UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

JOSIAS DE OLIVEIRA PORTO NETO

A CONQUISTA DA PRIMARIZAÇÃO: UMA EXPERIÊNCIA DE LUTA SINDICAL CONJUNTA ENTRE EFETIVOS E TERCEIRIZADOS NO CULTIVO DE EUCALIPTO

Salvador
2020

JOSIAS DE OLIVEIRA PORTO NETO

A CONQUISTA DA PRIMARIZAÇÃO: UMA EXPERIÊNCIA DE LUTA SINDICAL CONJUNTA ENTRE EFETIVOS E TERCEIRIZADOS NO CULTIVO DE EUCALIPTO

Dissertação defendida no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, na Universidade Federal da Bahia.

Orientador: Prof. Dr. Jair Batista da Silva.
Co-orientadora: Profª Drª Selma Cristina Silva de Jesus.

Salvador
2020

Porto Neto, Josias de Oliveira.
P853 A conquista da primarização: uma experiência de luta sindical conjunta entre efetivos e terceirizados no cultivo de eucalipto / Josias de Oliveira Porto Neto. – 2020.
250 f.: il.

Orientador: Profº Drº Jair Batista da Silva.
Co-orientadora: Profª Drª Selma Cristina de Jesus Silva.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Salvador, 2020.

1. Terceirização. 2. Sindicalismo. 3. Greves e lockouts. 4. Trabalhadores rurais. 5. Eucalipto. I. Silva, Jair Batista. II. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

CDD: 331.88

JOSIAS DE OLIVEIRA PORTO NETO

A CONQUISTA DA PRIMARIZAÇÃO: UMA EXPERIÊNCIA DE LUTA SINDICAL CONJUNTA ENTRE EFETIVOS E TERCEIRIZADOS NO CULTIVO DE EUCALIPTO

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal da Bahia.

Salvador, 20 de março de 2020.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Jair Batista da Silva (orientador)
Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas
Universidade Federal da Bahia

Profª. Drª. Selma Cristina Silva de Jesus (co-orientadora)
Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

Profª. Drª. Maria da Graça Druck de Faria
Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas
Universidade Federal da Bahia

Profª. Drª. Renata Queiroz Dutra
Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília
Universidade Federal da Bahia

Ao Sr. Antônio Miguel (em memória), entrevistado neste trabalho. Trabalhou nos eucaliptais da Copener entre 1983 e 2013, quando se aposentou. Lutou, como sindicalista, pela melhoria das condições de trabalho e de vida no campo, até sua morte em 2018.

Aos(às) inúmeros(as) anônimos(as) que esgotam diariamente parte de suas energias trabalhando no cultivo do eucalipto na região do Litoral Norte e Agreste da Bahia.

AGRADECIMENTOS:

Ao Sindiflora. Optou-se por não revelar os nomes dos entrevistados na dissertação, por isso aqui não serão citados os diretores nominalmente, embora esse fosse o desejo. Gratidão pelas entrevistas realizadas, pela autorização para a realização da pesquisa, e pela colaboração, diversas vezes, para que este pesquisador pudesse localizar várias fontes que foram essenciais. Um destaque ao advogado do sindicato, que também muito contribuiu. Assim que oportuno, uma devolutiva com informações que possam ser úteis à atuação sindical, especialmente com uma síntese da história da greve, será repassada ao sindicato, em uma versão mais sintética e menos acadêmica. Gratidão também ao Sinpa, que colaborou bastante com a investigação, e a todas as lideranças sindicais acessadas.

Aos diversos pesquisadores/professores que foram parte da construção desse trabalho. Os primeiros passos da pesquisa, ainda para uma monografia de conclusão de curso, foram orientados pela Profª. Drª. Jaqueline Samagaia. Na banca de avaliação da monografia estiveram o Prof. Me. Jorge Henrique Santos Saldanha e a Profª. Drª. Selma Cristina Silva de Jesus. A Profª. Selma passou a orientar a pesquisa, já em nível de mestrado, até a qualificação. Passou a co-orientadora, a partir de então, licenciada nesse período pela maternidade. Na qualificação, estiveram na banca a Profª. Drª. Mara das Graças Druck de Faria e o Prof. Dr. Jair Batista da Silva. O Prof. Jair assumiu a orientação, conduzindo este pesquisador até a fase final deste trabalho, com incansáveis e cuidadosas leituras (e orientações) do que foi sendo produzido. Por fim, a banca de defesa contou, além dos membros já presentes na banca de qualificação, com a avaliação da Profª. Drª. Renata Queiroz Dutra. A todos esses mestres queridos, que muito colaboraram nas diversas fases desta pesquisa com profundas e ricas reflexões, minha imensa gratidão.

Gratidão também a diversas outras pessoas que colaboraram mais indiretamente, embora de forma central, para que esse trabalho pudesse ser realizado. Destaco os servidores da Justiça Federal e do Ministério Público do Trabalho, que foram muito solícitos em localizar e disponibilizar a documentação analisada.

Agradeço imensamente a uma rede de apoio afetivo, também imprescindível para que fosse possível chegar até aqui. Meus pais: Neusa Silva Porto e Delio dos Santos Porto. Meus irmãos: Joilson Silva Porto, Isaac Silva Porto e Daniel Silva Porto. Aos amigos e companheiros de militância e de convivência. Corro o risco de esquecer de alguém, já que felizmente a lista é grande. Cito os que estiveram mais próximos neste processo: Priscila, Thasio, Carol, Jean, Gustavo, Gabriela, Marina, Maria, Geidson, Jamile… Há diversos outros, tão especiais quanto, que mesmo mais indiretamente também foram (e são) fundamentais.

Agradeço, por fim, à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPS), pela bolsa viabilizada, sem à qual o tempo e os esforços necessários para esta investigação científica não poderiam ter sido dedicados. Que investimentos sigam sendo destinados para pesquisas voltadas às condições de trabalho, de vida e de resistências da classe trabalhadora.

PORTO NETO, Josias de Oliveira. A Conquista da Primarização: uma Experiência de Luta Sindical Conjunta entre Efetivos e Terceirizados no Cultivo de Eucalipto. Orientador: Prof. Dr. Jair Batista da Silva; Co-orientadora: Profª. Drª. Selma Cristina Silva de Jesus. 247 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020.

RESUMO:

O Problema central investigado nesta pesquisa foi a relação entre a luta do Sindiflora, um sindicato de assalariados rurais, e a reversão de parte da terceirização em uma empresa de cultivo de eucalipto no litoral norte da Bahia, a Copener Florestal. Foram levantadas três hipóteses explicativas, não necessariamente excludentes, para investigar essa parcial reversão das terceirizações: (i) a luta sindical, em especial a partir de uma greve que precedeu a primarização; (ii) a atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho; (iii) possíveis motivações da própria empresa. Considerou-se como hipótese mais provável, ou de maior incidência, a primeira. Articulou-se a realização de uma revisão bibliográfica, uma pesquisa documental, e uma pesquisa de campo. Esta última teve como técnica de produção de dados entrevistas semi-estruturadas com sujeitos considerados estratégicos nesse processo, a saber, dez dirigentes sindicais. Para embasar a investigação este trabalho aborda a centralidade da terceirização na configuração do capitalismo contemporâneo. Problematiza a intrínseca relação entre terceirização e precarização social do trabalho. Além disso, trata da dimensão política da terceirização, enquanto um instrumento de fragmentação dos trabalhadores, na sua solidariedade e nas suas resistências, inclusive a resistência sindical. Demonstra a manifestação destas características da terceirização no caso estudado. Analisa as resistências a tais manifestações, em especial a atuação do Sindiflora. Analisa ainda a relação entre a greve dirigida pelo sindicato (bem como a atuação mais geral do Sindiflora) e o processo de primarização decorrente da atividade grevista. Verificou-se, considerando as hipóteses traçadas: (i) a confirmação da atuação sindical como o principal fator para a primarização; (ii) como também determinantes no processo a atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho; (iii) por fim, os interesses da empresa configuram também um fator que incidiu na forma como a primarização aconteceu, e nos seus limites. Conclui-se, centralmente, que a característica deste sindicato, de organizar em uma mesma base trabalhadores efetivos e terceirizados, foi fundamental para a centralidade no seu enfrentamento à terceirização. E que esta é, assim, uma experiência importante para refletir sobre caminhos possíveis do sindicalismo no enfrentamento à terceirização.

PALAVRAS CHAVES: Terceirização. Sindicalismo. Greve. Trabalhadores Rurais. Eucalipto. Primarização.

ABSTRACT:

The central problem investigated in this research was the relationship between the struggle of Sindiflora, a union of rural wage earners, and the reversal of part of the outsourcing in a company of cultivation of eucalyptus in the north coast of Bahia, Copener Florestal. Three explanatory hypotheses were raised, with no excluded restrictions, to investigate this partial reversal of outsourcing: (i) the union struggle, especially from a strike that preceded the primarization; (ii) the work of the Public Ministry of Labor and Labor Justice; (iii) possible motivations of the company itself. The most likely hypothesis, or one with the highest incidence, was considered the first. A bibliographic review, a documentary research, and a field research were articulated. The latter had as a data production technique semi-structured interviews with subjects considered strategic in this process, namely, ten union leaders. To support the investigation, this work addresses the centrality of outsourcing in the configuration of contemporary capitalism. It questions the intrinsic relationship between outsourcing and the social precariousness of work. In addition, it deals with the political dimension of outsourcing, as an instrument for the fragmentation of workers, in their solidarity and in their resistance, including union resistance. Demonstrates the manifestation of these characteristics of outsourcing in the case studied. It analyzes the resistance to such manifestations, especially the performance of Sindiflora. It also analyzes the relationship between the strike led by the union (as well as the more general action of Sindiflora) and the primarization process resulting from the strike activity. It was verified, considering the hypotheses outlined: (i) the confirmation of union action as the main factor for primarization; (ii) as well as determinants in the process, the work of the Public Ministry of Labor and Labor Justice; (iii) finally, the company's interests are also a factor that affected the way in which primarization took place, and its limits. It is concluded, centrally, that the characteristic of this union, of organizing effective and outsourced workers on the same basis, was fundamental for the centrality in its confrontation with outsourcing. And that this is, therefore, an important experience to reflect on possible ways of unionism in the fight against outsourcing.

KEY WORDS: Outsourcing. Unionism. Strike. Rural Workers. Eucalyptus. Primarization.

LISTA DE ABEVIATURAS E SIGLAS:

CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais

CONLUTAS - Coordenação Nacional de Lutas

CSPCONLUTAS - Central Sindical e Popular Conlutas

CUT - Central Única dos Trabalhadores

JT - Justiça do Trabalho

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e do Emprego

PT - Partido dos Trabalhadores

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

SIMPA - Sindicato dos Servidores Municipais de Alagoinhas

SINDIFLORA - Sindicato de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira

SINDISERME - Sindicato dos Servidores Municipais de Esplanada

TAC - Termo de Ajustamento de Conduta

LISTA DE ILUSTRAÇÕES:

Diagrama 1 - Associação em Cadeia da Produção.....108
Diagrama 2 - Marcas controladas pelo grupo RGE.....109
Diagrama 3 - Processo Produtivo Copener.....117
Figura 1 - Atividades Silvicultura: (a) Plantio; (b) Adubação; (c) Roçada. 125
Foto 1 - Expedição de Mudas no Viveiro.....90
Foto 2 - Vista da BSC (fábrica de celulose solúvel) 113
Foto 3 - Polícia nas Assembleias.....183
Foto 4 - Ato Contra Demissões.....183
Foto 5 - Ato Contra Demissões.....183
Gráfico 1 - Terceirização e Remuneração 34
Gráfico 2 - Nº de Acidentes Fatais no Setor Elétrico 41
Gráfico 3 - Terceirização e Rotatividade 45
Gráfico 4 - Geração de Emprego no Campo - 2006 104
Gráfico 5 - Território da Copener: Coeficiente de Gini no período 1985/2006. 105
Gráfico 6 - Estrutura Fundiária 107
Gráfico 7 - Demanda Global de Celulose Solúvel (em milhões de t) 115
Gráfico 8 - Nº de Greves e Variaçao do PIB.....173
Mapa 1 - Produção de Eucalipto pela Copener 20
Mapa 2 - Finalidade da Produção 2013 103
Mapa 3 - Expansão da Eucaliptocultura na Bahia (1970-2000).....103
Tabela 1 – Terceirizados e Efetivos em números 160
Tabela 2 - Listas de Presença das Assembleias da Greve 188
Quadro 1 - Caracterização das Entrevistas 28
Quadro 2 - Maiores Empresas do Setor de Papel e Celulose no Brasil.....99
Quadro 3 - Cronologia da Copener Florestal.....110
Quadro 4 - Cronologia da BSC 112
Quadro 5 - Cronologia histórica do Sindiflora.....143

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 19

Caminhos Metodológicos da Pesquisa 24

I. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIAS DE DOMINAÇÃO 31

1.1 Terceirização e Precarização em Dados 33

1.2 A Dimensão Política dos Modelos de Organização do Trabalho 47

1.3 Os Padrões de Acumulação 50

1.4 A Acumulação Flexível 56

1.5 A Centralidade da Precarização na Acumulação Flexível 62

1.6 A Centralidade da Terceirização na Acumulação Flexível 65

1.7 A Precarização Social do Trabalho Como Uma Estratégia de Dominação 68

1.8 A Reforma Trabalhista e o Aprofundamento da Terceirização e da Precarização 71

1.9 Dimensões da Precarização 75

1.10 Terceirização e Sindicalismo: Desafios 86

II. DO "CATIVEIRO" À DIGNIDADE: EPISÓDIOS DE UMA HISTÓRIA DE LUTAS 89

2.1 O Sábado 90

2.2 O Eucalipto 94

2.3 O Distrito Florestal Norte 102

2.4 A Empresa 107

2.5 A Celulose Solúvel 114

2.6 O Trabalho 117

2.7 A Terceirização 132

2.8 As Resistências 140

2.9 A Greve 144

2.10 A primarização 157

III. A LUTA DO SINDIFLORA E A PRIMARIZAÇÃO NA COPENER 161

3.1 Reestruturação Produtiva, Terceirização e Precarização Neste Estudo de Caso 162

3.2 Uma Contextualização Conjuntural: o Ciclo de Greves do Início da Década de 2010 171

3.3 O Sindiflora e a Condução da Greve: um Sindicalismo com Perfil Combativo 178

3.4 A Primarização: A Luta Sindical, a Atuação do MTP e da Justiça do Trabalho e os Interesses da Empresa.....189

CONCLUSÕES.....195

REFERÊNCIAS.....199

ANEXOS.....207

Roteiro de Entrevista.....207

Quadro Metodológico.....209

Acordo Coletivo de Trabalho 2009.....211

Acordo Coletivo de Trabalho 2010.....219

Acordo Coletivo de Trabalho Base 2014.....228

Acordo Coletivo de Trabalho Sindiflora-Copener 2014.....234

Acordo Coletivo de Trabalho de Turno.....244

INTRODUÇÃO

O objetivo central desta investigação é **analisar a relação entre a luta do Sindiflora, em especial a partir de uma greve no ano de 2010, e a primarização parcial das atividades na empresa Copener Florestal em 2011,** extraindo dessa experiência reflexões sobre caminhos possíveis para o sindicalismo no enfrentamento à terceirização.

A Copener é a principal produtora de madeira a partir do eucalipto no litoral norte e agreste da Bahia. Já o Sindiflora[1] é o sindicato que organiza e representa os trabalhadores desta atividade nesta mesma região[2], tendo como base empregados desta empresa e de todas as outras que realizam tais atividades. Incluem-se também, nessa mesma base, trabalhadores das empresas terceirizadas que prestam serviços à Copener, já que todas elas têm como atividade principal também a silvicultura[3].

A Copener é responsável pelo manejo florestal de aproximadamente 159 mil hectares de imóveis rurais abrangendo 31 municípios do estado (GODOY, 2019). Em grande parte desses municípios, contudo, há pequenas produções em arrendamentos de terras que não pertencem à Copener. No mapa abaixo (mapa 1) é possível visualizar a produção de eucalipto entre 2010 e 2011 nos 15 municípios com fazendas próprias da empresa. Destes quinze, os três principais municípios de atuação da empresa são Alagoinhas, Inhambupe e Entre Rios, concentrando 60% do total da produção da madeira (OLIVEIRA, 2014). Estão também nestes três municípios localizações importantes para esta pesquisa: em Alagoinhas, a sede da Copener; em Entre Rios, do Sindiflora; em Inhambupe, o Viveiro onde começou a greve de 2010.

A história da implantação e desenvolvimento da Copener está marcada por alguns importantes embates. Em um primeiro momento, ainda na década de 1980, houve enfrentamentos contra os impactos ambientais e sociais do empreendimento na região. Esses enfrentamentos se aglutinaram e tiveram sua maior expressão em uma articulação chamada

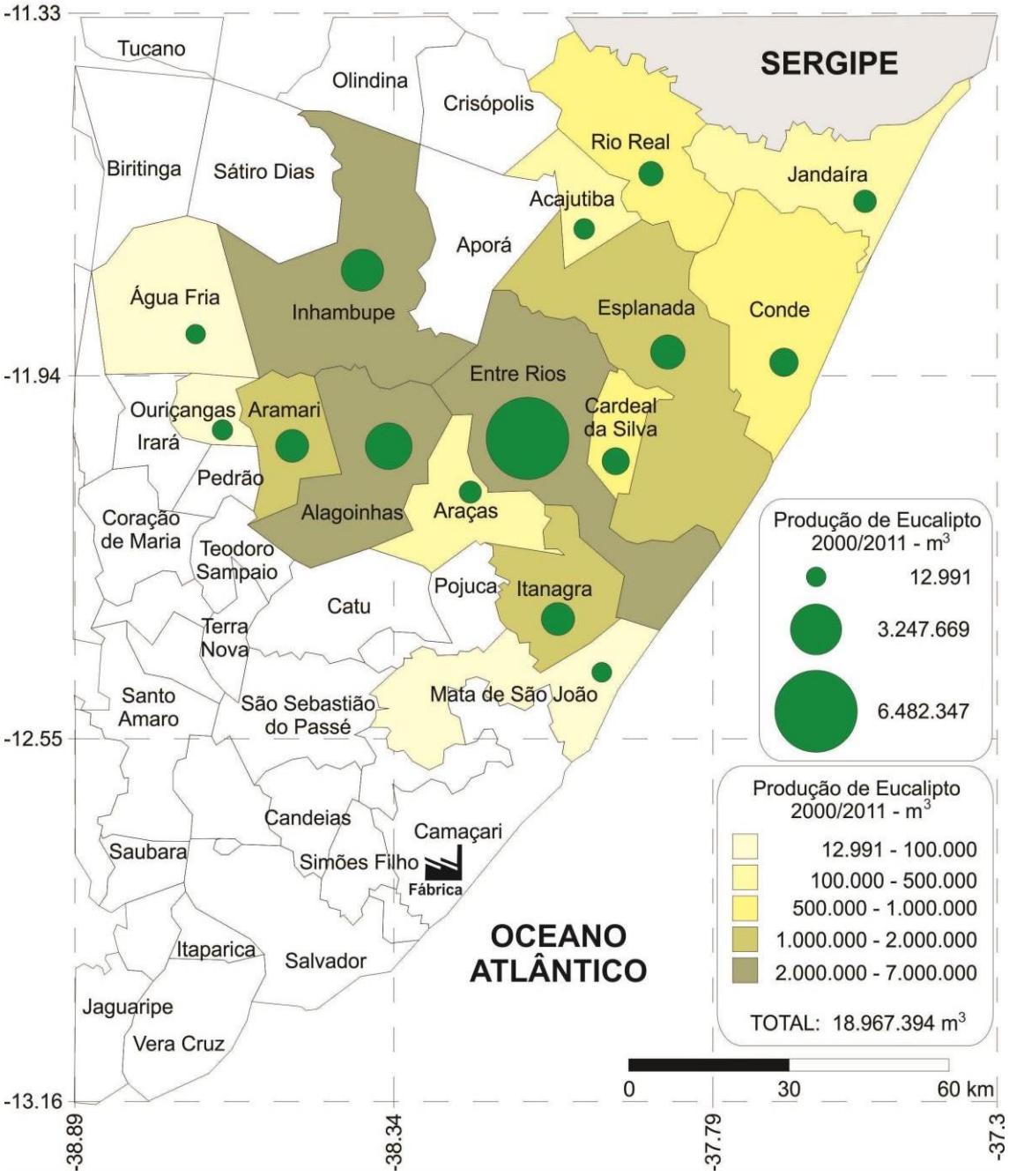
[1] A sigla literalmente significa: Sindicato dos Trabalhadores de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira.

[2] Embora tanto a empresa quando o sindicato atuem em toda essa região do litoral norte e agreste (como se verá no mapa a seguir, mapa 1), a Copener está sediada na cidade de Alagoinhas e o Sindiflora, na cidade de Entre Rios.

[3] Termo utilizado para se referir ao cultivo de árvores para obtenção da madeira.

"Movimento Basta ao Reflorestamento", envolvendo diversos agentes locais (pequenos agricultores, sindicatos rurais, igreja, partidos etc) contra o empreendimento (SAMPAIO, 1990). Mas, aos poucos, as condições extremamente precárias de trabalho nessa atividade passaram a ser a principal questão enfrentada pelas lutas sociais em conflito com os interesses do capital da silvicultura na região (GONÇALVES e MACHADO, 1996).

Mapa 1 - Produção de Eucalipto pela Copener



Fonte: Oliveira (2014, p.164)

A terceirização constituiu uma das marcas históricas da Copener e a principal forma de materialização nela da precarização social do trabalho. Desde os seus primeiros anos, a presença dos chamados "gatos" caracterizou a utilização de mão-de-obra pela empresa (GONÇALVES e MACHADO, 1996). Os "gatos" são aliciadores de mão de obra que submetem trabalhadores do campo a baixíssimos salários e condições de trabalho análogas às escravas (BARBOSA e ALVES, 2008). Pode-se identificar nesta modalidade de relações de trabalho as origens da terceirização no Brasil (DRUCK *et al*, 2017). Esta pesquisa evidencia, como se verá adiante, que tais práticas eram recorrentes na Copener, entre os anos 1980 e 1990, com indícios de que persistiram ainda alguns casos até meados dos anos 2000.

