”. Então, a esposa entrava em pânico. A Vale usou o escritório de advocacia *Hicks Morley* e usou mais truques sujos para intimidar nossas pessoas. Eles seguiam as pessoas com guardas, carros, gravando-os. Você saía para almoçar com a sua família num café e os guardas vinham e se sentavam ao seu lado, tentando começar alguma situação. Eles usaram muitas táticas sujas e gastaram muito dinheiro fazendo isto. (Michael em entrevista)

Ainda que o *Steelworkers* seja um sindicato poderoso, com muitos recursos e um fundo de greve internacional, o apoio que os trabalhadores grevistas receberam do sindicato e da comunidade era insuficiente. Segundo informou Bernard, com o fundo de greve mantido pelo sindicato internacional, não era possível manter o padrão de vida das famílias. De início, eram pagos 200 dólares canadenses por semana aos trabalhadores, quantia posteriormente aumentada para 300 dólares. Peters (2010) criticou o modo como o sindicato organizou o fundo de greve. Os baixos valores dificultavam que os trabalhadores se mantivessem em greve e os pressionavam a retornar ao trabalho. Além disso, a decisão do sindicato de repassar os valores do fundo de greve à Vale para que a empresa depositasse a quantia nas contas dos funcionários dificultava o contato permanente dos diretores do USW Local 6500 com os trabalhadores.

Muitos trabalhadores precisaram buscar empregos temporários na região durante o período de greve; outros simplesmente decidiram sair da empresa ou mudar-se de cidade com a indefinição de desenlace da greve.

A maioria das pessoas só participava dos piquetes uma ou duas vezes por semana, o que deixava para elas 5 ou 6 dias nos quais elas não tinham que estar nos piquetes. Eles pegaram empregos temporários, alguns saíram da cidade e buscaram empregos. (...) O sindicato internacional mantém o fundo e todo o membro do *Steelworkers* na América do Norte paga o fundo. É muito poderoso. E nós gastamos muito com advogados, negociações. (...) Em vez de nós tentarmos preencher 3500 cheques toda a semana e todo mundo vindo pegar, a Vale fazia a transferência bancária. Não empoderou a empresa, a empresa teve que fazer. Por outro lado, se nós tivéssemos preenchido cheques e entregado, nós teríamos tido muito mais contato com as pessoas. Então daqui para frente, nós faremos isto, caso aconteça de novo. (Michael em entrevista).

Cartões de crédito, administra o que você tem guardado, sabendo que existe a possibilidade [de greve]... Porque nós trabalhamos na Inco por muito tempo e nós sabemos que sempre que se negocia um contrato há a possibilidade de haver uma greve. Então, a maioria das pessoas economiza pelo menos o suficiente para cobrir 6 meses de salário. (...) Casamentos e casas perdidos, veículos, tudo o que tinham se foi. (Sam em entrevista).

A reestruturação promovida pela Vale no contrato de 2009-2010 impôs duras concessões:

1) Fim do *nickel bonus*. Em anos recentes, com a valorização do minério, este bônus significava ganhos elevados para os mineiros. Em alguns casos, poderia exceder US\$ 50 ou 60 mil por ano. A Vale pretendia reduzir o pagamento a um máximo de US\$ 15 mil por ano e atrelá-lo a metas e produtividade em linha com sua política de bônus global (especialmente com o modelo de Participação nos Lucros e Resultados do Brasil). O *nickel bonus* foi substituído pelo bônus comum da empresa (*AIP – Annual Incentive Program*), baseado nos lucros anuais. A divisão de Ontário, nas negociações de fim de greve, manteve um bônus adicional, o *EBC – Earnings Based Compensation*, baseado nas receitas anuais da empresa.

2) Alteração no plano de pensão, terminando com os planos de benefício definido, nos quais os trabalhadores mantêm os salários da ativa quando aposentados, substituindo-os por planos de contribuição privada definida, nos quais a pensão depende estritamente do investimento feito pelo trabalhador. A mudança é semelhante à que Vale, após a privatização, realizou no Brasil. De início, a Vale pretendia impor esta mudança para todos os trabalhadores canadenses, enquanto o sindicato dizia que este era um aspecto inegociável. Ao final da greve, empresa e sindicato concordaram com a manutenção do plano de benefício definido para os trabalhadores ativos, enquanto os novos contratados passariam aos planos de contribuição definida.