Além do enfrentamento aos "gatos", a terceirização na sua forma mais "moderna", a partir da contratação de empresa interposta, se intensificou na Copener no período mais recente. A partir de 1995 as atividades centrais da empresa, como plantio, manutenção dos eucaliptais e colheita, passaram também a ser terceirizadas (BRASIL, 2011). Ao final de 2009, às vésperas da deflagração da greve que aqui será abordada com centralidade, a Copener tinha apenas 107 trabalhadores próprios (BSC, 2010), chegando, nesse mesmo ano, a alcançar cerca de 4 mil terceirizados (considerando as contratações temporárias nos períodos de maior demanda de trabalhadores, como no plantio) (BRASIL, 2011; BSC, 2010). Praticamente todas as atividades do cultivo de eucalipto da Copener eram realizadas por trabalhadores terceirizados. Os poucos trabalhadores efetivos eram contratados para o "gerenciamento das atividades prestadas pelas empresas terceirizadas" (BRASIL, 2011, doc. 02), com algumas exceções[4]. A terceirização se constitui, assim, na questão central enfrentada pelo sindicato na sua atuação cotidiana[5].

O Sindiflora surge em 1993, consolidando-se, contudo, apenas a partir de 2006, quando elege uma diretoria (2006) e depois conquista o registro sindical junto ao Ministério do Trabalho (2008)[6]. Desde então, inicia uma atuação mais incisiva de combate às condições precárias de trabalho, bem como reivindicando pautas salariais. Em fevereiro de 2010 desdobra-se um conflito intenso, que começa a partir de reivindicações dos trabalhadores

[4] Como se abordará mais à frente o caso dos seguranças e "torristas" (trabalhador que acompanha, em uma torre, possíveis focos de incêndio) que ainda eram, até 2010, contratados diretos (BRASIL, 2011).

[5] É o que se conclui a partir da análise das entrevistas, como será mais bem abordado no capítulo 3.

[6] Esse breve histórico do Sindiflora, que será mais bem desenvolvido no capítulo 2, tem como base entrevistas realizadas com dirigentes sindicais, o que será mais bem explicada logo abaixo, na seção 0.1 desta introdução.

terceirizados de uma empresa que geria o viveiro de produção de mudas da Copener, a Enflors Empreendimentos Florestais. O Sindicato entra no processo e organiza a mobilização, que se expande e se intensifica. O desenrolar da luta, já transformada em uma greve, abrange trabalhadores dos mais diversos setores da empresa (terceirizados e efetivos).

A greve paralisa as atividades no viveiro de produção de mudas, depois interrompe parte das atividades de colheita e, por último, trava o carregamento da madeira para a fábrica. Foram oito dias de um intenso conflito que envolveu também processos judiciais (Ação de Interdito Proibitório movido pela Copener e Dissídio de abusividade reivindicado pela Enflors) (BRASIL, 2010). Ao final, conquistou-se a pauta principal que mobilizou o movimento, em um acordo mediado pela Justiça do Trabalho. A greve também contribuiu para importantes conquistas no Acordo Coletivo de Trabalho firmado, em março do mesmo ano, entre o sindicato e as empresas do setor (SINDIFLORA, 2010).

Mas a conquista mais importante que resultou, em grande medida, dessa intensa mobilização, aconteceu a partir do ano seguinte (2011): a primarização de parte do cultivo de eucalipto na Copener Florestal. Entre 2011 e 2013 a empresa reverteu a terceirização em duas atividades do processo de trabalho da produção de eucalipto: na produção de mudas no viveiro, onde a greve começou, e na colheita (BSC, 2013). Defende-se, nesta dissertação, que a atuação do Sindiflora foi determinante para esta primarização. Defende-se também que a experiência de luta conjunta entre efetivos e terceirizados na organização sindical foi central neste processo. Compreende-se, por isso, que essa experiência pode contribuir ao debate sobre a atuação sindical diante dos desafios impostos pela enorme ampliação da terceirização nas relações de trabalho, em especial no período recente.

A investigação exigiu, como não poderia deixar de ser, a construção de um marco teórico. Fez-se necessário problematizar, antes de qualquer coisa, o que de fato é a terceirização hoje: quais suas implicações? Qual a dimensão do problema? Por isso, **o primeiro capítulo,** intitulado **"terceirização e precarização como estratégias de dominação"** é dedicado a resgatar, através de uma revisão bibliográfica, alguns acúmulos empíricos e teóricos a respeito do tema.

Foram mobilizadas pesquisas e autores que pudessem ajudar a trilhar o seguinte caminho expositivo: (1) dados e reflexões teóricas sobre a relação entre terceirização e precarização; (2) o lugar que ocupa a terceirização e a precarização no contexto atual do

capitalismo, entendendo o padrão de acumulação e regulação vigente, que determina as características atuais deste sistema como uma determinada estratégia de dominação do capital sobre o trabalho, dominação pela força e pelo consentimento (GRAMSCI, 1976); tendo a terceirização e a precarização um papel central nesta estratégia; (3) as dimensões analíticas da precarização social do trabalho; e, por fim, (4) os desafios que a terceirização e a precarização social do trabalho impõem ao sindicalismo.

Já no **segundo capítulo**, "***Episódios de uma história de lutas"***, será melhor descrito o objeto investigado (o conflito Sindiflora *versus* Copener), desenvolvendo mais detalhadamente as informações sobre a empresa e o sindicato, brevemente apresentadas acima, no início desta introdução. O eixo central, a partir da qual se desenvolverá esta parte do texto, é a greve de 2010. Para contextualizá-la regata-se um breve histórico da expansão da monocultura do eucalipto no país e de como se desenvolveu o empreendimento na região, abordando também a configuração atual do complexo empresarial por traz desta atividade. O objetivo desta exposição é considerar os interesses do capital envolvidos para melhor analisar o conflito Copener *versus* Sindiflora. Contextualizam-se também as resistências que antecederam o sindicato, bem como o seu histórico até o momento deste enfrentamento mais acirrado, a greve de 2010. Resgata-se, com centralidade, o histórico desta greve e, por fim, reconstitui-se também o processo de primarização das atividades na empresa.

No **terceiro capítulo** busca-se analisar o conjunto dos dados sistematizados no segundo a partir das categorias analíticas e das reflexões teóricas desenvolvidas no primeiro. Em primeiro lugar (1) identificam-se neste estudo de caso, elementos de materialização do chamado padrão de acumulação flexível do capitalismo (HARVEY, 1992) e da correspondente reestruturação produtiva do capital (ANTUNES, 2000); bem como manifestações da precarização social do trabalho (DRUCK, 1999) que tem na terceirização um componente central. Em seguida (2) busca-se uma contextualização da greve do Sindiflora de 2010, considerando a relação dessa luta com o aprofundamento da precarização no setor, mas também com uma conjuntura relativamente mais favorável às lutas sociais, no que aqui está sendo chamado de "ciclo de greves dos anos 2010". Na sequência (3) caracteriza-se uma determinada estratégia do sindicato, na condução da greve, que também foi determinante para o seu desfecho vitorioso. Estratégia que perpassou por: (a) Articular a pauta que fez eclodir o movimento com reivindicações mais gerais do conjunto da categoria para ampliar e

unificar a luta. A pauta inicial da mobilização era contra o trabalho aos sábados em um setor de uma empresa terceirizada. As reivindicações mais gerais que o sindicato apresentou se referiam à diversas questões ligadas ao fechamento de um Acordo Coletivo de Trabalho com as empresas (nuclear e terceirizadas). (b) Buscar apoio de outros sindicatos e outros entes para além do Sindiflora. (c) Envolver o conjunto das empresas, especialmente a empresa nuclear, no conflito que aparentemente era apenas com uma terceirizada. (d) Radicalizar a luta, no compasso das forças do movimento.

Finalmente, ainda neste capítulo, (4) avaliam-se as conquistas da greve e os seus desdobramentos, buscando evidenciar a sua importância para o processo de primarização que aconteceu nos anos seguintes. Considera-se, contudo, que outros elementos foram importantes para essa primarização, como a atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho e um contexto de caracterização de terceirizações ilícitas em diversas empresas, dentre elas, muitas do ramo de eucalipto. Considera-se, ainda, em que medida os interesses da empresa estabeleceram a forma (limitada) em que se concretizou a primarização. Mas reforça-se a centralidade que teve a atuação sindical, marcada em grande medida pela condição de organizar conjuntamente trabalhadores efetivos e terceirizados, e impulsionada pela força e pelos desdobramentos da greve 2010. Nas **conclusões** resgata-se e sistematiza-se estes resultados da pesquisa, apontando breves reflexões a respeito da atuação sindical no enfrentamento à precarização social do trabalho, em uma das suas materializações centrais hoje, a terceirização.

Caminhos metodológicos da pesquisa

O primeiro contato deste pesquisador com o sindicato pesquisado se deu em 2014, a partir da participação em alguns fóruns conjuntos entre o movimento estudantil e o movimento sindical. O Sindiflora realizava, neste momento, uma campanha contra demissões de diretores sindicais pela Copener[7].

Em 2016 foi realizada uma primeira pesquisa abordando o conflito Copener *versus* Sindiflora, que resultou em uma monografia de conclusão de curso (PORTO NETO, 2016). Teve

[7] Serão feitas referências sobre esta mobilização no terceiro capítulo.

como objetivo "*analisar as transformações nas condições de trabalho na Copener Florestal, especialmente nos últimos anos, e sua relação com as resistências dos trabalhadores, nos marcos do processo de reestruturação produtiva do capital*" (PORTO NETO, 2016, p. 13). Nesta primeira investigação algumas informações importantes foram descobertas: (1) a realização de uma greve em 2010 que marcou a atuação do sindicato; (2) o sindicato reunia, em sua base, tanto trabalhadores terceirizados quanto efetivos das empresas nucleares do setor; (3) nos anos posteriores à greve reverteu-se parte das terceirizações na Copener Florestal em um processo de primarização.

Tomando essa monografia como uma pesquisa exploratória, deu-se início a uma nova investigação, já em nível de uma pesquisa de mestrado. O problema central que se apresentava era: **por que se reverteram parte das terceirizações na Copener Florestal?** Definiu-se, assim, inicialmente, como novo objetivo geral: *analisar o conflito entre o Sindiflora e a Copener Florestal, entre os anos 2010 a 2013, e sua relação com a primarização nesta empresa, ou seja, a reversão das terceirizações em parte de suas atividades, mais precisamente no plantio e na colheita*.

A hipótese que se considerava mais provável foi a de haver uma relação central entre esse processo e as resistências e lutas desses trabalhadores, organizados a partir do sindicato como principal instrumento dessas mobilizações. Considerou-se necessário, contudo, investigar três possibilidades de fatores que pudessem ter incidido nesse processo. Não sendo esses fatores necessariamente excludentes. São eles: (i) as resistências dos trabalhadores e a atuação sindical; (ii) a atuação dos Ministério Público do Trabalho; (iii) possíveis motivações próprias da empresa. Para isso, estabeleceu-se como caminho reconstituir tanto o processo de lutas e resistências (em especial a greve de 2010), quanto o processo de primarização para analisar em que medida cada um desses fatores estiveram presentes.

À medida que a pesquisa avança, as características dessa experiência sindical passam a ser vistas como o aspecto mais importante dessa investigação. Um destaque especial passou a ser atribuído à singular composição de uma base conjunta entre trabalhadores efetivos e terceirizados[8]. Como será abordado mais à frente, a terceirização é compreendida, na

[8] Uma das reflexões provocadas na banca de qualificação desta pesquisa, pela prof. Dr. Graça Druck sobre o tema, chamava atenção para a possibilidade de colocar em maior evidência essa característica desse estudo de caso.

perspectiva aqui adotada, como tendo uma importante dimensão política, de fragmentação e enfraquecimento dos coletivos de trabalhadores. De enfraquecimento do seu potencial de lutas e de resistências. Por isso, contribuir com reflexões sobre os caminhos possíveis de enfrentamento a este componente de uma estratégia maior de dominação política do capital sobre o trabalho pareceu ser bastante pertinente. Nesse sentido, mantendo a busca das "causas" da primarização, pretendeu-se reordenar o sentido desta investigação, por isso reformulou-se mais uma vez o seu objetivo geral, da forma já apresentado no início desta introdução.

Como também já sinalizado, foi realizada uma revisão bibliográfica que resultou, centralmente, na redação do primeiro capítulo desta dissertação. A construção desse marco teórico foi também iluminada pela sistematização de um conjunto de categorias que pareceram úteis à investigação. Sistematização realizada em forma de um quadro, como um dos resultados avaliativos da discussão metodológica realizada no decorrer do mestrado[9]. O quadro, com a esquematização das categorias, encontra-se no anexo I, ao final. Evidente que a utilização posterior dos conceitos e categorias sofreu, contudo, modificações no decorrer da pesquisa.

Realizou-se também uma minuciosa pesquisa documental. Foram analisadas uma série de documentos sobre a empresa: Relatórios de Certificação Florestal[10] (COLPAS, 2014; GODOY, 2013; 2016; 2017; 2018; 2019; CARDOSO, 2015); Relatórios de Sustentabilidade[11] (BSC 2010; 2011; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017); Resumo Público de Plano de Manejo Florestal (BSC-COPENER, 2014; 2015; 2016). Foram analisados também os Acordos Coletivos de Trabalho disponíveis[12] (SINDIFLORA *et al*, 2009; 2010; SINDIFLORA e COPENER, 2014a; 2014b). Foram mobilizadas outras pesquisas que tiveram a Copener como objeto (SAMPAIO, 1999; GONÇALVES e MACHADO, 1996; OLIVEIRA, 2014). Realizou-se ainda uma exaustiva pesquisa sobre notícias a respeito do Sindiflora e da Copener, em especial sobre a greve de 2010. Essa pesquisa foi feita primeiro na internet, nos principais sítios gerais de busca e nos blogs locais. Algumas das poucas matérias encontradas serão citadas, oportunamente, no decorrer do

[9] Mais especificamente como uma das avaliações finais da disciplina Metodologia.

[10] Disponíveis em: <http://www.bureauveritascertification.com.br/sobre-nos/relatorios-publicos/>. Acessados em: 16/02/2020.

[11] Disponíveis em: <https://www.bracell.com/>. Acessados em: 16/02/2020.

[12] Anexados ao final desta dissertação.

trabalho. Sobre a greve, foi encontrada apenas uma breve notícia no portal da Justiça do Trabalho sobre o acordo que encerrou a o movimento paredista (ACORDO, 2010). Não foram encontradas notícias sobre a primarização na Copener, provavelmente porque esse processo não foi judicialmente finalizado, como será explicado no segundo capítulo. Foram localizadas matérias sobre a condenação de terceirização ilícita e acordos de primarização em outras empresas, em especial no ramo de celulose, o que também será abordado no terceiro capítulo. Além da pesquisa digital foi realizada uma busca presencial no arquivo da Biblioteca Central dos Barris (Salvador) em todas as edições dos jornais "À Tarde", "Correio da Bahia" e "Tribuna da Bahia", do mês de fevereiro de 2010, mês em que ocorreu a greve. Não foi encontrada nenhuma referência ao movimento, o que evidencia certo bloqueio da grande imprensa em noticiar mobilizações desse caráter.

Destacam-se ainda, nesta pesquisa documental, três documentos centrais: o Dissídio da Greve de 2010 (BRASIL, 2010), o Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2011) sobre as denúncias de terceirização ilícita e tentativas de acordos para o processo de primarização da Copener e, por fim, uma Petição do Ministério Público do Trabalho para uma Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho (BRASIL, 2019). Estes documentos se constituíram em fontes de muitas informações para compor a reconstituição da greve e da primarização, eventos centrais desta pesquisa. Contudo, as dificuldades na localização destes processos judiciais e os limitados conhecimentos jurídicos deste pesquisador fizeram com que estes importantes documentos só pudessem ser acessados ao final da pesquisa. Isso impediu uma análise que poderia ser mais detalhada. Ainda assim, as informações localizadas neles foram fundamentais para preencher as lacunas da reconstituição dos eventos, realizadas a princípio a partir de entrevistas com os sindicalistas; para complementá-las, confirmá-las e ou refutá-las, no caso especialmente das informações consideradas mais importantes; e, ainda, para melhor interpretá-las.

Essas entrevistas, realizadas em uma pesquisa de campo, constituíram a técnica mais importante de produção de dados desta pesquisa. "A entrevista é uma técnica que consiste em gerar e manter conversações com pessoas consideradas chaves no processo de investigação" (LIMA, 2016, p. 27). Nesse sentido, foram realizadas dez entrevistas, da variante semiestruturada, com sujeitos considerados "estratégicos": sindicalistas envolvidos na greve de 2010 e na atuação mais geral do sindicato.

Algumas das características do perfil destes entrevistados foram sistematizadas no quadro 1 abaixo. Os entrevistados serão identificados com os nomes fictícios. Optou-se por nomes ao invés de apenas números, para que as fontes, mesmo sem sua identidade revelada, pudessem melhor figurar no texto enquanto sujeitos de um processo histórico do qual também são partes. Nessa breve caracterização se evitará informações que possibilitem a identificação desses sujeitos. Serão utilizadas, por isso, aproximações (idade aproximada, tempo de empresa aproximado etc.). Uma exceção aos nomes fictícios e dados aproximados se fará com relação a *Sr. Antônio Miguel*, já que o mesmo veio a falecer em 2018. À sua memória, como não poderia deixar de ser, e a tantos trabalhadores e lutadores anônimos do cultivo de eucalipto na região, se dedica este trabalho.

Quadro 1 *- Caracterização das Entrevistas*

Entrevistado	**Características do Entrevistado**	**Informações sobre a Entrevista**
Entrevista 1 ***Sr Antônio Miguel***	Um dos fundadores do Sindiflora. Na época da entrevista fazia parte do Conselho Fiscal. Aposentado. Trabalhou na Copener desde 1983 (a Copener surgiu em 1981) até se aposentar em 2014. Faleceu em 2018 aos 66 anos de idade.	A entrevista foi realizada no dia 18/11/2016, na sede do Sindiflora, em Entre Rios. Foram 40 minutos de entrevista.
Entrevista 2 ***Marcos***	Dirigente do Sindiflora. No sindicato desde 2006. Aproximadamente 40 anos.	A entrevista aconteceu na sede do Simpa, em Alagoinhas em 17/11/2016. 36 min de entrevista.
Entrevista 3 ***Daniel***	Contratado pela Copener. Diretor do Sindiflora a pouco menos de 5 anos. Não acompanhou a greve de 2010, entrou na empresa depois. Aproximadamente 30 anos.	A entrevista foi realizada no dia 18/11/2016, na sede do Sindiflora, em Entre Rios. 15 minutos de entrevista.
Entrevista 4 ***José***	Contratado pela Copener. Diretor do Sindiflora. Está no Sindicato desde 1993. Acompanhou a greve. Aproximadamente 50 anos.	Entrevista realizada no dia 17/11/2016, na sede do Simpa. 26 min de entrevista.
Entrevista 5 ***Maria***	Contratada por terceirizada. Diretora do Sindiflora. Participou da greve em 2010. Não era do sindicato na época. Aproximadamente 40 anos.	Entrevista realizada dia 18/11/2016, na sede do Sindiflora. 31 min de entrevista.
Entrevista 6 ***Rosa***	Contratada por terceirizada. Diretora do Sindiflora. Não participou da greve em 2010. Idade. Aproximadamente 30 anos de idade.	Entrevista realizada dia 18/11/2016, na sede do Sindiflora. 13 min de entrevista.
Entrevista 7	Estagiou na Copener e trabalhou em uma terceirizada, mas na época da greve já não	Entrevista realizada em 21/03/2019, no local de trabalho atual do

Paulo	estava mais no setor. Acompanhou a greve enquanto dirigente do Simpa e representante da Conlutas. Aproximadamente 40 anos.	entrevistado (opta-se por não revelar local e cidade). 1h20 min de entrevista.
Entrevista 8 ***Edmundo***	Trabalhou em outra empresa da área (que não prestava serviço à Copener). Atuou no Sindiflora como diretor, durante muitos anos. Na época da greve já não estava mais no Sindiflora, embora seguiu mantendo contato com o sindicato. Aproximadamente 50 anos.	Entrevista realizada em duas partes. Uma delas no dia 12/07/2019. A segunda no dia 15/07/2019. No local de trabalho atual do entrevistado (opta-se por não revelar local e cidade). 1h40 min de entrevista.
Entrevista 9 ***Isabel***	Na época da greve era dirigente do Simpa e acompanhou a greve também pela Conlutas. Aproximadamente 50 anos.	Entrevista realizada na sede do Simpa no dia 14/09/2019. 30 min de entrevista.
Entrevista 10 ***Elza***	Foi diretora de um sindicato nacional do funcionalismo público e acompanhou a greve representando a Conlutas. Aproximadamente 50 anos.	Entrevista realizada na residência da entrevistada (opta-se por não revelar a cidade) no dia 14/11/2019. 40 min de entrevista.

A primeira rodada de entrevistas (da entrevista 1 a 6) foi realizada ainda na primeira pesquisa, que resultou na monografia aqui já citada (PORTO NETO, 2016). Foram entrevistados seis dirigentes sindicais do Sindiflora. Destes, duas são mulheres e quatro são homens. Ao se analisar as transcrições destas entrevistas foi possível constatar que havia muitos dados que ainda poderiam ser mais bem trabalhados e que não foram exaustivamente analisados na monografia. Por isso essas entrevistas também foram utilizadas nesta nova pesquisa. Dessas seis primeiras entrevistas, duas aconteceram na sede do Simpa (Sindicato dos Servidores Municipais de Alagoinhas[13]), depois de uma reunião em que eles estavam presentes, no dia 17 de novembro de 2016. As outras quatro aconteceram no dia seguinte, 18 de novembro de 2016, na sede do Sindiflora, no município de Entre Rios.

A segunda rodada de entrevistas aconteceu no decorrer do ano de 2019. Buscou-se dirigentes sindicais que já não estavam mais na diretoria do sindicato, além de dirigentes sindicais que acompanharam a greve e o Sindicato enquanto diretores de outras entidades sindicais e representantes da Central Sindical à qual o Sindiflora fazia parte, à época da greve, a Conlutas[14]. Tentou-se novas entrevistas com os atuais diretores sindicais, mas não foi

[13] Como se abordará mais à frente, esse sindicato tem uma atuação conjunta com o Sindiflora e foi fundamental na greve de 2010.

[14] Sigla significa Coordenação Nacional de Lutas, depois, ainda em 2010 veio a se chamar CSP-CONLUTAS (o CSP refere-se à incorporação do termo Central Sindical e Popular ao nome). Essa central surgiu em 2004 como uma

possível realizá-las, embora os mesmos tenham sido muito solícitos em disponibilizar documentações e ajudar a localizar os processos judiciais pesquisados.

Entre o conjunto dos entrevistados, portanto, havia seis diretores do Sindiflora (considerando o momento de realização das entrevistas); um ex-diretor e três dirigentes sindicais de outras entidades que acompanharam o Sindiflora em algum momento (dois deles atuaram de forma muito relevante na greve). Entre os seis diretores do Sindiflora, duas são mulheres. Ambas trabalharam no setor do viveiro. Uma delas participou ativamente da greve de 2010, ainda enquanto trabalhadora de base (não era do sindicato). Entre os diretores há também um operador de *Harverster* (trator de colheita); um torrista (que monitora, em uma torre, focos de incêndios florestais); e trabalhadores que passaram por ocupações diversificadas nas empresas. Entre os dirigentes de outras entidades, duas são mulheres e um homem. Dois (um homem e uma mulher) eram (na época da greve) diretores do Simpa, como já mencionado, um sindicato muito próximo do Sindiflora e que ajudou na condução da greve de 2010.

ruptura da CUT (Central Única dos Trabalhadores, principal central sindical do país) por divergir do curso trilhado por essa central, em especial a partir da eleição de Lula em 2012 (GALVÃO, MARCELINO e TROPIA, 2015).

I

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIAS DE DOMINAÇÃO

Este capítulo desenvolverá três proposições sobre a terceirização, defendidas em grande parte da literatura sobre o tema. São elas:

(i) a terceirização precariza as condições de trabalho;

(ii) além disso, ela é hoje o principal instrumento dessa precarização;

(iii) a precarização social do trabalho, da qual a terceirização é um componente central, é um instrumento de dominação do capitalismo contemporâneo.

Compreende-se como precarização social do trabalho um processo econômico, social, histórico e político muito mais complexo que o termo "precário" possa sugerir. A precariedade se configura como uma característica estrutural do capitalismo, à medida que o próprio trabalho se constitui no capitalismo como precário, já que nele se realiza um processo de exploração e dominação. Contudo, a precariedade se transforma, no decorrer das diversas fases do capitalismo, ganhando peculiaridades e constituindo-se num fenômeno "velho" e "novo" (DRUCK, 2013). No atual padrão de acumulação e exploração intensificada, a precarização ganha contornos de uma estratégia central de dominação de classe, à medida que impõe condições materiais e ideológicas para ampliar cada vez mais a subordinação do trabalho ao capital.

Alves (2007) desenvolve essa discussão sobre a diferenciação entre precariedade e precarização. A *precariedade social*, segundo ele, foi instituída como uma *condição* no capitalismo, através da sua principal forma histórica que é o sistema do trabalho assalariado. Tornou-se condição estrutural do trabalho vivo, da força de trabalho neste sistema econômico e social, atingindo todos os que são despossuídos dos meios de produção. Já a *precarização social* é um *processo*, "um modo de reposição sócio-histórica da *precariedade"* (ALVES, 2007, p. 114, grifo do autor). As lutas sociais da classe trabalhadora impuseram, ao longo da história, obstáculos à exploração capitalista e, assim, a essa precariedade estrutural sem, contudo, ser

capaz de eliminar tal precariedade, já que ela é sistêmica. Na fase mais recente do capitalismo, desenvolve-se um processo de supressão de tais obstáculos. *A precarização social do trabalho*, que está associada a esta atual fase, "possui um sentido de *perda de direitos* acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados" (ALVES, 2007, p. 114, grifo do autor). Em sessões seguintes deste texto se abordará mais profundamente as condições diferentes de tais fases históricas do capitalismo.

Já o conceito de terceirização que aqui se adota está para além de uma noção muito difundida e, de certa forma, equivocada, sobre o fenômeno, qual seja a de que a terceirização seria simplesmente a transferência de atividades de uma determinada empresa para ser realizada por outra(s). Uma externalização de atividades a "terceiras", contratadas para tal, transferindo-se para elas parte do processo produtivo. Diversas pesquisas empíricas e reflexões de parte dos autores que abordam o tema apontam as inconsistências dessa noção. Não existe de fato essa "autonomia" entre as empresas (contratante e terceirizadas), e, por tanto, não há a externalização de fato. As atividades das terceirizadas seguem sob o controle da empresa contratante. O processo produtivo, na sua essência, segue sobre o controle da empresa principal[15] (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015).

Uma compreensão mais completa sobre a terceirização, assim como também sobre a precarização, é de difícil síntese. No decorrer desse capítulo se refletirá de forma um pouco mais aprofundada sobre esses conceitos, a partir da revisão de alguns dos autores que se debruçam sobre o tema. Para efeito dessa delimitação inicial parece pertinente certa definição de terceirização, esboçada por Filgueiras e Cavalcante (2015), de que este fenômeno, tratando-se da forma como ele se configura no atual estágio do capitalismo, compõe um conjunto de mecanismos que visam a "fragmentação dos contratos como forma de gerir o trabalho pelas empresas". Ou seja, trata-se de um conjunto de formas de "contratação diferenciada da força de trabalho por parte da empresa tomadora de serviços". Tal processo é realizado por meio de um ente interposto, através do qual se externaliza não as atividades, mas os custos, conflitos e direitos trabalhistas e intensifica-se o ritmo e a produtividade do trabalho (FILGUEIRAS e CAVALCANTI, 2015, p. 18).

[15] Isso pode ser percebido no processo produtivo da empresa terceirizada pela Copener na qual se iniciou a greve de 2010, como será abordado no segundo capítulo.

Partindo dessas abordagens iniciais é que se pretende discorrer sobre a relação que existe entre os dois fenômenos: terceirização e precarização. Para iniciar o debate resgata-se aqui, brevemente, alguns dados de pesquisas sobre o tema, exemplificando de forma muito direta e objetiva essa relação.

1.1 Terceirização e Precarização em Dados

a) Menores Salários e Menos Direitos

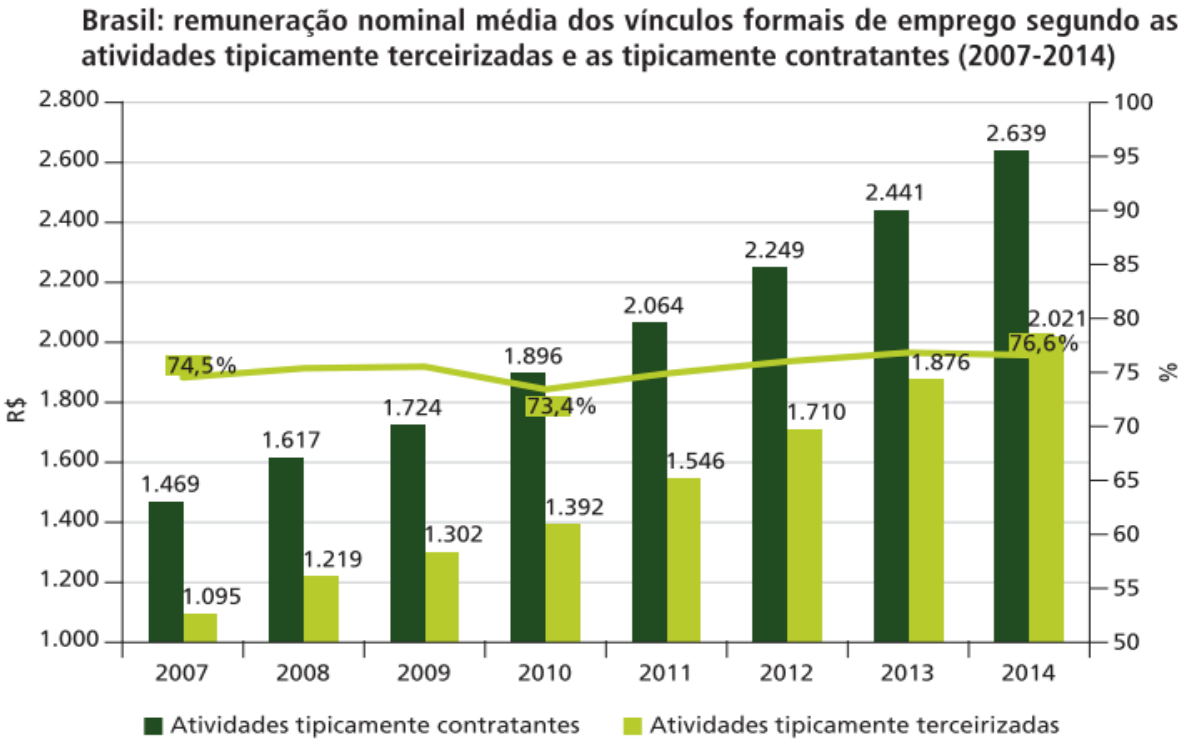
Uma primeira materialização dessa relação pode ser verificada nos dados relativos às consequências da terceirização na redução dos níveis salariais e no acesso a direitos, ou seja, na chamada "redução de custos" para o capital e redução de salários diretos e indiretos para os trabalhadores.

Há uma grande dificuldade em se conseguir informações precisas sobre o quadro geral dos contratados de forma terceirizada e de forma direta, numa dimensão nacional e abrangendo todos os setores[16]. Por isso, algumas estatísticas sobre o tema têm adotado duas categorias a partir das quais se tenta uma aproximação de um retrato das condições dos terceirizados e dos trabalhadores nucleares. Essas categorias são: as "atividades tipicamente terceirizadas" e as "atividades tipicamente contratadas" (CUT 2011, CUT 2015, PELATIERI et al., 2018a). A partir delas se aborda e compara dados relativos àqueles setores aos quais em geral os serviços são realizados de forma terceirizada, ou seja, aquelas consideradas atividades "meio" (manutenção, reparo, suporte e prestação de serviços diversos etc.), além daquelas que mesmo sendo "atividades fins" a terceirização já incide de forma muito relevante (construção civil, confecção têxtil e de calçado etc.). Como tipicamente contratadas estariam as demais "atividades fins". As fontes para essa abordagem são centralmente a partir dos registros do Ministério do Trabalho e do Emprego, partindo principalmente da Relação Anual de Informações Sociais, a "RAIS".

[16] "O Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) é a principal fonte de dados primários que permite identificar com clareza os trabalhadores terceirizados dos não terceirizados. Entretanto, o governo federal não disponibiliza o acesso de nenhuma instituição de pesquisa a essa base de dados, apesar de terem sido feitas inúmeras tratativas nesse sentido" (PELATIERI et al., 2018a, p. 2).

Com base nessa metodologia, há um gráfico em Pelatieri *et al* (2018a) bastante elucidativo que aborda a diferença salarial e expressa de maneira muito evidente a enorme desigualdade de remuneração entre as atividades tipicamente terceirizadas e as tipicamente contratadas:

Gráfico 1 *- Terceirização e Remuneração*



Fonte*:* Rais/MTB. Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional, apud PELATIERI et al., 2018b, p 16.

É preciso considerar que essas diferenças podem ser ainda maiores, se levarmos em conta o conjunto dos benefícios remuneratórios. Em sua grande maioria, esses benefícios não são garantidos aos terceirizados (como, por exemplo, as "Participações nos Lucros e Resultados"[17]), ou o são numa proporção muito menor.

Além disso, é preciso considerar que a "RAIS" diz respeito apenas aos registros formais, desconsiderando assim uma grande quantidade de trabalhadores terceirizados que estão na

[17] Mais à frente, se problematizará esse "benefício" como um componente também da flexibilização de direitos e do "envolvimento cooptado" (ANTUNES, 2002) na acumulação flexível.

informalidade, na qual as condições de salário e trabalho são, em geral, as piores. Por último, a "RAIS" é uma pesquisa censitária à qual quem responde são as próprias empresas. O empregador dificilmente revelará informações que o complique juridicamente, como o descumprimento de direitos trabalhistas, por exemplo, ou remunerações muito baixas (PELATIERI *et al*, 2018b).

Esses indicadores de diferenças salariais entre terceiros e trabalhadores nucleares, a partir da comparação da remuneração entre atividades tipicamente contratadas e tipicamente terceirizadas, são reforçados quando se analisa informações sobre essas diferenças salariais e de direitos por setores. Ainda com base em Pelatieri *et al* (2018b), em outro estudo, a partir de análises de acordos coletivos de algumas categorias, é possível abordar informações que expõem explicitamente isso.

No setor dos bancos, os pisos salariais dos segmentos que prestam serviços bancários de forma terceirizada (desde ecetistas[18], telemarketing, promotores de crédito e atendente de lotéricas) são entre 51,4% e 66,6% menores que os pisos dos trabalhadores nucleares (ou seja, a categoria formalmente bancária). Auxílios-alimentação e auxílios-creche são entre 9,7% a 87,6% menores para os terceirizados. Auxílio-creche: os ecetistas recebem 27,3% a mais que os bancários, mas as demais categorias recebem até 65,4% a menos. Já no que diz respeito à PLR, essa diferença chega a ser de 90% de desvantagem para os terceirizados (PELATIERI *et al*, 2018b p.37).

No que diz respeito aos Químicos (apenas no caso do estado de São Paulo), com base no mesmo estudo (PELATIERI *et al*, 2018b p.40): o piso salarial dos terceirizados é 27,4% menor que os trabalhadores nucleares. Auxílio creche: 68,1% menor. A PLR nem é prevista para os terceirizados.

Em uma outra pesquisa, que foca no Polo Petroquímico de Camaçari (DRUCK; FRANCO, 2007), foi feita uma comparação entre o custo dos trabalhadores diretos e dos terceirizados, em seis empresas contratantes, no ano de 2003. Corresponde a este custo: salário, encargos sociais e benefícios indiretos, tais como assistência médica, alimentação transporte, formação, EPI, dentre outros. A proporção entre o custo do trabalhador direto e do

[18] O termo "ecetista" refere-se a todos os trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). É mais apropriado e abrangente do que "carteiro", já que engloba também trabalhadores do setor de triagem e do setor administrativo.

terceirizado nas seis empresas pesquisadas foi, respectivamente: (i) 1,0 : 5,0; (ii) 1,0 : 3,9; (iii) 1,0 : 2,7; (iv) 1,0 : 2,4; (v) 1,0 : 2,2; (vi) 1,0 : 1,4. Ou seja, um trabalhador terceirizado vale entre 1,4 e 5 vezes menos ao capital que um trabalhador direto (DRUCK; FRANCO, 2007, p. 114).

Não parece ser muito diferente para o conjunto das demais empresas do Polo Petroquímico de Camaçari. Não difere também do conjunto das empresas que estão terceirizando suas atividades nos mais diversos setores. Inclusive porque é esse "custo" menor da força de trabalho um dos motivos da generalização da terceirização, como se refletirá mais à frente.

b) Descumprimento dos Direitos Trabalhistas

Mas os dados vão além. Demonstram que a terceirização tem representado um aprofundamento do descumprimento até dos direitos básicos garantidos na legislação.

Numa pesquisa de 1993, realizada no Polo Petroquímico de Camaçari[19], sobre o período entre 1988 e 1993, identifica-se um exemplo que expressa a dimensão desse processo ainda no final da década de 80 e início da década 90. O período pesquisado correspondeu a um momento de profunda difusão das práticas de gestão flexíveis, especialmente aos programas de qualidade total (às quais 38 empresas do universo de 39 pesquisadas confirmaram ter recorrido) e às terceirizações (às quais 35 desse mesmo universo confirmam ter adotado).

Foi perguntado às empresas entrevistadas sobre autuações que sofreram da Delegacia Regional do Trabalho: 63% responderam afirmando ter recebido autuações, dos seguintes tipos:

> (...) excesso de jornada de trabalho (35%); emprego sem registro (30%); não pagamento de férias (15%); não pagamento de adicional de insalubridade/periculosidade, descumprimento das normas de

[19] Sobre a terceirização no Complexo Petroquímico de Camaçari (Copec) há uma primeira pesquisa apresentada em *"Terceirização: (des) fordizando a fábrica – um estudo sobre o complexo petroquímico de Camçari"*. Há dados que se referem a 39 empresas do ramo que foram pesquisadas tendo como marco temporal um período de seis anos (1988 a 1993). Essas são empresas nucleares, ou seja, não envolve as empresas que prestam serviços na condição de terceiras. Outra parte dos dados se refere a um período de três anos (1994-1995) e investiga terceirização e condições de trabalho em 44 empresas contratantes e 35 empresas subcontratadas. (DRUCK, 1999). A segunda pesquisa: *"Terceirização: uma década de mudanças"*, apresentadas no livro: *"A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização"*, é uma atualização desta primeira e apresenta dados mais recentes, dos anos 2000, comparando-os com a pesquisa anterior. (DRUCK; FRANCO, 2007b) Já foi abordado no final do tópico anterior dados dessa última pesquisa, sobre diferença de custos em 6 empresas de uma amostra. Outros dados desses estudos ainda serão utilizados nesse trabalho.

> segurança/saúde e não pagamento de encargos sociais (10%). Além disso, a quase totalidade das empresas (91%) informou sofrer reclamações trabalhistas de seus empregados, das quais 84% referidas a direitos trabalhistas (DRUCK, 1999 p. 202-203).

Esses são dados revelados pelas próprias empresas. É válido compará-los aos obtidos a partir da análise da imprensa sindical. Na pesquisa, analisou-se a frequência em que denúncias de problemas relativos às terceirizações (a maioria referente ao não cumprimento da legislação trabalhista) apareciam no jornal do sindicato, o boletim "Grave", entre os anos de 1990 e 1994. Considerando apenas as edições que contivessem notícias acerca da terceirização, em um total de 225 denúncias de problemas causados pela terceirização, a partir de um conjunto de 493 boletins, essa é a proporção das denúncias (DRUCK, 1999 p. 206-207):

(i) 11% das reclamações se referem a esse conjunto de problemas: *não pagamento de horas extras/excesso de jornada de trabalho; não pagamento de 13º/férias/não recolhimento de FGTS e INSS/demissões sem pagamento de direitos/demissões sem exames médicos/demissões de trabalhadores doentes ocupacionais*

(ii) 10% delas se referem a: *saúde/acidentes de trabalho/falta de segurança e condições precárias de trabalho/má alimentação e transporte precário*.

(iii) 9%: o *não pagamento de adicionais (periculosidade e turno) e desmandos/perseguições de chefias-supervisores/discriminação.*

(iv) 7%: *atraso de salário/não pagamento de reajustes.*

(v) *5%: desvio/acúmulo de função/sem treinamento e terceirização provoca desemprego.*

(vi) 4%: *sem registro em carteira, empresas aumentam terceirização e trabalhadores de terceiras sem assistência médica.*

(vii) 3%: o *fim da 5ª turma*[20] *e denúncia geral da terceirização.*

[20] Refere-se a uma situação específica da terceirização nas indústrias petroquímica, que como uma atividade de serviço ininterrupto, era garantido por dispositivo constitucional jornadas de seis horas para aqueles que realizam trabalho de turno. Para o cumprimento desses turnos, contando com as folgas, se fazia necessária a existência de cinco turmas de trabalhadores. Com a terceirização, muitos trabalhadores que realizavam essas atividades acabaram perdendo esse direito, aumentando sua carga horária.

Ao se fazer aqui uma comparação entre os dados é possível perceber uma proporção relativamente equivalente entre os principais problemas. Em ambas as aferições, se destaca como maior problema o excesso de jornada de trabalho. Destacam-se também, em ambas, com incidência elevada: o não pagamento de férias, adicionais de insalubridade/periculosidade e demais encargos sociais. Essa proporção equivalente entre a incidência desses indicadores reforça a correspondência dos dados com a ocorrência real destes problemas, decorrentes da terceirização.

Druck *et al* (2017), em pesquisa mais recente, dessa vez com terceirizados da Universidade Federal da Bahia, também aborda um importante mecanismo utilizado pelas empresas terceiras para não cumprir direitos trabalhistas. É o fenômeno da chamada "troca de crachás": quando as prestadoras de serviços "declaram falência" e rompem os contratos, deixando de cumprir os direitos trabalhistas. Desses, o mais descumprido é o direito a férias. Nessa pesquisa, do total de trabalhadores terceirizados entrevistados, 46% disseram que já ficaram sem tirar férias alguma vez desde quando passou a trabalhar na universidade.

> Para se ter uma ideia do quanto a prática da "troca de crachás" tem implicações sobre direitos elementares dos trabalhadores, sobretudo o direito a férias, identificou-se que 12% dos trabalhadores que trocaram de duas a quatro vezes de empresas, desde quando começaram a trabalhar na UFBA, tiraram férias a cada dois e quatro anos. Dos que trocaram de empresas de cinco a sete vezes, tiraram férias a cada dois a seis anos. E se encontrou um trabalhador que ficou dez anos sem férias. (DRUCK *et al*, 2017, p 125)

A mesma pesquisa relata ainda indicadores assustadores de descumprimento das leis trabalhistas por parte das terceiras: 32% dos entrevistados relatam que recorreram à Justiça do Trabalho para reivindicar direitos não cumpridos. Desse total 41% o fez de forma individual; 41%, por iniciativa do sindicato; 18% por iniciativa coletiva, do sindicato e do(s) trabalhador(es). Os motivos: 59% destes, para reivindicar pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias e décimo terceiro salário; 50% por atraso de salário; 9% por não pagamento de horas extras; 6%, demissão indevida; 3%, assédio moral; 3%, por não pagamento de diversos direitos devido à declaração de falência da empresa. (DRUCK *et al*, 2017, p. 127-128)

Também o dossiê da CUT (2014, p. 21-23) intitulado "*terceirização e modernização: uma conta que não fecha"*[21] aborda descumprimento dos direitos trabalhistas especialmente ao final dos contratos de prestação de serviços. É o que o documento chama de "calote das empresas terceirizadas". Os dados, nesse tema, partem centralmente de informações fornecidas pelos sindicatos. Cita-se aqui, brevemente, alguns dos exemplos entre os anos 2012-2014:

(i) 2014: a PH Serviços e Administração deu "um calote nos governos Federal e do DF e em mais de 7.400 trabalhadores."