3) Enxugamento do número de trabalhadores, através de planos de demissão voluntária e estimulada por incentivos. Além disso, a empresa modificou o sistema de queixas interno (*grievances*) – um ataque direto à atuação do sindicato no local de trabalho. Os procedimentos de *grievances* existem para canalizar e dar tratamento a questionamentos e conflitos relativos a aspectos de segurança, procedimentos, relacionamento com colegas e supervisores, etc. O papel dos *stewards*, representantes sindicais no local de trabalho, é muito importante no tratamento das queixas. Havia nas minas da Inco um sistema de *grievances* baseado em três etapas: na primeira, envolvendo *stewards* e supervisores locais; na segunda, entre um representante do sindicato e um membro de escalão médio da administração; na terceira, entre a hierarquia máxima do sindicato e a da administração. Sem solução, o caso iria para arbitragem, conduzido por advogados pré-estabelecidos pelas duas partes no acordo coletivo. A Vale decidiu reduzir os procedimentos para duas etapas e passou a remeter todos os conflitos à arbitragem de modo a reforçar sua autoridade no local de trabalho e pressionar o sindicato com custos elevados.

Tal postura modificou-se apenas às vésperas da negociação do contrato atual (2015-2020), quando a empresa aceitou retornar ao sistema anterior. Segundo os sindicalistas, a razão também seria econômica: os custos em processos de arbitragem estariam altos demais. O retorno ao processo de três etapas no acordo de 2015 é tido pelos membros do sindicato como uma “reversão” das concessões do acordo pós-greve. Entretanto, o contrato assinado em 2015 não trouxe qualquer recuo em temas como pensões e bônus, o coração da reestruturação promovida em 2009-2010.

Derrota ou vitória?

Após prolongar-se por meses a fio sem que a Vale demonstrasse qualquer disposição de recuar, a resistência dos trabalhadores foi-se esgotando. Em 11 março de 2010, nove meses após o início da paralisação, realizou-se a votação de uma nova versão do contrato apresentado pela empresa. Mais uma vez, a rejeição foi categórica: dos 2371 membros que votaram, 2105 (88,7%) não aceitavam o contrato apresentado e apenas 266 (11,3%) votaram favoravelmente (BRASCH, 2010, p. 91). Tratava-se, contudo, de um último respiro. Muitos entrevistados disseram que a votação de março expressou a indignação com um contrato que era praticamente o mesmo apresentado antes da greve iniciar-se. Entretanto, os três meses finais exauriram as finanças e a capacidade de resistência dos mineiros de Sudbury. Em 6 de

julho, nova votação aprovou o contrato acordado nas negociações entre sindicato e Vale por 1795 votos (75,5%) contra 581 (24,5%) que o rejeitaram, num universo de 2376 membros que votaram (BRASCH, 2010, p. 117). Apesar da decisão pela saída da greve, o número significativo de votos pela rejeição mostrava que ainda havia muita insatisfação com o contrato firmado.

Sabe, eu não sou um dos mais entusiastas do sindicato naquela negociação, mas também preciso dizer que pouco importa quão bom seja o sindicato, simplesmente não é possível fazer nada contra uma empresa tão grande quanto a Vale. O que iam fazer os trabalhadores jovens que perderam tudo, casa, caminhonetes, carros, além de dizer sim? Nós perdemos tudo. Eu vi o nosso sindicato nos vender. Quando era a Inco, nosso sindicato tinha poder, havia igualdade. Nós negociávamos e havia ganhos. (Gregory em entrevista)

Os sindicalistas costumam apontar a capacidade de resistir por um ano à ofensiva da Vale como a maior vitória obtida pela greve, já que a empresa precisará “pensar duas vezes” antes de enfrentá-los novamente. Por isto, as negociações do contrato de 2015 teriam ocorrido de modo bastante diferente: saíram de cena os advogados e o acordo coletivo foi debatido pelo sindicato local e pelos administradores locais, sem participação direta do *Steelworkers* internacional ou de executivos brasileiros da Vale. Não se pode desconsiderar, por outro lado, que a mudança de postura ocorreu sob os marcos impostos no processo de reestruturação de 2009-2010. Considerando a questão deste ponto de vista, é evidente que a Vale venceu. Para Judith Marshall, a mudança de postura nas negociações de 2015 deveu-se justamente à vitória anterior da companhia:

Eu fiquei chocada ao ler no *Sudbury Star* [o jornal local] um anúncio conjunto da Vale e do sindicato à comunidade, dizendo que a negociação do novo acordo começaria no dia tal e que ambos os lados estavam comprometidos a ter uma negociação eficiente e que a comunidade não precisaria se preocupar com uma repetição da situação anterior. Isto é muito incomum, algo assim nunca acontece. Alguns podem dizer: este era o acordo, fazer o sindicato parar de desafiar a Vale e a Vale ir para a próxima negociação com uma postura menos agressiva. (Judith Marshall em entrevista)

Vários entrevistados mencionaram um “clima amargo” e de enfrentamento cotidiano pós-greve. Os supervisores teriam intensificado a busca por disciplina e as tentativas de reduzir o poder de intervenção dos *stewards*. São apontadas duas mudanças no comportamento de gerentes e supervisores: 1) introdução de uma nova política de segurança nas minas⁶, orientada a evitar interrupções da produção; e 2) criação de uma política de “álcool e drogas”, que levou à generalização de testes de urina em trabalhadores, constringendo ativistas sindicais ou trabalhadores indóceis.

⁶ Que os sindicalistas associam a aumento dos riscos. Após sua introdução, em dois anos, houve 4 acidentes graves com 3 mortes em Sudbury. O sindicato encontrou dificuldades para realizar uma investigação conjunta, como era praxe na Inco, e decidiu conduzir investigação própria, responsabilizando as mudanças nos procedimentos pelos acontecimentos.

Com relação ao primeiro aspecto, Sean, que atuou por anos como uma espécie de “cipeiro” nas minas, afirma:

Com a Inco, tínhamos um estilo baseado no perigo [*hazard-based style*] no qual, se tivéssemos algum perigo, nós o consertávamos. Nós fomos de um modelo baseado no perigo com a Inco para um baseado no risco [*risk-based*] com a Vale. E isto essencialmente é um modelo que nos permite de uma maneira ou de outra a fazer o trabalho mesmo que o risco esteja ali presente. (...) A empresa retornou da greve sendo ainda o chefe: “Eu sou o chefe e você é o trabalhador”. (...) Então, o trabalhador médio pensou: eu vou fazer meu trabalho, vou tentar não me ferir, vou evitar qualquer conversa, não vou trazer nenhum assunto, vou fazer por mim mesmo e vou chegar no final da porra do dia com menos encheção. (...) Mas esta não é a cultura de segurança que queremos. (Sean em entrevista)

Para Sam, a política de álcool e drogas tem sido utilizada para tornar ativistas um alvo e trazer insegurança ao coletivo operário, já que um erro na produção pode justificar uma ordem para submeter-se a um teste de urina:

Nos velhos tempos, se alguém sentisse algum cheiro [refere-se a álcool], diria: “Melhor você ir para casa”. Agora, um cara pode estar sóbrio ou ser alguém que absolutamente não bebe e ele terá que urinar e ser testado para ver se fez algo. (...) Os ativistas ficam marcados. Então, se ele é agressivo, se ele é um *steward*, (...) então os supervisores, gerentes ficam incomodados e começam a formular planos seja para pressioná-lo ou para se livrar dele de um jeito ou de outro. (Sam em entrevista)

Depoimentos como os apresentados acima, ainda que de forma inicial e com pouco detalhamento, apontam para a consolidação, nas operações da Vale no Canadá, de relações de trabalho mais submetidas ao controle da supervisão e a seus apelos por disciplina, num conflito diário pela supressão do poder sindical no local de trabalho. O conflito mostrou como a Vale prescinde do sindicato como ator relevante de intermediação, permitindo identificar algumas semelhanças com o tipo de relação desenvolvida pela empresa com seus sindicatos no Brasil.