(ii) 2012: "foram movidos processos contra as empresas Verso Assessoria Patrimonial e Qualy Serviços Gerais, em ambos os casos por conta do não pagamento do piso salarial e do vale refeição".

(iii) 2013: Adminas Administração e Delta Empreendimentos, prestaram serviços ao Banco do Brasil e Receita Federal, mas "não honraram o pagamento de salários de centenas de trabalhadores, 500 deles apenas na Adminas".

(iv) 2014: Tenasa, que prestava serviços à Petrobrás, "cerca de 500 trabalhadores ficaram sem receber salários, FGTS e INSS".

(v) 2014: Amir Engenharia e Automação, cerca de 100 trabalhadores ficaram sem receber "Salários, benefícios, adiantamento salarial e verbas rescisórias não foram pagos pela empresa terceirizada".

> Como pôde ser visto, o calote é uma realidade na vida dos trabalhadores terceirizados e citamos apenas alguns poucos exemplos. Independente do setor no qual trabalhem, seja público ou privado, do asseio ou da construção, o não cumprimento das obrigações trabalhistas, especialmente a rescisão do contrato de trabalho ao final dos contratos de prestação de serviços, ocorre diariamente em todo o país. Portanto, só por essa razão, pode-se associar terceirização à precarização das relações de trabalho (CUT, 2014, p. 23).

c) Segurança, Saúde e Condições de Trabalho.

Nesse ponto, inicia-se aqui com um dado mais antigo, sobre o processo de terceirização no setor bancário no início da década de 1990. A terceirização nesse setor, além do óbvio fator

[21] Trata-se de uma atualização do dossiê do mesmo título, elaborado pela C.U.T. e DIEESE três anos antes (CUT, 2011).

de aumento da carga horária, já que a categoria bancária conquistou uma jornada de 30h semanais e os terceirizados não gozam desse direito adquirido, afeta as condições de trabalho em diversos outros aspectos. Um deles, diretamente ligado aos principais problemas de saúde que acometem esse setor, foi abordado por Blanco (1994):

> Tem sido observado, também, que a partir da NR-17 (nota regulamentar), que dispõe sobre um conjunto de normas sobre a saúde e condições de trabalho, existe por parte dessas empresas terceiras um desrespeito maior do que existe dentro dos bancos. Exemplo disso é a limitação em 8.000 toques por hora dos digitadores. Na categoria bancária, esses toques, que ainda ferem a referida norma, chegam até a 11.000 e nessas empresas terceiras chegam até 20.000, o que é um absurdo. As pessoas trabalham com um salário fixo por conta dos 8.000 e o excesso vem a título de produtividade e do esforço. Dessa forma se cria a competição dentro dessas empresas, o que provoca um número fantástico de casos de tenossinovite, tendinite, e outras doenças ligadas ao grupo LER – lesões por esforços repetitivos (...) (BLANCO, 1994 p.80-81).

O exemplo é importante porque expressa a lógica de intensificação do trabalho, com vistas a ampliar a produtividade e o lucro, que a terceirização permite ampliar. O trabalhador terceirizado, por todas as dimensões que veremos mais à frente, como sua inferiorização, sua dificuldade de organização sindical, sua condição contratual muito mais frágil e suscetível a demissão, por exemplo, está muito mais vulnerável a ter que se submeter a ritmos e condições de trabalho muito piores às do contratado diretamente, o que resulta em adoecimento[22].

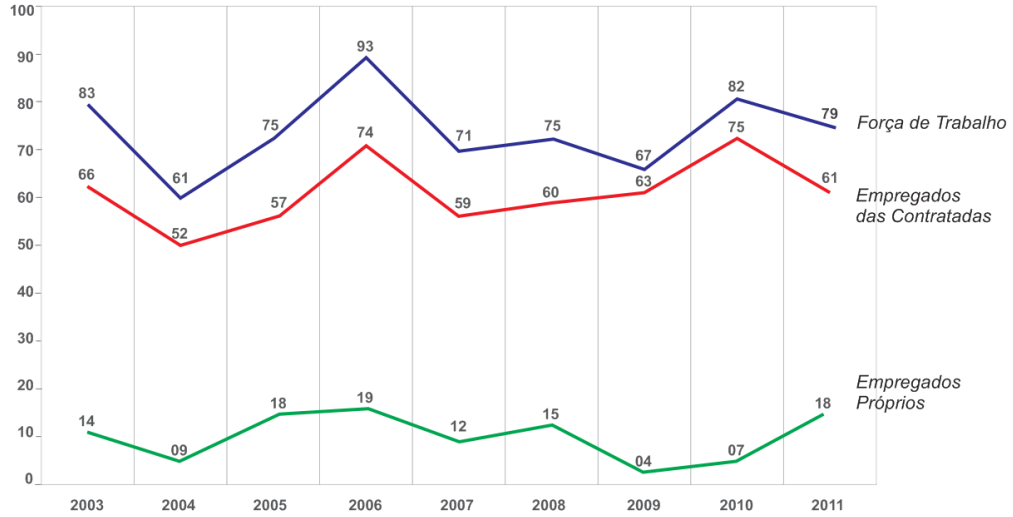
Além disso, o movimento sindical tem denunciado que as empresas terceirizadas não investem em medidas preventivas e realizam muito menos capacitação em segurança do trabalho etc. Assim, “os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente” (CUT, 2014, p. 23). O próprio Ministério do Trabalho reconhece que a ocorrência de acidentes de trabalho tem sido muito mais recorrente nas terceirizadas. E apresenta duas explicações para isso: “a gestão menos rigorosa dos riscos de acidentes de trabalho nas terceirizadas e as tarefas que envolvem mais riscos de serem exercidas, em geral, pelos trabalhadores terceirizados” (CUT, 2014, p. 25).

[22] O que não significa que não haja também adoecimentos resultantes das condições de trabalho entre os efetivos nos bancos, muito pelo contrário, também os efetivos, nos bancos e nos demais setores, estão inseridos em um processo maior de precarização e sofrem suas consequências. O que se está destacando aqui é o grau maior de precarização do trabalho entre os terceirizados.

> Ao terceirizar, as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos de seu processo de trabalho, isto é, terceiriza-se ou mesmo quarteiriza-se os riscos impostos por sua atividade de trabalho para empresas, que nem sempre têm condições tecnológicas e econômicas para gerenciá-los (CUT, 2014, p. 25).

Um setor em que esse índice (de acidentes e mortes, maior entre os terceirizados) é alarmante é o elétrico. Esta é uma atividade já caracterizada por ser bastante perigosa, mas à medida que a terceirização se amplia e as empresas terceiras tendem a não dispor de mecanismos de proteção equivalente às empresas tradicionais do setor (e nem querem desenvolver tais mecanismos), os trabalhadores terceirizados são os que mais se acidentam e morrem. É o que revela o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE). Segundo esses dados, "o índice de acidentes no setor elétrico é 5,5 vezes maior que o dos demais setores da economia" e "os terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica" (CUT, 2014, p. 24) (ver gráfico 2, abaixo).

Gráfico 2 *- Nº de Acidentes Fatais no Setor Elétrico*



Fonte: Fundação COGE, Apud CUT (2014, p. 24)

A terceirização, além disso, tem ampliado o número total de acidentes de trabalho, muitos deles fatais. É o que indica os dados sobre o setor petroquímico. Na Petrobrás, de 2005 para 2012, cresceu 2,3 vezes o número de terceirizados; e o número de acidentes cresceu 12,9 vezes. Durantes esse período houve 14 mortes de petroleiros efetivos, nas atividades de trabalho, e 85 entre os terceirizados que prestam serviço à Petrobrás (CUT, 2014, p.25).

d) "Enxugamento" das Empresas, Rotatividade no Trabalho e Desemprego

Num momento em que o discurso hegemônico sobre a perda de direitos argumenta que diante das mudanças no mundo do trabalho é necessário "escolher entre ter direitos ou ter empregos"[23] é necessário também desconstruir mais essa falácia dos defensores da flexibilização dos direitos trabalhistas. Os dados, em sentido contrário, apontam que a terceirização provoca um enxugamento das empresas e/ou dos setores destas, demissões e aumento do desemprego.

A já mencionada pesquisa sobre o Polo Petroquímico de Camaçari, sobre a difusão das práticas de qualidade total e principalmente da terceirização nesse setor entre os anos de 1988 e 1993, expressam categoricamente isso. Para ficar em apenas um dado, o mais expressivo: houve uma redução, no conjunto das empresas do Polo pesquisadas, de 14.320 funcionários em 1988 para 8.805 em 1993, diminuindo em 39% a quantidade de trabalhadores diretos. Desse total, a maior parte entre 1990 a 1993: 3.945 empregos reduzidos (DRUCK, 1999, p. 199).

Em uma pesquisa mais ampla, no mesmo setor, investigando em um total de 44 empresas contratantes no complexo, em 1993 contabilizava-se 15.517 empregados. Entre 1992 e 1998 se intensificou a redução dos trabalhadores diretos chegando a um percentual de redução de 40% tal "enxugamento". Ao fim de 1998, o número desses empregos diretos já era de apenas aproximadamente seis mil. A quantidade de trabalhadores em 1998 representa apenas 30% do número de empregos no início dos anos 1980 (DRUCK; FRANCO, 2007b).

Pode-se, também, alegar que tais empregos seriam absorvidos pelas empresas que passam a prestar serviços terceirizados para essas contratantes. Não é isso que sinalizam as taxas de desemprego na Região. A Região Metropolitana de Salvador é relativamente impactada por esse polo produtivo, que é o mais importante do estado. Historicamente as taxas de desemprego na região são elevadas. Mas ela passou de 11,8% em 1992 para 19,2% em 2002 período que corresponde à intensificação da terceirização e demais práticas toyotistas (BORGES, 2007, p. 86). Além disso, as terceirizações e as práticas japonesas podem

[23] Fala do atual presidente da república (eleito em 2018) ainda enquanto candidato no primeiro debate entre presidenciáveis, na rede Band. Disponível em: Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=9EnJeUKwX_c. Acessado: 10/10/2018.

ajudar a influir na mudança da composição do mercado de trabalho, reduzindo a proporção de trabalhadores numa condição estruturada, ou seja, trabalho formal com carteira. “Os dados da PNAD[24] mostram que entre 1992 e 2002, período de aceleração do processo de desestruturação do mercado de trabalho regional, ocorreu contração do núcleo estruturado de 49% para 41,1% do total de ocupados” (BORGES, 2007, p.87).

A redução dos postos de trabalho das empresas que terceirizam, portanto, não é “compensada” pelos empregos nas terceiras. O que indicam as pesquisas é que o trabalho nas terceirizadas é com jornadas maiores, com ritmo mais intenso, o que, pela lógica, representa uma redução dos postos de trabalho. É o que defende o dossiê *Terceirização e Desenvolvimento: uma Conta que Não Fecha:*

> Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho (CUT, 2014, p. 9).

O setor bancário também foi outro profundamente afetado pela terceirização. Entre 1989 e 2012 a quantidade de trabalhadores empregados diretamente pelos bancos passou de 815 mil para 500 mil no país. Já as atividades bancárias realizadas por terceiros passaram, nesse período, de 250 mil para 1 milhão e 250 mil em 2012 (POCHMANN, 2014, p. 222). Assim, houve uma diminuição de aproximadamente 39% dos trabalhadores bancários e um aumento de 400% dos terceirizados que fazem serviços bancários[25].

É importante considerar que o crescimento exponencial do conjunto dos empregados em serviços bancários se deve também à centralidade que esse setor tem ganhado no capitalismo contemporâneo. Desenvolve-se, nesse sentido, um caminho oposto ao setor industrial, por exemplo, que tem reduzido a quantidade de trabalhadores que emprega. Ou seja, o crescimento dos empregos em terceiras (diretas ou indiretas) nos bancos, não representa uma redução do desemprego no quadro geral, como já apresentado nos dados acima, mas corresponde a essas reconfigurações do mundo do trabalho, como se abordará mais à frente. O que é importante visualizar aqui é que justamente essa atividade, que é uma das que tem mais crescido, ampliou a participação do segmento terceirizado numa proporção

[24] Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

[25] Esses dados também foram gerados tendo como fonte a “RAIS”.

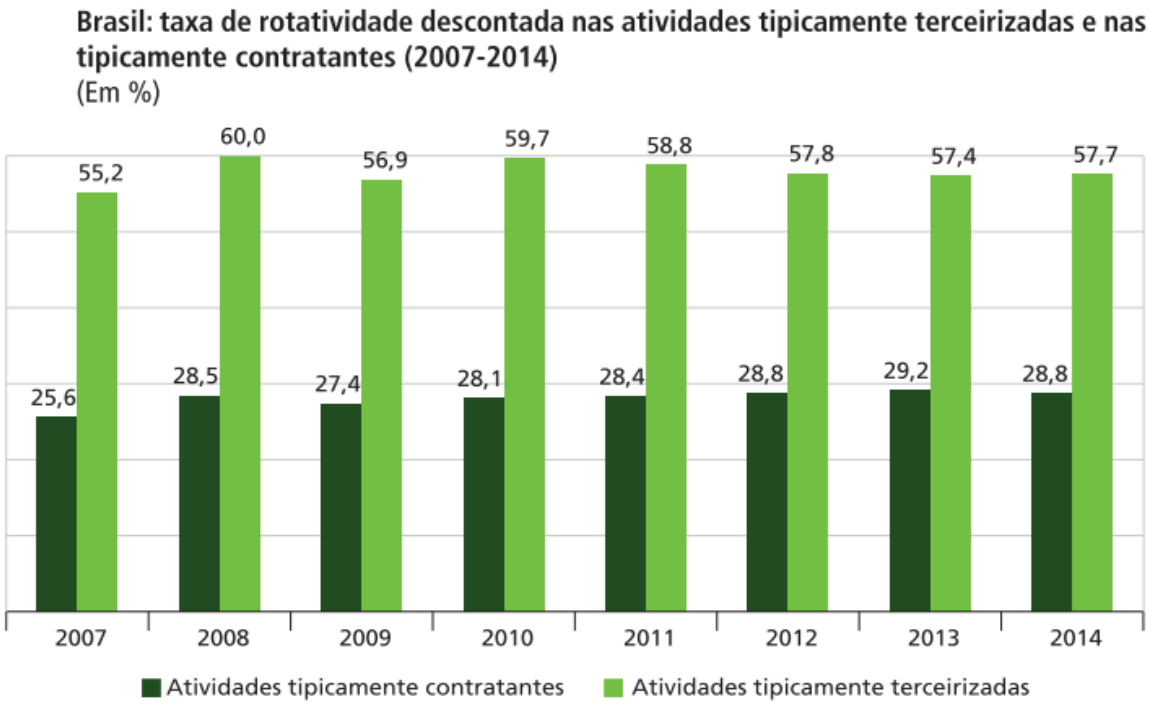
absurda: “o emprego terceirizado nos bancos que equivalia a pouco mais de 1/5 dos ocupados em 1989, passou para quase 4/5 do total no ano de 2012” (POCHMANN, 2014, p. 221).

> Para além da mudança na composição dos empregos, cabe destacar os seus efeitos em termos da geração da desigualdade e rebaixamento das condições e relações de trabalho. Assiste-se, assim, ao desaparecimento do antigo profissional do ofício que detinha visão de toda a atividade bancária, para cada vez mais o profissional especializado substituído pela presença crescente da terceirização (POCHMANN, 2014, p. 222).

Outro indicador sobre o problema das demissões é a chamada “taxa de rotatividade”. Pelatieri *et al* (2018a) tentaram medir a diferença entre a rotatividade nas atividades “tipicamente terceirizadas” e nas “tipicamente contratadas”. Cita-se aqui apenas a chamada "taxa de rotatividade descontada", na qual se considera o percentual de vínculos rompidos do total de vínculos ativos a cada ano, descontando-se aqueles realizados a pedido do trabalhador, ou por morte e aposentadoria e as transferências na mesma empresa. O resultado: a rotatividade "nas atividades terceirizadas, em praticamente todos os anos analisados, é o dobro da que se verifica nas atividades tipicamente contratantes" (PELATIERI *et al*, 2018a, p. 15) (Para ser mais preciso, parece oportuno resgatar o gráfico 3, abaixo, que expressa tal cenário).

A rotatividade, sem dúvida, incide no aumento do desemprego e precisa ser considerado um elemento de precarização, à medida que impõe instabilidade e incertezas para o trabalhador. Como mostra o gráfico, aqueles que estão no setor terceirizado, que abrange cada vez mais segmentos da classe trabalhadora com o “enxugamento” das empresas nucleares, sofrem muito mais com esta rotatividade, tendendo a perder mais facilmente seus empregos.

Gráfico 3 *- Terceirização e Rotatividade*



Fonte*:* Rais/MTE. Elaboração: Dieese, subseção CUT apud PELATIERI et al., 2018b, p. 15
Obs.: Exceto desligamentos a pedido, por falecimento, por transferência e por aposentadoria.

Mas é preciso relacionar esse tema da rotatividade com o fenômeno chamado de "troca de crachás", que já se fez aqui referência. Druck *et al* (2017 p. 124) ao estudarem a terceirização na Universidade Federal da Bahia identificam que no setor da limpeza 70% dos entrevistados na pesquisa já haviam mudado de empresa, mantendo-se, contudo, no mesmo emprego e com as mesmas atribuições. Ou seja, há uma prática recorrente de troca da empresa que presta serviço, sem trocar, contudo, os trabalhadores que realizam as atividades. É importante pontuar, contudo, que nos outros setores terceirizados da UFBA o fenômeno não é tão grande quanto no setor de limpeza. Na vigilância, por exemplo, 63,3% dos entrevistados afirmaram nunca terem trocado de empresa. Esse fenômeno foi identificado, nessa pesquisa, muito mais forte no setor de limpeza. Essa pesquisa trata especialmente do setor público. Nada garante, contudo, que ele também não aconteça no setor privado, nas diversas atividades terceirizadas.

Mas o fenômeno da “troca de crachás”, ao invés de amenizar o quadro da precarização por talvez reduzir o percentual de “rotatividade” real, é um elemento que fortalece ainda mais a relação entre terceirização e precarização. A consequência para os trabalhadores é perda de diversos direitos, como férias; como já foi abordado. Isso porque “a empresa contratada,

muitas vezes antes de completar um ano de serviços prestados, declara falência e rompe o contrato, sem pagar os direitos trabalhistas, e os mesmos trabalhadores são contratados por outra empresa terceirizada que a substitui" (DRUCK *et al*, 2017, p. 125).

e) Tratamento Inferiorizado aos Terceirizados

A relação entre a terceirização e a precarização não para por aí. Essa condição inferiorizada do terceirizado em comparação ao trabalhador nuclear pode ser aprofundada ao se considerar outros dados sobre as condições de trabalho daquele, em comparação com as dos demais:

> A discriminação e as diferenças de tratamento também se tornam visíveis quando se examina, por exemplo, *as medidas de conforto e higiene adotadas na área da empresa contratante,* para os trabalhadores de terceiras. Assim, apenas 14% das empresas informaram que seus funcionários utilizam os mesmos banheiros dos empregados da contratante. Para 77% delas, são concedidas áreas próprias pela empresa contratante e para 26% são destinados contêineres/sanitários provisórios. No caso de vestiários, apenas 11% utilizam os mesmos dos empregados da contratante, enquanto 77% têm uma área própria cedida pela contratante e 20% utilizam contêineres/vestiários provisórios. Já o refeitório é compartilhado pelos empregados das subcontratadas (54%); em 43% delas. Para as demais, a alimentação é fornecida pelas terceiras ou os empregados se alimentam fora da área de trabalho, utilizando vale-refeição (DRUCK, 1999 p. 203).

São assim, inferiorizados em vários sentidos. Trabalhadores que atuam nos mesmos espaços e realizando atividades muito similares (94% das empresas terceirizadas entrevistadas prestam seus serviços no espaço da contratante) possuem salários inferiores; condições de trabalho inferiores (incluindo condições mínimas como acesso a banheiros, vestiários e refeitórios); condições de segurança, preparo e treinamento inferiores; tratamento inferiorizado em diversos sentidos; menor e mais difícil acesso a direitos e benefícios. Constituem-se assim, como afirma Druck (1999, p. 204), "estatutos diferentes: são os de *primeira* e os de *segunda* categoria."

Esses dados são da década de 1990, correspondendo ao primeiro grande impulso de terceirizações no país. De lá pra cá se passaram quase duas décadas, mas os relatos apresentados no dossiê da CUT (2014, p. 21) demonstram que esse aspecto do tratamento inferiorizado continua: "A discriminação se dá, especialmente, pela proibição do uso do

mesmo refeitório dos trabalhadores diretos, pela distribuição de uniforme diferenciado e pela disponibilização de transporte diferente" (CUT, 2014).

E segue:

> Segundo relatos de dirigentes sindicais do setor de vigilância, que atuam nos bancos, o local de vestuário, descanso e refeição desses trabalhadores é nos porões. "É só perguntar onde fica o porão que você encontra o local onde ficam os vigilantes. São lugares escuros e pouco ventilados" (Relato de dirigente sindical do setor). No setor de saúde, os dirigentes relataram que, em muitos casos, o local de descanso dos trabalhadores terceirizados fica ao lado dos necrotérios. É o "lugar" do terceirizado na sociedade, física e simbolicamente (CUT, 2014, 29).

Assim, os dados apresentados apontam a profunda relação entre a terceirização e a precarização a partir da enorme diferença que se estabelece nas condições de trabalho, no acesso a direitos e no tratamento diferente que recebe os trabalhadores terceirizados comparando com os nucleares. Por isso, essa modalidade de relação de trabalho já foi utilizada como instrumento para uma maior exploração em diversos momentos da história e em diversas regiões no contexto do capitalismo. Como foram os "gatos", intermediando trabalhadores em condições análogas às escravas, que se constituem em uma das formas mais antigas, ainda hoje utilizadas, de terceirização em nosso país, especialmente no meio agrário.

Mas é na atual fase do capitalismo que a terceirização passa a ter uma centralidade no modelo de organização da produção e do trabalho e se dissemina amplamente. Para avançar nas proposições enunciadas inicialmente (da centralidade da terceirização na precarização social do trabalho e da precarização como um instrumento de dominação) é muito importante compreender a dimensão política desse instrumento.

1.2 A Dimensão Política dos Modelos de Organização do Trabalho

Para Braverman (1983), o trabalho humano tem duas características fundamentais: a *compreensão* e a *maleabilidade*. Destas duas características desdobram-se um potencial *infinito*, mas uma realização *limitada* ao trabalho. Estas são, respectivamente, a grande vantagem e o grande problema da força de trabalho para o capital, segundo o autor.

Indo a cada um dos conceitos. (i) *Compreensão*: o que diferencia "o pior dos arquitetos da abelha mais capaz", ou seja, o que diferencia a força de trabalho humana de uma atividade

animal, é que a humana é regida pela “força do pensamento conceitual”. O trabalho humano “é consciente e tem um propósito” diz Bravermam (1983). Essa capacidade de planejar antecipadamente aquele trabalho que se deseja realizar, a concepção prévia daquilo que se executa, o diferencia da atividade animal, que é motivado pelo instinto. A chamada “teleleologia”, ou seja, essa capacidade de construir abstratamente antes aquilo que se vai empreender concretamente é a característica central que diferencia a força de trabalho humana.

Dessa característica, a compreensão, desdobra-se a outra, (ii) a *maleabilidade*. "Quando um patrão emprega os serviços de uma besta de carga em seu processo de produção, pouco pode fazer mais que dirigir de forma útil suas habilidades naturais, tais como força e resistência" (BRAVERMAN, 1983, p. 40). O trabalho humano tem exatamente a característica oposta: a maleabilidade. O homem pode executar uma infinidade de atividades, de uma infinidade de formas diferentes. Tal característica do trabalho humano difere dos animais justamente porque nele o trabalho é regido pela compreensão, “que tem sido desenvolvida cultural e socialmente” (BRAVERMAN, 1983, p. 40). Essa maleabilidade, que permite um potencial “infinito”, ilimitado do trabalho humano é, segundo Bravermam, “um recurso essencial” para a “expansão do capital”.

> La capacidad distintiva de la fuerza de trabajo humano es, por tanto, no su capacidad de producir un excedente, sino más bien su carácter inteligente y orientado hacia alguna meta, lo cual le da una adaptabilidad infinita y produce las condiciones sociales y culturales para la ampliación de su propia productividad, en forma tal que su producto excedente puede ser continuamente ampliado (BRAVERMAN, 1983, p. 41).

Contudo, se a força de trabalho do operário, comprada por um determinado período de tempo pelo patrão “es infinito en potencia”, “en su realización está limitado por el estado subjetivo de los obreros, por su historia previa, por las condiciones sociales generales bajo las que trabajan” (BRAVERMAN, 1983, p.41, *grifos do autor*).

Braverman (1983) compõe essa reflexão abstrata sobre as características mais essenciais do trabalho[26], aqui resgatadas de forma muito sintética, para explicar o Taylorismo[27] e/ou a Administração Científica. A administração científica, segundo ele, não é

[26] Essas reflexões de Braverman tem como base a análise do Processo de Trabalho em Marx (2006).

[27] O conceito de Taylorismo será mais bem abordado mais à frente.

apenas uma ciência em busca da "melhor maneira de fazer o trabalho", mas "uma resposta ao problema específico de como controlar melhor o trabalho alienado, a força de trabalho" (BRAVERMAN, 1983, p. 61). O desafio permanente colocado para o capital para explorar mais, para expandir seu capital, para utilizar ao máximo "o potencial ilimitado" da força de trabalho é justamente o seu controle, o controle da força de trabalho. O Taylorismo desenvolve-se a partir da necessidade do capital lidar com esse desafio.

Ou seja, Braverman (1983) vê o Taylorismo para além das suas características aparentes, desvendando o seu profundo conteúdo político. A dimensão central da administração científica não é apenas técnica. Não é apenas um esforço minucioso de melhor administrar os tempos e movimentos. A preocupação central é como melhor controlar o trabalho, como retirar esse controle do poder do próprio trabalhador, repassando-o para a gerência. Ou seja, o desafio da administração científica é "el control sobre el trabajo através del control sobre las *decisiones que son hechas en el curso del trabajo" (BRAVERMAN, 1983, p. 70, grifo do autor).* Em última instância, um esforço de controle sobre a compreensão e maleabilidade da força de trabalho, para extrair ao máximo o seu "potencial ilimitado" e reduzir ao máximo a sua "limitada" realização.

Assim, o primeiro grande modelo de organização do trabalho e da produção, na abordagem de Braverman (1983), tem uma dimensão política que é central e é indissociável de sua dimensão técnica. Braverman (1983) se debruça sobre um modo de gestão, mas a reflexão mais geral que faz acerca do desafio colocado ao capital para melhor "dominar" a força de trabalho é uma característica permanente no sistema capitalista em suas diversas fases. O caráter político, de mecanismo de dominação, de controle sobre a "força de trabalho", permanece como uma dimensão, talvez a mais importante, dos demais modelos de organização do trabalho. E essa força de trabalho, à qual o capital se esforça por controlar, constitui-se em sujeitos, em consciências, em uma classe. Resgata-se, aqui, portanto, essas reflexões de Braverman (1983) para traçar, desde já, uma perspectiva de abordagem sobre a terceirização que se pretende desenvolver. Uma perspectiva que dá ênfase ao seu caráter político.

Cabe, para isso, uma breve contextualização da terceirização no desenvolvimento dos chamados padrões de organização do trabalho e da acumulação capitalista.

1.3 Os Padrões de Acumulação

Para compreender o lugar ocupado pela terceirização no atual momento do capitalismo, portanto, é importante fazer um resgate do debate sobre os padrões de acumulação capitalista. Harvey (1992) é um dos principais autores que abordam tal discussão, um dos primeiros a chamar o atual momento de "acumulação flexível", caracterizando que ele teria começado mais ou menos por volta de 1973, com a crise do Fordismo.

Ele explica que os padrões diferentes não significam mudanças nos elementos essenciais do funcionamento do sistema de produção. Trata-se de "formas diferentes de conter as contradições inerentes ao capitalismo" (HARVEY, 1992, p. 135). O sistema capitalista teria duas grandes dificuldades para a garantia de equilíbrio e estabilidade, possibilitando ciclos de crescimento. A primeira delas, já abordada por Braverman (1983) e mencionada anteriormente, é o controle do trabalho, a necessidade de disciplinar, "adaptar" o trabalhador, a força de trabalho. A segunda: a anarquia do mercado, do controle dos preços (HARVEY, 1992, p. 118).

Na abordagem de Harvey (1992) pode-se identificar a dimensão do conflito: capital *versus* trabalho; que se expressa nos padrões de organização do trabalho e da acumulação no permanente esforço por controlar a força de trabalho. Pode-se também identificar a dimensão dos conflitos entre os próprios capitalistas, que disputam entre eles no mercado através da concorrência. O que se expressa no controle do mercado. Aqui é possível também fazer uma referência a uma síntese, feita por Engels (1979), das contradições centrais do capitalismo: a máxima planificação da produção dentro das fábricas *versus* a completa anarquia na distribuição, na circulação, no comércio. Tais contradições são desdobramentos de uma outra, mais profunda: entre uma produção que é coletiva *versus* uma apropriação privada do que é produzido. O capital precisa, assim, nos diversos momentos da história, tentar algum equilíbrio para conter tais contradições. Contradições que são, contudo, irresolvíveis por completo no capitalismo, já que são expressões das contradições centrais e essenciais do próprio sistema.

Assim, os padrões, ou regimes de acumulação e de controle do trabalho, seriam equilíbrios momentâneos que contêm tais contradições. Para isso, é necessário haver uma "unidade" entre essas "condições de produção" e as "condições de reprodução dos

assalariados", entre o "regime de acumulação" e o "modo de regulamentação" da vida social e política (HARVEY, 1992). É preciso que uma série de fatores atue, de forma articulada, para que o conjunto da população adote uma determinada forma de consumir, de se relacionar e inclusive de viver, que corresponda a uma determinada forma de produzir. Dito de outra maneira: as transformações na esfera da produção, e, portanto, nos processos de trabalho e na organização do trabalho, estão associadas a um conjunto de mudanças na dimensão do consumo, da política, da intervenção do Estado, da cultura, das ideologias, da forma de pensar e de agir (HARVEY, 1992; GRAMISCI, 1976).

O primeiro grande padrão, que corresponde a essas características descritas por Harvey (1992), seria o Fordismo. O Fordismo é, de certa forma, uma continuidade do Taylorismo. Por isso cabe um breve resgate deste conceito. Braverman (1983) considera que o processo de organização da produção com Taylor, chamado de "administração científica", é o ponto alto de um contínuo aprimoramento da racionalização da produção e do controle do trabalho no capitalismo. Tal processo tem suas origens pouco depois da transição da manufatura para a indústria, na qual o capitalista reúne sob o mesmo teto um conjunto de artífices para produzir a partir de suas ordens e sob o seu controle, já que ele detém os meios de produção.

Nessa fase inicial do capitalismo industrial, "el trabajo permanecía (...) bajo el control inmediato de los productores en quienes estaba personificado el conocimiento tradicional y la pericia de sus oficios" (BRAVERMAN, 1983, p. 43). A administração, muito incipiente, surge apenas para organizar esse trabalho cooperado e o capitalista assume tal função. Mas o controle do processo de trabalho ainda não havia passado para as mãos do capitalista e permaneciam sob o poder dos operários. Por isso, esse formato inicial da produção cooperada capitalista, não favorecia o desenvolvimento do processo de produção e, portanto, do aumento da produtividade (BRAVERMAN, 1983).

O passo seguinte, no processo de apropriação e subsunção do trabalho pelo capital, se dá com o desenvolvimento da maquinaria. A máquina transforma o homem no seu apêndice, invertendo a relação até então estabelecida entre homens e instrumentos de trabalho no processo produtivo.

Desde então, o processo de administração capitalista das fábricas, seu controle sobre o trabalho, desenvolveu-se e aprimorou-se, também à medida que desenvolvia aspectos técnicos da produção capitalista. Esse desenvolvimento técnico não está dissociado do

desenvolvimento da própria dominação política do Capital na sociedade, da dominação política burguesa. É, então, no Taylorismo, que esse desenvolvimento do controle sobre o trabalho dá um salto. Antes de Taylor já havia a concepção da necessidade do controle sobre o trabalho. Vinha se desenvolvendo essa compreensão especialmente nesse contexto do capitalismo no qual Taylor está inserido, principalmente com a força da industrialização norte-americana. Mas Taylor leva essa compreensão ao extremo, ao estabelecer que a administração científica deve impor ao trabalhador, de forma minuciosa, a maneira específica de se executar determinado trabalho.

> El segundo rasgo distintivo del pensamiento de Taylor era su concepto de control. El control ha sido el rasgo esencial de la administración a través de su historia, pero con Taylor asumió dimensiones sin precedente. Las etapas del control administrativo sobre el trabajo antes de Taylor habían llegado a incluir, en forma progresiva: el agrupamiento de los obreros en un taller y la imposición de la duración de la jornada laboral; la supervisión de los obreros para asegurar aplicación diligente, intensa o ininterrumpida; el reforzamiento de las reglas contra las distracciones (platicar, fumar, abandonar el centro de trabajo, etc.) que se pensaba que interferían con la aplicación; el establecimiento de mínimos de producción; etc. Un obrero está bajo control administrativo cuando está sujeto a estas reglas o a cualquiera de sus extensiones y variaciones. Pero Taylor llevó el concepto del control a un plano enteramente nuevo cuando afirmó como *una necesidad absoluta para una adecuada administración la imposición al obrero de la manera precisa en que debe ser ejecutado el trabajo*. El que la gerencia tiene el derecho de "controlar" al obrero era un hecho aceptado generalmente antes de Taylor, pero en la práctica este derecho usualmente significó tan sólo el marco general de tareas, con pequeña interferencia directa en la manera en que los obreros las ejecutaban. La contribución de Taylor fue destruir esta práctica y reemplazarla por su contrario. La administración, insistió él, será tan sólo un malentendido frustrante mientras que deje al obrero cualquier decisión respecto al trabajo. Su "sistema" era simplemente un medio para que la gerencia lograra el control del modo real de ejecución de toda actividad laboral, desde la más simple hasta la más complicada. Con esta finalidad él fue el pionero, a título mejor merecido que nadie antes, de una más grande y amplia revolución en la división del trabajo (BRAVERMAN, 1983, p. 62-63).

Na mesma linha de Braverman (1983), Druck (1999, p. 41-42) também defende esse caráter e essa função do Taylorismo:

> (...) o taylorismo – enquanto prática gerencial do capital – é necessário para complementar, no plano da sujetividade, o papel desempenhado pela maquinaria, isto é, torna-se fundamental para consolidar a subsunção real do trabalho ao capital.

A imposição dessas transformações no interior da fábrica não seria alcançada facilmente. A adaptação do trabalhador ao ritmo e regime de trabalho, exigidos com esse controle maior da gerência, não se processaria sem conflitos. A apropriação de uma parcela maior do poder do trabalhador sob o seu ofício não seria aceita pelos operários apenas pela força. O Taylorismo, por si só, não seria capaz de se impor sem uma estratégia maior de dominação que excedesse a fábrica e que combinasse outras táticas.

A dominação do capital sobre o trabalho exige uma combinação de táticas e estratégias que se desenvolvem, ao longo da história, se sustentando sobre a combinação do uso da "força" e do "consentimento"; da "coerção" e da "persuasão". A proporção desses componentes nas táticas e estratégias de dominação depende da relação de forças, da luta de classes, entre capital *versus* trabalho em cada conjuntura (GRAMISCI, 1976).

Partindo desses conceitos, Druck (1999, p. 47) identifica no Taylorismo uma tendência muito maior, no seu processo de imposição de um controle do trabalho, do aspecto "força", que o aspecto "convencimento". Há, como também defendem Braverman (1983), Harvey (1992) e outros autores, um processo de apropriação do saber do trabalhador, a partir dessa separação rígida entre concepção e execução, além da concentração máxima do planejamento das atividades na gerência. Mas o Taylorismo sofreu uma intensa resistência do conjunto dos trabalhadores. Por isso, com o Fordismo a dimensão "convencimento" vai ser tornando mais forte. Os altos salários, direitos protetivos do trabalho, direitos beneficiários, etc. vão compor um conjunto de táticas que configuram uma determinada estratégia de dominação, que se consolida, então, no Fordismo, ainda que tenha se iniciado com o Taylorismo.

O Taylorismo foi um primeiro grande modo de organização e gestão do trabalho, que expressa um ponto alto do desenvolvimento da racionalização da produção, mas como visto até aqui, também um ponto alto do processo de alienação da força de trabalho. É um padrão de gestão e de dominação, por isso, tem um forte aspecto político, contudo restrito à fábrica. O fordismo vai além. O fordismo constitui-se como um novo "padrão de gestão do trabalho e da sociedade (ou do Estado)" (DRUCK, 1999 p. 49). Ao fordismo corresponde não só um padrão científico de administrar a produção, mas também e principalmente, o que Gramsci vai chamar de "um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem". Ao fordismo corresponde o chamado "modo americano de viver" (GRAMSCI, 1976).

É nesse sentido que Harvey (1992, p. 117) trata da importância do Fordismo na consolidação do conjunto de transformações que vinham em curso. Tanto Taylor quanto Ford sistematizam e impulsionam avanços no aspecto tecnológico, como o rígido controle dos tempos e movimentos, no caso do primeiro, e a esteira de produção no caso do segundo. Essas inovações estão a serviço do aumento da exploração e também do controle da força de trabalho, como já mencionado, e também, junto com isso, do aumento da produtividade. Contudo, o grande diferencial do fordismo (correspondendo também a um outro momento em relação ao taylorismo) é identificar a necessária correspondência entre "produção de massa" e o "consumo em massa", bem como "uma nova política de controle e gerência do trabalho". É identificar a necessidade de que se processassem transformações na forma de pensar e de agir dos trabalhadores (HARVEY, 1992; GRAMISCI, 1976).

A consolidação desse regime Fordista, associados a uma série de outros fatores contribui e se associa a um prolongado período de expansão do capitalismo, no pós-guerra, entre os anos 1945 e 1973. Figura como imagem desse contexto as grandes fábricas, com suas enormes plantas uniformizadas, produzindo em série várias mercadorias iguais. O trabalho na fábrica era mecanizado, rotinizado, com divisão hierárquica e rígida, cumprindo ao operário somente "apertar o parafuso". Sempre! Repetidas vezes! Ao bom estilo dos "Tempos Modernos"[28]. Durante os anos em que perdurou este modelo, pelo menos nos países centrais, os altos salários, benefícios sociais e previdenciários, garantidos pelos diversos tipos de "estados sociais", "compensavam" as horas embrutecedoras no trabalho.

É a época do "Pacto Social" entre patrões, Estado, partidos socialdemocratas e sindicatos, garantindo aos trabalhadores altos salários, pleno emprego e direitos sociais por um lado; e, por outro, a aceitação dos trabalhadores com relação aos processos de trabalho repetitivos, pouco reflexivos, rotineiros. Época da forte intervenção estatal viabilizando a estabilidade para os altos e fixos investimentos do capital numa produção para um mercado quase sempre certo. Tudo isso transforma essa dinâmica de funcionamento do capitalismo, esse formato que se desenvolve mais completamente nos países centrais em modelo para o conjunto do mundo.

[28] Filme de Charles Chaplin (EUA, 1936) satirizando o fordismo norte americano.

Os chamados “anos dourados”[29], que correspondem a esse período, pareciam eternos, mas não por muito tempo. As contradições da era fordista já estavam presentes mesmo nos seus melhores momentos. Olhando bem de perto essa engrenagem pretensamente harmoniosa não funcionava assim tão bem. Mesmo nos países centrais, o *“american way of life”*[30] não contemplava todos. Havia uma grande desigualdade, por exemplo, entre trabalhadores de diferentes setores econômicos, e os altos acordos salariais eram garantidos apenas para alguns. As desigualdades salariais, além de outros tipos de exclusões, muitas vezes se relacionavam também às diferenças de raça, gênero e origem étnica e não raro estas questões se expressavam em lutas sociais (HARVEY, 1992, p.132).

O conjunto destas contradições, além das insatisfações com a forte separação entre planejamento e execução, que permeava outras esferas da sociedade para além do mundo do trabalho, não tardou a gerar aversão e reação. As lutas de contestação começaram a ganhar força desde os anos 1960 (como as lutas por direitos civis nos Estados Unidos, contra “a racionalidade burocrática despersonalizada” (HARVEY, 1992), contra a guerra no Vietnã, o maio francês em 1968, os movimentos que reivindicavam uma cultura alternativa – como o movimento hippie, dentre outros) confluindo no que Harvey (1992, p. 132-133) vai chamar de um forte movimento político cultural de contestação a esse modelo.

É também nesse contexto, entre o final dos anos 1960 e início dos anos 70, que as lutas e resistências no mundo do trabalho se intensificam. Como afirma Druck (1999 p.68):

> No âmbito do processo de trabalho [nos EUA, década de 1960], constata-se um movimento generalizado de lutas e resistências nos locais de trabalho, expressas nos índices de absenteísmo, de *turnover*, nos defeitos de fabricação e na quebra de ritmo na produção. Ao mesmo tempo, avança o poder dos sindicatos, que exigem a continuação dos ganhos de produtividade incorporados aos salários.

As lutas expressam uma percepção de que as coisas não iam bem. A lucratividade com base na produção em massa começa a chegar no limite e os países centrais sinalizam

[29] Termo utilizado para se referir aos anos de auge do capitalismo após a II Guerra Mundial até a crise de 1973, tendo a hegemonia norte americana como marco.

[30] “Modo americano de viver”: campanha midiática e cultural de superestimação da qualidade de vida norte-americana no contexto da guerra fira, em que se disputava ideologicamente com o padrão de vida do “socialismo real”.

aprofundamento de problemas sociais e econômicos. Os EUA são os primeiros a evidenciarem uma “queda da lucratividade do trabalho” (DRUCK, 1999, p. 68).

Inúmeros fatores se relacionam com esse quadro de decadência do modelo fordista, como a saturação do mercado interno dos EUA e o término da recuperação do pós-guerra da Europa Oriental e do Japão, além de outros. Soma-se a tudo isso a crise do petróleo em 1973, marcando o fim dos anos de auge desse modelo (HARVEY, 1992, p.136).

Contudo, mesmo com a força do movimento sindical desse período fordista e dessas diversas lutas e mobilizações – que contestavam seja o regime de trabalho, seja esse modo de vida como um todo – não se conseguiu impor, a partir da classe trabalhadora e destes movimentos, uma alternativa ao fordismo. A dificuldade em se construir tal alternativa, com o consequente enfraquecimento dessas resistências, combinadas às transformações provocadas a partir das inovações e modificações no campo da técnica e da organização da produção e do trabalho, vão abrindo caminho para que o capital comece um processo de reestruturação produtiva (ANTUNES, 2009, p. 38; DRUCK, 1999, p. 72).

1.4 A Acumulação Flexível

A partir de uma reflexão de Harvey (1992, p. 180) é possível considerar certa disputa entre o padrão fordista no centro e os padrões não fordistas em diversas economias, e que isso é um elemento importante para entender a sua crise. Dizer que há uma hegemonia do fordismo significa dizer que as características desse padrão de acumulação no plano econômico e do modo de regulamentação no campo político e social dão a tônica do funcionamento mundial do capitalismo. Mas o conjunto de características do fordismo não está disseminado por completo em todo o planeta, já que sua incorporação foi parcial e “adaptada” na maioria das economias, especialmente as que não estão no “centro”. Assim, a hegemonia desse padrão não significou uma exclusividade de sua dinâmica em todo o mundo capitalista. Seguiu coexistindo com modelos não fordistas clássicos, em especial no que diz respeito às condições de trabalho.