A influência da Vale na cidade, porém, parece ir além do processo de produção no interior das minas e de suas relações com sindicato e comunidade: sindicalistas entrevistados relataram a influência da mineradora na eleição municipal ocorrida logo após a greve, quando John Rodriguez, prefeito de 2006 a 2010, buscava a reeleição. Rodriguez é filiado ao *National Democratic Party*, partido social-democrata com vínculos com o USW, e apoiou os trabalhadores em greve. Na eleição em 2010, Rodriguez foi derrotado por Marianne Matichuk (que governou a cidade até 2014), filiada ao Partido Liberal que não havia experimentado nenhuma experiência anterior de militância política ou atuação eleitoral. A prefeita, antes de ser eleita, era... supervisora de segurança da Vale.

Nós tivemos uma prefeita, por exemplo, que não tinha qualquer experiência anterior como política, concorrendo com o prefeito que esteve no cargo durante a greve. Ela era

supervisora de segurança da Vale antes de concorrer. Ela gastou rios de dinheiro na campanha e foi eleita prefeita. (Julian em entrevista)

O balanço de Peters (2010) sobre o desenlace da greve é bastante crítico das táticas utilizadas pelo USW. Para ele, apesar de se tratar, talvez, do sindicato mais poderoso do mundo, com recursos financeiros e ligações internacionais, houve pouco esforço para ganhar apoio da comunidade local e pouca pressão sobre os meios políticos canadenses. A solidariedade internacional teria sido protocolar, apesar da presença de alguns sindicalistas brasileiros durante os atos em apoio à greve.

A fragilidade dos sindicatos da Vale no Brasil, elemento desconsiderado por Peters, ajuda a explicar o pequeno engajamento internacional no apoio à greve. À época, houve uma tentativa de construção de uma rede sindical internacional da Vale. Em pouco tempo, esta iniciativa desfez-se, sobretudo pelas dificuldades de articulação dos sindicatos brasileiros da Vale. Não será possível, no espaço desta comunicação, aprofundar as razões deste fracasso. Ainda que os sindicalistas não o digam abertamente, para Peters (2010, p. 101) trata-se de uma “derrota amarga” em que talvez o sindicato mais poderoso do mundo curvou-se às imposições de uma transnacional do Sul. Os efeitos da intensa globalização da mineração na primeira década do século XXI chegavam à antiga cidade mineira canadense.

Referências bibliográficas

BRASCH, Hans. *Winds of change: The Local 6500 USW strike of 2009 to 2010*. Sudbury: Hans and Teresa Brasch, 2010.

COELHO, Tádzio Peters. *Noventa por cento de ferro nas calçadas: mineração e (sub)desenvolvimentos em municípios minerados pela Vale S.A.* Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UERJ. 2016.

_____. *Projeto Grande Carajás: trinta anos de desenvolvimento frustrado*. Rio de Janeiro: Ibase, 2014.

GODEIRO, Nazareno (org.). *Vale do Rio Doce. Nem tudo que reluz é ouro. Da privatização à luta pela reestatização*. São Paulo: Sundermann, 2007.

MARSHALL, Judith. “Behind the image of South-South solidarity at Brazil’s Vale”. In: BOND, Patrick; GARCIA, Ana (eds.). *BRICS: An Anti-Capitalist Critique*, pp. 162-185. Chicago: Haymarket Books, 2015, pp. 162-185.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *De ferro e flexíveis: marcas do Estado empresário e da privatização na subjetividade operária*. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

PETERS, John. Down in the Vale: Corporate Globalization, Unions on the Defensive, and the USW Local 6500 Strike in Sudbury, 2009-2010, *Labour*, 66, pp. 73-105, Outono 2010.

PwC. *Mine 2016. Slower, lower, weaker... but not defeated*. Disponível em <http://www.pwc.com/ca/en/mining/publications/pwc-mine-2016-06-en.pdf>

SWIFT, Jamie. *The Big Nickel: Inco at home and abroad*. Kitchener: Between the Lines, 1977.