Nas palavras do autor:

> Podemos, a meu ver, referir muitas das mudanças superficiais do comportamento econômico e das atitudes políticas a uma simples mudança

> de equilíbrio entre sistemas fordistas e não fordistas de controle do trabalho associada com a imposição de uma dada disciplina aos primeiros, seja através da competição com estes últimos (reestruturações e racionalizações forçadas), do desemprego disseminado ou de repressão política (empecilhos ao poder sindical) e deslocamentos geográficos [...] (HARVEY, 1992, p. 180).

A expansão da industrialização fordista para os países do chamado terceiro mundo, onde era possível explorar uma força de trabalho de uma forma muito mais "competitiva", onde a incorporação do modelo fordista se combinou com características muito diferentes nas relações de trabalho, acabou incidindo decisivamente, como um dos importantes elementos para a crise da hegemonia da economia norte americana e, portanto, da hegemonia do seu modelo econômico/político/cultural (HARVEY, 1992, p. 135, 136; DRUCK, 1999, p.64).

É, portanto, no campo das relações de emprego e das condições de trabalho que essa combinação/disputa entre o não fordismo e o fordismo se expressa de maneira mais visível. O conflito entre o "pleno emprego" com condições elevadas e qualificadas nos países que adotaram o modelo fordista (mesmo que tais condições não abrangessem a totalidade da classe trabalhadora desses países e o modelo continha, assim, inúmeras contradições), e as condições precárias - muitas vezes desregulamentadas - das relações não fordistas, intensificadas com a industrialização destas regiões, que se consolidou através da utilização de mão-de-obra muito mais barata, foi se desdobrando em um reequilíbrio a favor das condições de trabalho não fordista que começam a penetrar também os países onde vigorava (não sem contradições) o "pleno emprego" e aos poucos vai solapando o Estado de bem-estar-social, num processo lento e contínuo que ainda pode ser percebido hoje.

Assim, à medida que o fordismo começa a se esgotar, a entrar em crise, numa disputa entre os modelos não fordistas, estes vão ganhando espaço e avançando[31]. Alguns destes modelos não fordistas acabaram se destacando em suas características mais importantes e se disseminando pelo resto do mundo – não sem combinações e adaptações – constituindo certa hegemonia e dando o tom de um novo paradigma.

[31] Essa formulação não pretende explicar a crise do fordismo apenas por esse elemento da disputa entre os modelos de organização do trabalho e da produção. Compreende-se que essa disputa é uma expressão, na esfera do mundo do trabalho, da crise estrutural do capital. Debate que foge aos objetivos desse trabalho aprofundar.

Um deles é o que ficou mais conhecido e difundido como “toyotismo” ou “modelo japonês”. O contexto de reconstrução da economia do Japão no pós 2ª Guerra Mundial, depois de ter sido devastado com a derrota, combinou a subordinação do país à hegemonia do grande vencedor, os EUA, com o amadurecimento de um modelo produtivo próprio especialmente no que diz respeito à gestão e à organização do trabalho, influenciado por um conjunto de determinações históricas, geográficas e culturais (DRUCK, 1999, p. 94). Essas determinações, que se aprofundam em diversos outros elementos complexos, impediam que a produção no Japão se baseasse no modelo extensivo, característico do fordismo clássico, mas o impeliam a “otimizar” tempo e espaço.

Destacaram-se, assim, métodos como o *just-in-time*, por exemplo, “produzindo na quantidade certa (respondendo às rápidas variações de demanda) e no momento certo (reduzindo drasticamente os estoques e só produzindo o que o mercado solicitasse)” (DRUCK, 1999 p.84-85). As “inovações” próprias desse modelo produtivo japonês dizem respeito a uma forma própria de organizar a produção não só internamente, dentro de uma fábrica ou uma empresa, mas também nas relações entre as empresas. A partir de uma cadeia aparentemente mais horizontalizada, numa rede de serviços, subcontratações e fornecimentos que articulam empresas maiores a outras menores.

Esse modelo conquistou resultados significativos no mercado mundial, elevando a economia japonesa e chegando a amedrontar os EUA, o que expressa o êxito de suas características (DRUCK, 1999, p. 95). A principal expressão desse modelo produtivo e do seu conjunto de práticas é o sistema criado por Ohno, engenheiro-chefe da automotiva Toyota na indústria automobilística.

Druck (1999) esquematiza as características centrais desse modelo em quatro grandes dimensões. Duas delas praticamente não foram “exportadas” para o resto do mundo, embora seja possível identificar influências. Seriam: (i) **o sistema de emprego**, baseado no emprego vitalício, na promoção por tempo de serviço e na admissão realizada por empresa e não por um posto de trabalho; e (ii) **o sistema de representação sindical**, em que os sindicatos são estruturados por empresa e não por categoria, enfraquecendo o seu caráter de organização dos trabalhadores e de resistência. As outras duas dimensões, mais difundidas, seriam: (iv) **o sistema de organização de gestão do trabalho** e (v) **o sistema de relações interempresas**, explicadas pela autora nas citações a seguir:

> O sistema de organização e gestão do trabalho: '*just-in-time*' – produzir no tempo certo, na quantidade exata, com uma quantidade de trabalho certa – ; '*kanban*' – sistema de informações dos vários estágios de produção e de estoques –; 'qualidade total' – envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção, inclusive participando com propostas de mudanças no processo de fabricação, a fim de obter melhor produtividade, redução de custos e melhor qualidade durante todos os momentos de produção –; 'trabalho em equipe' – a organização do trabalho está baseado em grupos de trabalhadores polivalentes que desempenham múltiplas funções, inclusive adotando, como um dos critérios de avaliação para promoções e/ou aumentos salariais, o rendimento da equipe a que pertence o trabalhador avaliado; [...] (DRUCK, 1999, p. 93).

E a última dimensão:

> O sistema de relações interempresas: são relações muito hierarquizadas entre grandes empresas e as pequenas e médias. Há uma posição de subordinação destas últimas, que é institucionalizada por um "estatuto de dependência e fidelidade", por níveis salariais diferentes (Ferreira *et al*[32], 1991) e, também, por formas de contratação e qualificação de mão-de-obra diferentes e, muitas vezes, precárias. As grandes empresas buscam estender as práticas de *Just-in-time* e qualidade total à parte de sua rede de fornecedores e de subcontratadas, a fim de garantir um fornecimento satisfatório de produtos e serviços. Há o estabelecimento de relações de parcerias mais estáveis, inclusive em programas de formação tecnológica e de treinamento; assim como também ocorre outro tipo de subcontratação de pequenas e microempresas extremamente precárias e instáveis. Há, portanto, uma rede de subcontratação diferenciada e que é um elemento fundamental da estrutura produtiva japonesa (DRUCK, 1999, p. 93).

É nítida, portanto, as diferenças mais explícitas (e em partes aparentes) entre esse "modelo japonês" e aquelas características marcantes do modelo taylorista-fordista: ao invés de produção em massa, precisão na quantidade para evitar estoques (ou sobras da força de trabalho); ao invés de rígida hierarquia e separação entre gerencia/planejamento e execução, trabalho em equipe, "socialização dos saberes"[33]; ao invés de padronização, à medida que a lucratividade não estaria apenas na quantidade e sim num esforço pela 'qualidade' do produto, tende-se à uma maior diversificação; por último, ao invés de enormes complexos produtivos, certa descentralização do processo produtivo numa relação de subordinação entre várias empresas.

---

[32] FERREIRA, C.G., HIRATA, H., MARX., R., SALERNO, M.S. Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para discussão sobre o caso brasileiro, *Cadernos do CESIT*, n.4, Campinas, 1991.

[33] Que na verdade Antunes (2002, p. 181) vai chamar de uma "nova forma de apropriação do saber-fazer intelectual do trabalho pelo capital".

As transformações no campo da organização das empresas, do processo produtivo, das relações de trabalho (com influências especialmente desse modelo japonês, mas também de outros), com preservação de algumas características do fordismo e com as mais diversas combinações, configuram um processo bastante diversificado. Contudo, por mais complexo que seja, o que Harvey (1992, p. 119) apontava como hipótese – da transição do padrão fordista para o "regime de acumulação flexível" – acabou se confirmando. Processaram-se transformações profundas no mundo desde esse período que sem dúvida marcam o tempo contemporâneo.

Dentre uma série de características que configuram essas transformações há um destaque para o tema da "rigidez" fordista, à qual o novo padrão tenta superar com uma característica oposta que lhe é marcante: a "flexibilidade". Segundo Harvey (1992, p. 140):

> A acumulação flexível como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...].

Assim, a rigidez fordista – na produção e consumo (rigidez naquilo que é produzido, na forma como é produzido, na estruturação voltada para um mercado de consumo estável), por isso nas formas de financiamento e investimento, na intervenção do Estado (estabilidade de direitos garantidos pelo Estado de bem-estar) e, por último, nas relações trabalhistas – foi se tornando o principal entrave para operar mudanças que permitissem contornar os diversos problemas desencadeados com a crise e reestabelecer a lucratividade ao capital. O novo padrão surge, então, se opondo pelo vértice ao problema da rigidez.

Outra característica marcante desse novo momento, que se associa à flexibilidade e inclusive é, de certa forma, condição para esta, é a máxima financeirização da economia. O sistema financeiro ganha uma dimensão central, com ampliação e fortalecimento dos instrumentos de movimentação e controle do capital financeiro, fazendo com que ele interfira profundamente na produção, assim como em todos os aspectos da vida econômica e social. É

essa ampliação da dimensão financeira que permite os rápidos deslocamentos e reestruturações geográficas e temporais, e torna a produção e circulação muito mais "dinâmicas".

Isso não significa, contudo, que a base do lucro deixa de ser a produção real e a exploração do trabalho. O que acontece é que a especulação e financeirização permitem movimentações e mecanismos que intensificam a ampliação da mais-valia[34]. O conjunto das características desse novo padrão, seja no que diz respeito ao processo produtivo, às relações de trabalho e também à financeirização da economia, seguem num sentido de permitir a ampliação da obtenção do lucro. São estratégias articuladas para ampliar a exploração do trabalho, diante da crise do fordismo.

É um resgate, sob novas formas, de estratégias clássicas do capitalismo, identificadas por Marx, para ampliar a obtenção de mais-valia, quais sejam: a mais-valia relativa e a mais-valia absoluta[35]. Como afirma Harvey (1992, p.174):

> Aqui, a acumulação flexível parece enquadrar-se como uma recombinação simples de duas estratégias de procura de lucro (mais-valia) definidas por Marx. A primeira, chamada de mais-valia absoluta, apoia-se na extensão da jornada de trabalho com relação ao salário necessário para garantir a reprodução da classe trabalhadora num dado padrão de vida. A passagem para mais horas de trabalho associadas com uma redução geral do padrão de vida através da erosão do salário real ou da transferência do capital corporativo de regiões de altos salários par regiões de baixos salários representa uma faceta da acumulação flexível de capital.

Continua Harvey, mais à frente:

> Nos termos da segunda estratégia, denominada mais-valia relativa, a mudança organizacional e tecnológica é posta em ação para gerar lucros temporários para firmas inovadoras e lucros mais generalizados com a

[34] O conceito de "mais-valia" aqui utilizado, conceito de Marx, é explicado por Mandel (1978): "[...] Quando o produtor realiza trabalho necessário, produz produto necessário. Quando realiza trabalho excedente, produz sobreproduto social" (MANDEL, 1978, p.15) "O que é agora a mais-valia? Considerada do ponto de vista da teoria marxista do valor, podemos já responder a esta pergunta. A mais-valia é apenas a forma monetária do sobreproduto social, ou seja, a forma monetária dessa parte da produção do proletário que é cedida sem contrapartida ao proprietário dos meios de produção" (MANDEL, 1978, p. 33).

[35] "Chamo de mais-valia absoluta a produzida pelo prolongamento do dia de trabalho, e de mais-valia relativa a decorrente da contração do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na relação quantitativa entre ambas as partes componentes da jornada de trabalho." (MARX, 2006, p. 366) Marx vai explicar que a ampliação da mais-valia pode se dar dessas duas formas: no primeiro caso, ampliando-se diretamente a quantidade de trabalho excedente, ou seja, as horas de trabalho não pagas; no segundo, reduzindo a quantidade de trabalho necessário, ou seja, aumentando a produtividade do trabalho (MARX, 2006).

> redução dos custos de bens que definem o padrão de vida do trabalho (HARVEY, 1992, p.174).

Ele (HARVEY, 1992, p. 174) chama atenção, contudo, logo à frente dos trechos citados, que essa recombinação "simples" é apenas aparente, e que as transformações do capitalismo para recuperar-se das suas crises são complexas e profundas. Esse sistema consegue ser "uma força constantemente revolucionária da história mundial, uma força que reformula de maneira perpétua o mundo, criando configurações novas e, com frequência, sobremodo inesperadas". O desenvolvimento do padrão de acumulação flexível é, sem dúvida, uma destas configurações inesperadas.

1.5 A Centralidade da Precarização na Acumulação Flexível

Essa "financeirização" e "flexibilidade" não são características apenas do novo "regime de acumulação", mas também dão o tom do seu correspondente "modo de regulamentação" político e social. Pode-se, a partir das contribuições de Druck (1995; 2011); Antunes (2002); Alves (2000) dentre outros, considerar que uma marca determinante do modo de regulamentação social no padrão "acumulação flexível" é a precarização social do trabalho, a flexibilidade e efemeridade no campo do trabalho e da vida.

Na citação que segue, Druck (2011, p.42) aborda exatamente isso:

> [...] essa hegemonia do setor financeiro ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um novo modo de trabalho e de vida. *Trata-se de uma rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem - os homens e mulheres que vivem do trabalho*. É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo - como elemento central dos investimentos financeiros - impõe processos ágeis de produção e de trabalho, e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças (grifo meu).

Em Antunes (2002, p. 35), encontra-se análise semelhante sobre o tema:

> Outro ponto essencial do toyotismo é que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os,

> através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições do mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras.

Para garantir a ampliação máxima do lucro, nas condições adversas pós-73, as possibilidades de rápidas mudanças geográficas ou de redefinições do que é produzido pelas empresas, ao sabor dos apetites do mercado, se exige relações de trabalho mais facilmente mutáveis, quase descartáveis. Por outro lado, há a necessidade de reduzir o número de empregados diretos nas empresas e fábricas e explorar mais esse número cada vez mais reduzido. É a busca incessante, incansável, obstinada, desesperada, da mais-valia absoluta e da mais-valia relativa por parte do capital.

Mas o aumento da exploração do trabalho não se faz de forma homogênea. Há uma complexa reconfiguração do mundo do trabalho, com acordes muito diferentes, jamais destoantes, harmonizadas pela dramática melodia da precarização social do trabalho. Antunes (2002, p. 49-50) fala sobre estas transformações identificando como central o desenvolvimento de um processo contraditório: de um lado, uma "desproletarização" do setor fabril, uma redução dos operários industriais, típicos do modelo fordista, o que tem profunda relação tanto com a recessão do período quanto com o acelerado desenvolvimento tecnológico; de outro, as seguintes características para o conjunto dos assalariados: (i) sua significativa ampliação, com o enorme assalariamento dos setores médios, especialmente no ramo dos serviços; (ii) sua heterogeneização e complexificação, com destaque para uma grande incorporação das mulheres[36], exclusão dos mais jovens[37] e mais velhos; (iii) subproletarização e fragmentação, à medida que cresce o trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado e informal. Chama atenção também, nesse contexto de mudanças para o surgimento do desemprego estrutural[38].

---

[36] O autor (ANTUNES, 2002) vai explicar, contudo, o caráter também contraditório dessa incorporação das mulheres, que se faz nos marcos do rebaixamento salarial, nas mesmas funções. Explica, também, que, à medida que a classe-que-vive-do-trabalho, passando a ser cada vez mais tanto masculina quanto feminina, a dimensão da identidade, que permeia o campo da consciência de classe e a articulação entre a exploração na relação capital/trabalho com a opressão, na relação homem/mulher, ganha ainda mais importância.

[37] Antunes (2002) aborda, contudo, a incorporação cada vez mais crescente de crianças, evidentemente de forma desregulamentada.

[38] Termo se refere à tendência do desemprego, nesse processo de reestruturação produtiva, se tornar mais permanente, devido às mudanças estruturais, principalmente com a mecanização cada vês maior da produção e do trabalho e consequente redução da necessidade de mão-de-obra nos mais diversos segmentos do mundo do trabalho.

Há uma complexificação do mundo do trabalho no sentido do que Antunes (2002, p. 62) vai chamar de segmentação, fragmentação, individualização. Nas fábricas, tende a concentrar-se um setor mais qualificado e com relações mais sólidas com a empresa (mais sólidas em relação aos outros segmentos, mas também estes sofrem cada vez mais os efeitos da precarização). Sendo este um segmento cada vez menor, cresce cada vez mais, por outro lado, os segmentos com relações muito mais precárias.

Nas palavras de Antunes (2002, p. 62):

> Estes elementos que apresentamos nos permitem indicar que não há uma tendência generalizante e uníssona, quando se pensa no mundo do trabalho. Há, isto sim, como procuramos indicar, uma processualidade contraditória e multiforme. Complexificou-se, fragmentou-se e heterogeneizou-se ainda mais a classe-que-vive-do-trabalho. Pode-se constatar, portanto, de um lado, um efetivo processo de intelectualização do trabalho manual. De outro, e em sentido radicalmente inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização intensificadas, presentes no trabalho precário, informal, temporário, parcial, subcontratado etc.

Alves (2000) também aborda, em outros termos, o que Antunes (2002) chama de *processualidade contraditória e muiltiforme* no mundo do trabalho:

> (…) ocorre uma cisão na estrutura da classe operária, entre seu núcleo produtivo, constituído pelos operários 'polivalentes', com capacidade de autonomia, de iniciativa e de renovação contínua de seus conhecimentos, e os demais operários industriais, o subproletariado tardio, que são incorporados à periferia da produção, em sua maioria com empregos precários, temporários e com níveis de salários inferiores. Temos, portanto, a tendência de constituição de um mercado de trabalho 'dual', adequado à lógica do toyotismo (ALVES, 2002, p. 70).

A esse cenário dantesco das relações de trabalho, que se desdobra nesse novo padrão de acumulação do sistema capitalista mundial, soma-se uma nova forma de dominação dentro das fábricas, na relação patrão *versus* empregado. Repercutindo e influenciando uma diferente forma de relação ideológica entre capital *versus* trabalho, e de percepção do conflito entre as classes no conjunto da sociedade, ou seja, uma nova forma de dominação ideológica.

É o que Antunes vai chamar de "envolvimento cooptado" em que o trabalhador é chamado a se inserir na "família da empresa" (que tem como percursora a "família Toyota"), a sentir-se parte dela, a "suar a camisa" por ela. Passa a ser chamado não mais de empregado, mais de "colaborador", "parceiro". Há uma aparente supressão da separação entre execução e planejamento, que na verdade é uma forma diferente (e inclusive mais intensificada) de

apropriação do saber do trabalhador do que no taylorismo. Aparente supressão “porque a concepção efetiva dos produtos, a decisão do que e de como produzir não pertence aos trabalhadores” (ANTUNES, 2002, p. 42).

Alves (2000, p. 83) identifica também essa cooptação, na sua dimensão mais profunda, chamando-a de “captura da subjetividade operária pela lógica do capital”. Para ele essas transformações no mundo do trabalho debilitam a classe trabalhadora no seu sentido mais objetivo (com a ampliação da sua fragmentação, já abordado acima), mas também, e principalmente, subjetivamente. Isso porque atinge a “consciência de classe”, na medida que obscurece essa oposição de interesses entre patrão e empregado. Na medida em que a persuasão na estratégia de dominação do toyotismo tem como componente central essa ideia da “família” da empresa, da “parceria”, da “cooperação”, da “colaboração”. Levando o trabalhador a confundir os interesses do patrão como sendo também os seus, enquanto “colaborador” da empresa.

Ao conjunto destas transformações Antunes (2009, p. 33) vai chamar de “reestruturação produtiva do capital”. Nas palavras dele, a reestruturação produtiva se constitui em:

> [...] um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.

1.6 A Centralidade da Terceirização na Acumulação Flexível

A transição do modelo fordista para o modelo japonês, ou para o regime de acumulação flexível, precisa ser considerado no seu complexo processo de adaptações, com incorporações e supressões das características do fordismo, inclusive das suas variantes em economias e países diferentes. A transição do padrão fordista para o atual contém em si rupturas e continuidades.

Druck (1999) vai abordar algumas delas. Segundo a autora, naquilo que o Taylorismo tem de essencial (e de pior) haveria uma manutenção e inclusive um aprofundamento. Uma

continuação. Seria justamente a separação entre a concepção e a execução no processo de trabalho, nas palavras de Druck (1999): a separação entre "o trabalho prescrito e o trabalho real". Uma separação que objetiva o máximo controle da força de trabalho, realizada de forma autoritária e repressiva. Mesmo no aspecto do discurso, em que há uma enorme diferença no toyotismo, com a “cultura da qualidade”, é possível identificar elementos essenciais já presentes também em Taylor (1995, p. 25):

> Ninguém ousará negar que o indivíduo atinge sua maior prosperidade, isoladamente, quando alcança o mais alto grau de eficiência, isto é, quando diariamente consegue o máximo rendimento.
>
> A verdade deste fato resulta também evidente no caso de dois homens que trabalham juntos. Para exemplificar: se você e seu operário se tornaram tão adestrados que juntos fazem dois pares de sapatos por dia, enquanto seu competidor e o operário dele fazem somente um par, é claro que, depois de ter vendido os dois pares de sapato, você poderá pagar ao operário mais do que seu concorrente, que produz somente um par, cabendo a você, ainda, lucro maior do que a seu competidor.

Ou seja, já há, nesse discurso, uma defesa de "parceria", de "cooperação" entre trabalhadores e patrões. Cooperação que objetiva, no fundo "conter a iniciativa operária", objetiva a apropriação do seu trabalho e do seu saber pelo capital. O discurso, no entanto, da “parceria” no toyotismo é bastante diferente do discurso do taylorismo/fordismo. No momento atual, favorecido pelo enfraquecimento da identidade de classe nos trabalhadores, pela incorporação mais profunda dos valores neoliberais, o discurso da parceria incide de maneira mais forte na consciência do trabalhador.

Contudo, se há muita continuidade e até um aprofundamento no que diz respeito àquilo que é essencial no Taylorismo, há algo de muito diferente nesse novo modelo no que se refere ao aspecto central do Fordismo. Druck (1999) afirma isso destacando duas características fordistas que são modificadas no modelo Toyotista. O primeiro é o que ela aborda usando as expressões: "desintegração do trabalho"; "individualização do trabalhador"; "fracionamento dos coletivos de trabalho"; "quebra da unidade fabril". Cada vez mais o processo produtivo é realizado de forma fragmentada. Isso se observa do ponto de vista geográfico, numa análise mais ampla: a produção de uma determinada mercadoria é cada vez mais realizada de forma

fragmentada geograficamente, podendo, cada etapa da sua produção, ser executada inclusive em continentes diferentes[39].

Mas esta fragmentação se processa também numa dimensão menor. Cada vez mais os trabalhadores, mesmo operando dentro de um mesmo ambiente, estão fragmentados em empresas diferentes (especialmente com a terceirização), em coletivos de trabalho diferentes, às vezes quase completamente individualizados.

O segundo aspecto seria uma "significativa modificação das condições de trabalho e dos níveis salariais diretos e indiretos". Mesmo aqueles mecanismos próprios desse modelo flexível (como os "aumentos por produtividade" e "participação nos lucros"[40]) são repassados cada vez a um número menor de "parceiros", com a redução cada vez maior dos trabalhadores nucleares.

Retornando a abordagem da dominação por meio da persuasão e da força, aqui se encontra um dos principais elementos de dominação, no campo da "persuasão", que fez o Fordismo conseguir algo que o Taylorismo, por si só, não conseguiu: a adesão dos trabalhadores. Esse aspecto muda completamente. Por isso, Druck (1999) conclui que a terceirização promove uma *(des)fordização* da fábrica, mesmo reforçando e mantendo muitas características, as mais perversas, do modelo anterior, especialmente aquilo que se relaciona ao Taylorismo. Essa *(des)fordização*, reforça ela, deve ser compreendida como um retrocesso. Por dois motivos: primeiro, a atual fase do capitalismo e as condições objetivas e subjetivas permitem ao capital utilizar menos mecanismos de convencimento para submeter o trabalhador. Segundo: "(...) as práticas de gestão do trabalho têm revelado que, na atual etapa, o capital necessita reduzir, limitar este espaço de sociabilidade e de socialização do trabalho, que é o espaço fabril." Isso tem impactos profundos sobre a coletividade do trabalhador e suas formas de resistência (DRUCK, 1999 p. 216-218).

[39] Como se verá no próximo capítulo, o processo produtivo abordado neste estudo de caso é um exemplo disso: já que a celulose solúvel produzida no Brasil a partir do eucalipto é apenas uma fase da produção da fibra têxtil em fábricas da mesma empresa na China.

[40] Estes mecanismos estão articulados com a estratégia do “envolvimento cooptado”, tratado já anteriormente. Servem como estímulos para que o trabalhador se sinta parte da “família da empresa”, com a ilusão de que tem uma participação nos lucros. Esse mecanismo também tem como problema (e propósito) reduzir a parte da remuneração que depois é incorporada à aposentadoria.

Alves (2000, p. 2003-2004) também aborda, com centralidade, esse aspecto da terceirização:

> A terceirização é um componente central do espírito do toyotismo, capaz de instaurar uma 'fragmentação sistêmica' do circuito de valorização, o suporte material do 'trabalhador coletivo'. […] da perspectiva do mundo do trabalho, seu resultado é constituir um verdadeiro obstáculo à elaboração da consciência de classe, na medida em que pulveriza o coletivo do trabalho. É por isso que a terceirização é uma das inovações produtivas mais temidas pelo sindicalismo no Brasil.

Assim, em todos estes aspectos a terceirização é algo central. É central na redução dos salários e das condições de trabalho, é central na fragmentação da unidade fabril (e da unidade dos espaços de trabalho como um todo). O sistema de relação entre empresas, a rede de subcontratação (enfim, a terceirização) ao invés de ser entendido como apenas um componente desse modelo japonês, precisa ser considerado como parte fundamental do modelo.

É verdade que no caso japonês, no seu processo de constituição, o toyotismo preservava condições de trabalho diferenciadas para o trabalhador nuclear, com destaque para a estabilidade do emprego. Contudo, nas empresas menores (pequenas e médias) dessa complexa rede que constituía o modelo, não existe o emprego vitalício e a marca é a precariedade das relações e condições de trabalho[41]. A existência desse tipo de relação, nas empresas subalternas, é fundamental, segundo Druck (1999), para todo o funcionamento do conjunto do sistema toyotista. "Trata-se de parte integrante e indispensável do modelo, que precisa preservar este 'trabalho sujo'. É uma das formas de sustentação do 'trabalho limpo', 'participativo', 'qualificado', 'estável' das grandes corporações" (DRUCK, 1999 p. 96 - 97).

1.7 A Precarização Social do Trabalho como uma Estratégia de Dominação

Pode-se questionar, contudo, se o trabalho precário não é uma característica do capitalismo de uma maneira geral, e se não está presente, por exemplo, também no fordismo. De fato, mesmo nos melhores momentos do fordismo não havia esse emprego sob as

[41] Druck (1999) cita o trabalho de Hirata que aponta, inclusive, que a maior parte desse trabalho precarizado nessa rede de subcontratação tem um componente feminino. HIRATA, H. *Sobre o modelo japonês.* São Paulo: Edusp, 1993.

melhores condições para todos. O pleno emprego, associado a altos salários e a sólidos direitos sociais esteve presente apenas em alguns países centrais. E mesmo neles, como também já se abordou aqui, parte destes direitos não era garantia para toda a classe trabalhadora. É importante refletir que possivelmente a existência dos empregos fordistas nos países centrais também se sustentava na precariedade em outros lugares permitindo a exploração de uma massa menor de mais-valia em uns países por conta da grande exploração em outros[42]. Muito provavelmente não foram apenas as condições favoráveis de um ciclo crescente da economia que possibilitaram o fordismo. A própria relação colonial entre os países permitiu estabelecer níveis extremamente desiguais de trabalho e vida entre países de "primeiro mundo" e os na época chamados de "terceiro mundo".

Também a existência do "segundo mundo", o mundo do "socialismo real", foi central para pressionar por um estado social com altas proteções e direitos, nesse delimitado período da história. A disputa ideológica entre o modelo capitalista e o soviético, no contexto da chamada "guerra fria", exigia dos primeiros compor um ideal de "realização" dentro do capitalismo que os obrigou a permitir amplas concessões à classe trabalhadora. Se, como afirma Gramsci (1976), a dimensão da persuasão foi mais forte no fordismo, isso também se explica pela força do movimento operário, que, por sua vez, se influencia e se inspira na força do movimento socialista mais geral. Com todas as contradições que já começavam a existir nos regimes desse "socialismo real", esses países constituíam-se ainda em um enorme horizonte concreto que impactava na disputa ideológica. E que impactava inclusive nas lutas sociais e operárias, que foram arrancando esses direitos gradativamente. Eles não foram simplesmente "concedidos" num plano maquiavelicamente arquitetado previamente pelos capitalistas para melhor dominar. Muito pelo contrário, foram resultado dessas lutas. Contraditoriamente, à medida que vão sendo conquistados, vão sendo "apropriados" por certa "ideologia de outorga" pela dominação burguesa[43].

Assim, por tudo isso, é possível afirmar que havia sim precarização no fordismo, mas o componente de persuasão do modelo fordista tem como centro os altos salários e direitos. O

[42] Além dessas diferenças num mesmo país e às vezes em ramos ou setores diferentes da mesma empresa.

[43] Aqui se faz uma referência, ou se parafraseia, Vianna (1976), que aborda a "ideologia de outorga" para falar da apropriação ideológica dos direitos trabalhistas no Brasil. Apropriados enquanto concessão do governo Vargas, escondendo seu conteúdo de conquista de luta da classe trabalhadora em um longo processo histórico.

que vigorava como modelo, como referência, como padrão, eram as “boas” condições de trabalho e de vida. Muito embora a precarização estivesse presente mesmo entre os trabalhadores que gozavam destas melhores condições (que não eram todos, nem em todos os países centrais), como, por exemplo, na intensificação dos ritmos de trabalho.

A combinação de fatores da conjuntura de então exigiram e permitiram que a estratégia de dominação se pautasse, mesmo que muitas vezes apenas como referência, nas condições melhores de salários, trabalho e direitos. E havia uma base real para isso, uma base real para que o pleno emprego e os altos salários pudessem ser garantidos a muitos trabalhadores e fossem, assim, a referência.

Vale resgatar, por exemplo, a estratégia de dominação no Brasil nesse contexto histórico, tendo o governo Vargas como a principal expressão. Não tivemos um emprego fordista “clássico” no Brasil, longe disso. Mas nesse contexto, para que a classe dominante pudesse impor seu controle sob os trabalhadores, foi preciso inscrever o mínimo de direitos na legislação, buscar o controle dos sindicatos e construir a imagem de um presidente como “pai dos pobres” e líder trabalhista (VIANNA, 1976). Com suas variantes e especificidades, essa era a estratégia de dominação do momento em todo o mundo.

Assim, um conjunto complexo de circunstâncias históricas permitiu ao fordismo viabilizar condições mais favoráveis para uma parte significativa da classe trabalhadora. Seriam, resumidamente, essas circunstâncias: (i) a força das lutas sociais, operárias, sindicais e socialistas; (ii) o aumento da produtividade no pós-guerra, também como uma consequência do taylorismo-fordismo; (iii) uma ordem mundial que consolidou uma dada correlação de forças entre países centrais e as semicolônias, permitindo uma exploração “mais amena” nos primeiros; e, por último, ligado a tudo isso (iv) o crescimento econômico do contexto pós-guerra. Essas condições mais favoráveis configuraram um dado modelo, uma referência a ser perseguida em todo o mundo. Criando uma ilusão de ser possível a sua realização em cada país, desde que se alcançasse um “capitalismo mais avançado” e “mais humano”. Compõe assim o discurso através do qual o capital consegue se impor dentro da fábrica e na sociedade como o todo, exercendo o controle da força de trabalho e sua dominação.

A diferença central, portanto, desse novo momento no que diz respeito ao aspecto da dominação, é que agora a referência para se impor o convencimento não é mais o pleno emprego sob ótimas condições. O que se transforma em referencial são as condições

precárias, o desemprego estrutural, a perda de direitos, o trabalho informal, a terceirização. São essas condições que são utilizadas pelo capital para "amedrontar", para "convencer", para impor o controle sobre o trabalho. É o medo de perder o emprego, de cair no trabalho precário, de reduzir os poucos "benefícios" que ainda se tem acesso que fazem o trabalhador se submeter à "ditadura da fábrica", ou de qualquer que seja seu espaço de trabalho, e cumprir os imperativos da "Qualidade Total" e da "Polivalência". Não há mais o modelo do emprego fordista para se espelhar. O espelho, o modelo, a imagem utilizada para "persuadir" e "convencer", é a do trabalhador precarizado.

O trabalho precário é central, portanto, nessa estratégia de dominação. A terceirização é, por sua vez, seu principal instrumento. Como afirma Druck:

> [...] A subcontratação[44] aparece não só no plano econômico como forma de redução de custos, mas também como estratégia política, à medida que institui um amplo segmento de trabalhadores de 'segunda categoria' que se diferenciam dos de primeira categoria. Dessa forma, contribui, decisivamente, para dissolver qualquer identidade de classe (DRUCK, 1999, p. 97).

1.8 A Reforma Trabalhista e o Aprofundamento da Terceirização e da Precarização

Enquanto essas linhas foram sendo escritas, assistimos a aceleração de um processo em curso no país em que a estratégia de dominação que tem a precarização e a terceirização como componentes centrais, deu um salto qualitativo, num sentido profundamente regressivo.

Alves (2017) afirma que desde o golpe militar de 1964 seguiu-se um lento e contínuo processo de desmonte da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943). Um processo que teve avanços, recuos e retomadas. Iniciou, no período militar, com o fim da estabilidade no emprego e criação do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Teve um importante recuo, inclusive regressão (progressiva para os trabalhadores) com a Constituição Federal de 1988. Quando a pressão do sindicalismo e as lutas populares, no contexto de redemocratização do país, possibilitaram um avanço na dimensão social do Estado. Isso

[44] Subcontratação e terceirização são abordadas por Druck (1999) como sinônimos. Concorda-se, aqui, com essa abordagem.

aconteceu a partir da criação das “bases institucionais para o sistema unificado de saúde, seguridade social e garantindo direitos trabalhistas e previdenciários do povo brasileiro” (ALVES, 2017, p. 138).

Contudo, a década de 1990 (com a reversão desta correlação de forças mais favorável às lutas da década de 1980) representou uma retomada da ofensiva pela corrosão dos direitos sociais e trabalhistas, a chamada “ofensiva neoliberal”. Essa ofensiva foi lenta e gradual, ainda que contínua, mas também permeada de contradições. Uma expressão destas contradições pode ser identificada na principal jurisprudência sobre a terceirização que vigorou até recentemente:

> No cenário de profunda crise da economia brasileira e reação neoliberal, o TST promulgou em 1993, a Súmula 331 que afirmava que a terceirização só é lícita em se tratando de atividade meio, desde que não exista subordinação do trabalhador em relação ao tomador de serviços, sendo vedada a prática das chamadas atividades-fim (ALVES, 2017, p. 128).

A Súmula 331 do TST tem um caráter contraditório. Ao mesmo tempo em que permite a prática da terceirização, limita-a[45]. A Súmula expressa um processo contínuo de alterações nas formas de contratação sem que houvesse uma contestação frontal à CLT e à Constituição de 1988. Houve inúmeras alterações legislativas no decorrer dessas duas décadas, mas as principais práticas “flexíveis” foram sendo incorporadas ao mundo do trabalho mesmo quando ainda não permitidas por completo pelo ordamento jurídico vigente. Mas essa contradição (entre as transformações impostas pelo capital às condições de trabalho no mundo real e uma legislação fundamentada na proteção do trabalhador) caminha cada vez mais para uma resolução a favor da “flexibilização” e precarização das condições de trabalho.

É, em 2017, no contexto do aprofundamento de uma correlação de forças ainda mais desfavorável aos trabalhadores, com o golpe jurídico-parlamentar-midiático de 2016, que se altera profundamente a legislação trabalhista brasileira. Não que as alterações anteriores, durante essas duas décadas, não tivessem já modificado bastante a CLT original. Mas houve um avanço imenso, num só golpe, com a Reforma Trabalhista de 2017. Tais alterações profundas buscaram “ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de

[45] Como se abordará no segundo capítulo, esta Súmula foi a base da caracterização das terceirizações na Copener como ilícitas pelo Ministério Público do Trabalho.

trabalho e possibilitar um novo 'cardápio' de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades" (KREIN, 2018, p. 78).

As duas principais leis que modificam profundamente o Direito do Trabalho no Brasil, às quais foram chamadas de Reforma Trabalhista Brasileira de 2017, foram a Lei n. 13.467/2017, que altera 201 pontos da CLT, e a Lei 13.429/2017, que permite de forma indiscriminada a terceirização e o contrato temporário.

A respeito da terceirização, a Lei 13.429/2017 significou uma mudança profunda. Como afirma Druck *et al* (2017, p. 115):

> A terceirização é um fenômeno velho e novo ao mesmo tempo, e a novidade está no lugar central que ocupa no capitalismo flexível e no seu crescimento e generalização, constituindo uma verdadeira epidemia sem controle, mesmo que, no caso brasileiro, exista, no plano da regulação, o Enunciado 331 que proíbe a terceirização na atividade-fim das empresas ou instituições públicas. Entretanto, com a aprovação da Lei no 13.429, em março de 2017, ficou estabelecida a terceirização sem limites, isto é, a liberalização para todas as atividades e segmentos, derrubando por terra o argumento do empresariado e de defensores da terceirização de que ela é necessária, por conta da imprescindível especialização ou da focalização das atividades da empresa.

Ela complementa, junto com outras modificações que seguiram sendo realizadas na legislação, a Lei n. 13.467/2017, que institui um novo patamar legal de "flexibilização" e precarização das condições de trabalho e do Direito Trabalhista. Cita-se abaixo, resumidamente, algumas das principais mudanças que resultaram desse conjunto de alterações (DIEESE, 2017; CARVALHO, 2017; GALVÃO *et al*, 2017; KREIN, 2018):

> *(a) Prevalescência do "acordado" sobre o "legislado".* Até então, nos acordos e convenções coletivas[46] só se poderia negociar condições de trabalho ampliando direitos já previstos em lei. Como acréscimo do artigo 611-A na CLT, permite-se negociar cláusulas que estabeleçam condições inferiores à legislação. Isso pode ser feito em 13 pontos de relações trabalhistas referentes à: jornada de trabalho; banco de horas; intervalo inter-jornada; plano de cargos, salários e funções; representação dos trabalhadores por local de trabalho; remuneração por produtividade; dentre outros.

[46] Acordo coletivo é o resultado de uma negociação entre sindicatos e empresas individualmente. Convenção coletiva, resultado dessa negociação, mas envolvendo um sindicato patronal, e assim, todo um conjunto de empresas (MARTINS FILHO, 1996).

(b) Redução do poder de regulação das instituições públicas do trabalho. Houve, em primeiro lugar, uma limitação maior na possibilidade de análise e consequente interferência da Justiça do Trabalho sobre as negociações coletivas. Limites foram estabelecidos também na prerrogativa do Tribunal Superior do Trabalho para formular jurisprudências. Empecilhos foram criados, ainda, para o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, especialmente pela possibilidade de recair sobre o trabalhador o pagamento das custas de um processo, quando este venha a perder a causa.

(c) Enfraquecimento da atuação dos sindicatos e das negociações coletivas: fim da contribuição sindical obrigatória e da contribuição assistencial[47]; flexibilização para possibilidades de negociação individual se sobrepor aos coletivos, para casos de trabalhadores de nível superior ou de maiores salários; fim da chamada "ultratividade das normas coletivas", que estabelecia a vigência dos acordos e convenções coletivas mesmo após o término do seu prazo, caso não tivesse sido celebrados novos; fim da obrigatoriedade do acompanhamento do sindicato para homologação de rescisões; possibilidade de negociação individual, além das rescisões, também para compensação de jornada.

(d) Redução direta de direitos trabalhistas. Amplia-se profundamente, as possibilidades de flexibilização: (i) da jornada de trabalho; (ii) da remuneração; (iii) das formas de contrato, criando também maior facilidade para demitir e (iv) das condições de trabalho, ampliando a vulnerabilidade do trabalhador quanto às questões de saúde e segurança do trabalho.

Assim, além atingir diretamente direitos protetivos do trabalho, a Reforma tem como sentido uma modificação na concepção vigente que fundamenta tais direitos. Trazendo consigo, implícita (ou nem tanto), o retorno a uma noção dos primórdios das relações de assalariamento, à época da Revolução Industrial. Noção em que se concebia a venda da força de trabalho como em uma relação entre "coisas", como uma mercadoria igual às outras; e as partes envolvidas nesse "negócio" (trabalhador e empregador), como iguais (CARVALHO,

[47] A primeira era feita a partir do desconto anual, também chamada de imposto sindical. A segunda, vinculada à negociação coletiva. Há todo um debate sobre o caráter destas contribuições, seu papel no atrelamento do sindicalismo ao Estado, enfraquecendo a independência destas entidades (GALVÃO *et al*, 2017). Não será possível, neste texto, abordar o tema e as reflexões sobre o fim destes mecanismos na reforma trabalhista.

2017). Krein (2018, p. 79) explica exatamente isso, afirmando que essa reforma se choca com dois princípios básicos do Direito do Trabalho, nos quais se compreende que:

> (1) a relação entre capital e trabalho é marcada por uma assimetria, sendo fundamental assegurar a existência do sindicato e da negociação coletiva ou a intervenção do Estado para proteger o elo mais frágil da relação; (2) o trabalho não pode ser considerado como uma mercadoria qualquer, pois quem vende a força de trabalho é a pessoa humana e sua dignidade precisa estar assegurada.

O surgimento e desenvolvimento da legislação trabalhista tiveram um caráter progressivo, na medida em que, a partir das lutas sociais, impuseram limites ao arbítrio patronal. Impuseram um entendimento, que fundamenta o Direito do Trabalho, de que a relação capital *versus* trabalho é uma relação desigual. "O Direito do Trabalho emerge como uma conquista da classe trabalhadora contra o pacto original do liberalismo, impondo limites legais – e externos – ao homem [leia-se ao capitalista] apetitivo" (VIANNA, 1976, p. 23).

Tais princípios do Direito do Trabalho, instituídos a partir do acúmulo de conquistas do conjunto da classe trabalhadora em sua luta histórica contra o domínio do Capital, foram também incorporadas como um mecanismo importante da estratégia de dominação (como um componente de *persuasão*) vigente no contexto de hegemonia do padrão keynesiano-fordista. Representavam, assim, um resquício odioso para o Capital de uma época em que a dominação política vigente não quer mais nem recordar. Na atual fase do capitalismo a locomotiva sem freio da "modernidade" está disposta a passar por cima de tudo que remete a um tempo ultrapassado e antiquado: Direito do Trabalho, Previdência Social, Sindicatos. A persuasão agora se faz em outros termos: "é necessário escolher entre ter direitos e ter emprego!"

1.9 Dimensões da Precarização

Sintetizam-se, aqui, cinco dimensões da precarização, a partir de abordagens de Druck (1999, 2011) e Druck e Franco (2007), considerando também o que a CUT (2014) chama de "faces da terceirização". É possível reafirmar a centralidade da terceirização na precarização social do trabalho, ao analisar cada uma das dimensões desse fenômeno e o quanto a terceirização incide e contribui nessas dimensões. Os indicadores que permitem mensurar tais

dimensões modificam-se, complexificando-se e aprofundam-se, evidentemente com a aprovação e entrada em vigor da referida Reforma Trabalhista.

a) Precarização nas Formas de Inserção

A primeira dimensão da precarização social do trabalho em tempos de reestruturação produtiva é a flexibilização das formas de inserção. Cria-se, intensifica-se e/ou institucionaliza-se a cada dia formas de contrato mais vulneráveis e frágeis, que tornam o trabalhador cada vez mais inseguro quanto à garantia dos direitos e do próprio emprego. Algumas destas formas "flexíveis" (flexíveis para o patrão) de contrato são (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 41.3; DIEESE, 2017):

(1) O contrato *por prazo determinado:* Instituído com a Lei 9.601/98, é possível em caso de trabalhos sazonais, atividades transitórias e/ou experiência, em que se pode contratar estabelecendo o término do contrato previamente, podendo chegar a dois anos, sendo possível uma renovação por mais dois. Deixa-se de ter direito ao aviso prévio, à multa de 40% do FGTS e ao Seguro Desemprego ao fim do contrato.

(2) O *trabalho temporário*: regulamentado anteriormente pela Lei 6019/74 e pelas Medidas Provisórias 1709/98 e 2164/01. Permitido quando há acréscimo extraordinário de um serviço ou para substituição temporária de funcionários permanentes. Também não tendo direito a aviso prévio, 40% do FGTS e Seguro Desemprego. É um contrato que exige uma empresa intermediadora (ou seja, na concepção aqui defendida é uma forma de terceirização). Com a Reforma Trabalhista esse tipo de contrato pode ser realizado para o exercício de atividade-fim (principal) da empresa contratante. Além disso, o prazo máximo que era de 3 meses passa a ser 9 meses. E ainda, a Reforma permite que o serviço seja prestado em qualquer local, não apenas no estabelecimento da empresa.

(3) *o trabalho parcial*, ou *part-time.* A principal característica é que se pode contratar um trabalhador parcial, pagando proporcionalmente o salário. Propagando muitas vezes como a possibilidade para quem não tem condições de trabalhar o dia inteiro, na verdade é uma manobra que permite ao patronato contratar trabalhadores abaixo dos respectivos pisos salariais. Antes essa forma de contratação tinha um limite de até 25

horas semanais, sem hora extra. Com a Reforma, permite-se até 30h semanais, ou 26 horas com acréscimo de 6 horas extras (somado 42h).

(4) O *trabalho estágio.* Como não é considerado um emprego, o estagiário não goza de direitos trabalhistas (13º, Aviso Prévio, depósito de FGTS, verbas rescisórias etc.). Contudo, vem sendo cada vez menos utilizado como uma atividade de aprendizagem, e aproveitado, na verdade, para explorar uma força de trabalho de forma mais barata e sem direitos. Também por não ser considerado um trabalho, não é regido pela CLT e por isso não foi alterado pela Reforma. É regulamentado por uma lei própria, a Lei nº 11788/2008.

(5) O *trabalho intermitente*. Foi instituído no Brasil com a Reforma. Permite ao patronato convocar o trabalhador de acordo com sua necessidade, numa jornada ultra flexível (para o patrão). O contratado recebe apenas por hora trabalhada, ou seja, sem nenhuma previsibilidade do seu salário real ao final do mês.

É possível incluir como componentes nessa dimensão da precarização a ampliação do *trabalho informal*, sem carteira de trabalho e, por isso, sem garantias legais dos direitos trabalhistas, bem como os contratos clandestinos. Além desses, assiste-se o retorno[48] de condições arcaicas de relações de trabalho, como o *trabalho análogo ao escravo* e o *trabalho infantil*. Por último, também dentro dessa dimensão, podemos considerar os fenômenos da *rotatividade no emprego*, do aumento das *demissões* e, consequentemente, do *desemprego* como componentes dessa dimensão da flexibilidade nas formas de inserção e de exclusão (DRUCK, 2011).

A terceirização pode ser considerada também uma das formas de inserção precária. Contudo, a diversidade de formas de terceirização permite relacionar esse fenômeno com o conjunto dessa dimensão; e, além disso, permite afirmar ser ela a principal relação de trabalho que hoje tem precarizado as formas de inserção.

Druck (1999 p. 157) faz uma tipificação da terceirização que por si só nos possibilita inferir isso. Segundo a autora, seriam essas as principais formas:

> 1. *Trabalho doméstico ou trabalho domiciliar* – com a subcontratação de trabalhadores autônomos em geral, sem contrato formal, prática mais

[48] Ou a ampliação desse retorno, já que essas formas arcaicas nunca foram por completo superadas no capitalismo, especialmente, mas não exclusivamente, nos países periféricos.

> recorrente nas empresas dos setores mais tradicionais da produção industrial.
>
> 2. *Empresas fornecedoras de componentes e peças* – é a subcontratação na forma de redes de fornecedores, que produzem independentemente, isto é, que têm a sua própria instalação, maquinaria e mão-de-obra, embora sua produção esteja voltada, quase exclusivamente, para as grandes empresas contratantes.
>
> 3. *Subcontratação para serviços de apoio* – é a subcontratação de empresas especializadas prestadoras de serviços realizadas, em sua maioria, no interior das plantas das contratantes.
>
> 4. *Subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos nas áreas produtivas/nucleares* – neste tipo podem ocorrer duas formas: a) a realização do trabalho no interior da planta da contratante e b) a realização do trabalho fora, na empresa contratada.
>
> 5. *Quarteirização* – empresas contratadas com a única função de gerir os contratos com as terceiras.

Após esse período da década de noventa, os estudos apontam novos tipos de terceirização. A terceirização tem crescido, por exemplo, no setor público, com a intensificação das políticas neoliberais que exigem cada vez mais redução do funcionalismo público em nome do superávit primário. Tem se reduzido os concursos, ou as vagas neles, suprindo a necessidade de força de trabalho com terceirizações. Elas são realizadas em diversas modalidades, como estágios, cooperativas e ONG's (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, 46.1).

Outras duas modalidades que têm se intensificado, no setor privado e público, é a utilização de empresas individuais, fenômeno também chamado de *pejotização*[49], e das *cooperativas*. Ambas envolvendo ex-empregados. Em geral, realizam os mesmos trabalhos, mas os trabalhadores são agora pagos por produção e têm que arcar, eles mesmos, com encargos sociais e trabalhistas (se tiverem condições para isso). Essas duas são as principais novas modalidades de terceirização, amplamente difundidas nos últimos anos (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Uma pesquisa com a atuação de cooperativas em empresas do Complexo Petroquímico de Camaçari, expressa essa "falsa" relação comercial que encobre uma verdadeira relação trabalhista entre a empresa contratante e os "sócios" das cooperativas. Isso acontece à medida que se impõe o cumprimento de ordens diretas dentro das empresas (subordinação),

[49] Denominação vem do termo PJ (Pessoa Jurídica).

bem como a presença de um mesmo cooperado (pessoalidade), fazendo-se isso num longo período temporal (não eventualidade) (SILVA, 2007).

Marcelino (2008, p. 41) também faz uma classificação do que chama de principais formas de terceirização. A autora assim sistematiza: A) *Cooperativas de trabalho*, muito similar à abordagem acima. B) *Empresas externas*, que constituem uma *rede de fornecedoras* para uma empresa principal. "Possivelmente a forma de subcontratação mais organizada, menos precária e que sofre menos pressões contrárias à sua existência." C) *Empresas externas,* que *prestam serviços* à empresa principal realizando tarefas específicas fora dela. D) *Empresas que prestam serviços internos*, tais como "limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos, etc.". É a forma mais clássica de terceirização, presente em todos os setores (produtivos, serviços, público, privado etc.). E) *As Personalidades Jurídicas* (PJ's), também similar à abordagem acima. F) *A quarteirização*, terceirização delegada ou terceirização em cascata. Como o próprio termo sugere, é a subcontratação por empresa já subcontratada.

Assim, a compreensão mais ampla de terceirização, entendendo-a como sinônimo de subcontratação (DRUCK, 1999)[50] a coloca como principal instrumento de flexibilização dos contratos e relações de trabalho. Também é através desse instrumento que a fragilidade do emprego se amplia, como mostram os dados sobre a terceirização e a rotatividade e o desemprego no início deste capítulo. Constitui assim, sem dúvida, no principal instrumento de flexibilização das formas de inserção no trabalho.

b) Precarização no Processo de Trabalho

Uma primeira questão dentro dessa dimensão da precarização a se refletir é sobre a intensificação do trabalho. Intensificação que se materializa na imposição cada vez maior de metas, muitas vezes inalcançáveis, e no culto à "polivalência" e à "excelência" que pressiona o trabalhador a se "desdobrar", a se "multiplicar", tendo que ser, ao mesmo tempo, "versátil" e "perfeito", sem falhas. Tudo isso revestido do discurso do "mérito", características abordadas como "virtudes"; "habilidades"; quase como necessidade para se manter no emprego. Isso também se combina com o assédio cada vez mais recorrente, assédio direto e

[50] Essa compreensão tem a ver com o sentido do fenômeno da terceirização, que se abordará mais à frente.

individual, do superior imediato na hierarquia da empresa para com o empregado; ou indireto, através de prêmios ao "funcionário do mês" e à correspondente humilhação aos "fracassados".

A Reforma Trabalhista amplia enormemente a possibilidade de intensificação do trabalho através de mecanismos menos "persuasivos" e muito mais impositivos. Permite calcular e retirar da jornada de trabalho todo e qualquer tempo em que o trabalhador não esteja sendo "produtivo", mesmo que ele esteja nas dependências da empresa (intervalo de lanche, higiene pessoal, deslocamento interno etc.). Nesse mesmo sentido, a Reforma exclui também a obrigatoriedade de computar na Jornada a chamada hora *in itinere*. A hora *in itinere* é o tempo de deslocamento de casa ao trabalho e/ou vice versa, em locais de difícil acesso ou em que não há transporte público disponível[51]. Além disso, a Reforma institui a jornada de 12h por 36h (12 horas de trabalho e 36 horas de descanso). Essa jornada já vinha sendo utilizada, embora não houvesse regulamentação, mas só podia ser realizada quando prevista em acordo ou convenção coletiva. Agora, através de um "acordo" individual escrito, é possível exigir que um trabalhador permaneça em "atividade produtiva" durante 12h seguidas, em uma jornada ultra exaustiva.

Outros dois meios bastante utilizados para se atingir a intensificação do trabalho é realizada através das horas extras e do banco de horas. O banco de horas é a possibilidade de compensação de horas não trabalhadas devido à falta de demanda ou necessidade por parte da empresa. Assim como a jornada 12h por 36h, o banco de horas só era permitido antes da Reforma se acordado em negociação coletiva. Agora é possível por "acordo" individual. Com relação à hora extra não houve alteração. Ela é limitada a 2h a mais, por dia, além da jornada de trabalho.

Diversas pesquisas revelam que as horas extras são maiores nas empresas terceirizadas. Inclusive porque essa relação hierárquica que se estabelece entre a contratante e a terceira possibilita exigir que a terceira cumpra exigência de curtos prazos, redução de custos etc. As

[51] No caso do Sindiflora, essa foi a primeira grande luta travada pelo Sindicato após a aprovação da Reforma. A hora *in tinere* representa, para a maioria dos trabalhadores da Copener e suas terceirizadas, um percentual grande na remuneração, já que essa atividade exige deslocamentos de grandes distâncias. O sindicato batalhou para manter o pagamento da hora *in tinere* no acordo coletivo, já que a empresa tentou retirar esse direito, aproveitando-se da aprovação da Reforma. Até o momento o Sindiflora conseguiu manter essa cláusula no Acordo Coletivo com as empresas do setor.

horas extras e o rebaixamento de direitos e salários, são mecanismos às quais as terceiras recorrem para cumprir tais exigências (DRUCK, 1999 p.124).

c) Precarização na Saúde e Segurança do Trabalhador

O quadro das transformações no mundo do trabalho com a reestruturação produtiva tem levado a uma ampliação de acidentes e do adoecimento do trabalhador. Como afirma Druck (2011, p. 47):

> Um importante indicador dessa precarização é a evolução do número dos acidentes no país, mesmo que reconhecidamente sejam estatísticas sub-registradas. Em 2001, foram registrados 340,3 mil acidentes no país, e, em 2009, eles atingiram o número de 723,5, ou seja, um aumento de 126% em 9 anos. É interessante observar que, a partir de 2007, o INSS passou a contabilizar os acidentes sem registro no Cadastro de Acidentes do Trabalho (CAT), que representaram para cada um dos últimos 3 anos (2007,2008 e 2009) 27% do número total de acidentes.

Além desses dados, referentes aos acidentes de trabalho, no mesmo texto a autora (DRUCK, 2011) aborda o tema da saúde mental relacionada à precarização do trabalho. Inclusive com casos de suicídio, que se intensificam com as exigências de metas, da excelência, perfeição, polivalência, volatilidade dos vínculos (não só dos vínculos de trabalho, mas dos vínculos sociais, enfraquecidos para que se dedique mais e melhor ao trabalho).

Cabe aqui um relato de um dos sindicalistas do Sindiflora entrevistado sobre esse tema do adoecimento no cultivo de eucalipto que tem se intensificado nos últimos anos:

> [...] quero dar um destaque importante a isso, chega a ser assombroso: necessariamente se você ficar doente você é demitido. Pra empresa não interessa um trabalhador doente. [Não interessa um trabalhador] que fique doente, que dê atestado, que utilize o 'auxílio doença'. Mesmo que você tenha atingido todas as metas desse período, mas se você se afasta por 'auxílio doença', na volta é quase certo que você vai ser demitido. Ao que parece a empresa quer que seu quadro esteja 100% saudável. Você tem que trabalhar mais, ganhar menos, e não pode ficar doente! Isso leva, às vezes, os trabalhadores a: machuca no trabalho, se acidenta no trabalho e esconde, pra não ir ao INSS pelo medo de ficar desempregado. Como a gente sabe disso: quando o trabalhador é demitido. Aí ele chega pro sindicato na hora da rescisão e diz: 'olha eu estou muito doente, porque tive um acidente há 3 anos atrás'. 'Mas porque você não comunicou o acidente?' 'Não, fiquei com medo de comunicar e ser afastado, então, de lá pra cá venho trabalhando com dificuldade pra me manter no emprego, e agora que estou sendo demitido, tenho que falar'. Aí a gente descobre que o trabalhador está doente.

> Então, esse é um ponto grave, que já foi objeto até de denúncia no Ministério do Trabalho, com essa violação à saúde do trabalhador. Ou seja, no âmbito da empresa o trabalhador tem receio de utilizar o 'auxílio doença', com medo de voltar e ter outra pessoa no seu lugar e ele ser remanejado já pro 'aviso prévio'. Isso é muito comum! Ou seja a impressão que nós temos é que, no meio de produção, a empresa se tornou mais, na linguagem da empresa, mais competitiva, exigindo que o trabalhador trabalhe mais, remunerando menos proporcionalmente ao que se produzia antes, e você não pode ficar doente. Porque se você se queixar de alguma coisa ela vai te afastar pelo INSS, mas no seu retorno você não vai ser mais interessante para a empresa. Isso tem aumentado muito a rotatividade. (*Marcos, dirigente do Sindiflora desde 2006, entrevista 2*)

O relato mostra exatamente a "descartabilidade" cada vez mais crescente, consoante com esse "espírito" da reestruturação produtiva e da acumulação flexível. "Descartabilidade" que tem feito os trabalhadores esconderem seu adoecimento, causado pela rotina de trabalho.

Os dados no início do capítulo demonstram como o trabalhador terceirizado sofre de forma ainda mais intensa essa dimensão da precarização. Segundo o relatório da CUT (2014, p. 26), o próprio Ministério do Trabalho e do Emprego admite que, a partir da fiscalização e análise de acidentes de trabalho que realiza, é possível afirmar que as ocorrências são muito maiores nas empresas terceirizadas.

De acordo com Milton e Júnior (2014, p. 73-74), para que se atenda os objetivos da terceirização de "maximização de lucros e redução de custos" adota-se uma política gerencial que implica no aumento das possibilidades de adoecimentos e de acidentes entre os terceirizados:

> a) redução do número de trabalhadores com a fixação de resultados superiores à respectiva capacidade de trabalho, o que eleva o ritmo de trabalho, a concentração de tarefas e os níveis de responsabilidades;
>
> b) fragilização dos níveis de segurança, que passam a ser escassos, não apenas em razão da exigência do cumprimento de tarefas de trabalho acima da capacidade do trabalhador, como também em razão da redução de custos com saúde e segurança do trabalho (economia com os equipamentos de proteção (coletivos e individuais) e treinamentos);
>
> c) adoção de políticas de achatamento salarial dos empregados terceirizados, o que força o trabalhador a laborar constantemente em sobrejornada para percepção de horas extras como complemento remuneratório, ocasionando maior desgaste físico e mental do obreiro, o que fatalmente desencadeia elevação dos níveis de acidente entre os trabalhadores terceirizados.

Assim, é possível apontar, grosso modo, três motivos para o agravamento das condições de saúde e segurança no trabalho entre os terceirizados: (i) a intensificação do ritmo de trabalho é maior; (ii) as condições para exercer as diversas atividades são mais precárias; (iii) são mais reduzidos os mecanismos de proteção e segurança, como cursos, medidas preventivas, equipamentos de segurança, treinamento etc. Evidente que essas três causas estão presentes no conjunto do mundo do trabalho, são efeitos da flexibilização das condições de trabalho desse processo maior da chamada reestruturação produtiva. Contudo, como indicam as pesquisas e os diversos autores citados, esses elementos são muito mais intensos nos segmentos terceirizados.

d) Precarização no Direito do Trabalho.

Muito relacionado às dimensões anteriores, a precarização também pode ser observada na flexibilização dos direitos. No início do capítulo, já se apresentou dados que demonstram como a terceirização incide sobre a redução de direitos e inclusive sobre o descumprimento daqueles básicos garantidos em lei. Há outras pesquisas e autores que também atestam isso. Como Carelli (2007, p. 59) que defende que a "terceirização, atualmente, é, sem dúvida, a maior fonte de problemas para o direito do trabalho".

A pesquisa com o Sindiflora também evidencia isso no setor investigado. É o que relata um dos entrevistados, ao abordar o tema da terceirização a partir da atuação sindical para lidar com os "problemas" com os trabalhadores, e os respectivos enfrentamentos com as empresas (o que ele chama de "conflitos"):

> Com os terceirizados os problemas são muito maiores. Muito maiores mesmo. Por isso que eu acho que hoje no Brasil, pelo menos na nossa região, você terceirizar, você está condenando alguns trabalhadores a nunca ter acesso a alguns direitos. O tratamento é muito diferenciado. Você consegue perceber isso com esse alto índice de conflitos. Nos primeirizados os conflitos são mínimos: em geral tem a ver com a negociação coletiva. [Com os] terceirizados a todo o momento é uma coisa. É transporte irregular! É falta de EPI [Equipamentos de Proteção Individual]! Carteira [de trabalho] sem assinar! Não recolheu FGTS! Não recolheu INSS! Sempre tem algum problema. Dificilmente você vê uma empresa [terceirizada] que esteja 100% de acordo com a legislação. Sem contar que a empresa fica meio que refém da 'tomadora' [do serviço]. No contrato tem o valor do serviço que tem que cobrir tudo. Então, "se eu tiver que garantir qualquer direito tenho que negociar com a 'tomadora' e com o trabalhador". A 'tomadora' por sua vez diz que a relação com a terceira é comercial, que não tem como discutir

> relação. E chega um momento que isso resulta em falências. De 2012 pra cá nós tivemos umas 7 ou 8 empresas que abriram falência sem pagar rescisão. Tudo isso demonstrando o insucesso da terceirização. (*Marcos, dirigente do Sindiflora desde 2006, entrevistado 2*)

A Reforma Trabalhista representa um aprofundamento imenso nessa dimensão. Primeiro por atingir os fundamentos do Direito do Trabalho, como já se refletiu na sessão anterior. Segundo, por reduzir diretamente diversos direitos. Terceiro, por favorecer o descumprimento, por parte do *patronato*, mesmo dos direitos que ainda "restaram" preservados. Isso porque a Reforma enfraquece as instituições públicas de regulação, enfraquece os Sindicatos e dificulta o acesso à Justiça do Trabalho por parte do Trabalhador. Intensificando a tendência de descumprimento da legislação, que faz com que muitos trabalhadores terceirizados (principalmente) estejam "condenados a nunca ter acesso a direitos" (como afirma *Marcos* no trecho da entrevista citado acima).

e) Precarização na Identidade do Trabalhador

No início do capítulo abordou-se a inferiorização do trabalhador terceirizado, por todas essas diferenças com o trabalhador nuclear somada ao tratamento explicitamente diferenciado, numa condição de trabalhador de "segunda categoria". Tal "(...) discriminação se dá, especialmente, pela proibição do uso do mesmo refeitório dos trabalhadores diretos, pela distribuição de uniforme diferenciado e pela disponibilização de transporte diferente" (CUT, 2014 p. 21).

Esse aspecto da divisão da classe trabalhadora imposta pela terceirização soma-se a toda uma dimensão própria da precarização, da qual a terceirização mais uma vez é central, que talvez seja a sua dimensão mais profunda e mais importante. Druck (2011) afirma que há "uma perda das identidades individual e coletiva, fruto da desvalorização simbólica e real" do trabalhador. Essa perda, essa desvalorização, perpassa pela ameaça do desemprego, que impõe o medo e obriga o trabalhador a se submeter às condições degradantes. Mas perpassa também pela fragmentação dos coletivos de trabalho, pelo enfraquecimento da solidariedade de classe. Essa perda da identidade é individual e coletiva, à medida que enfraquece a identidade enquanto trabalhador e à medida que dificulta a organização sindical e política desses coletivos de trabalhadores (DRUCK, 1999; ALVES, 2000).

Do ponto de vista mais real, material, objetivo: a reestruturação produtiva vem fragilizando continuamente os vínculos, os contratos, as formas de inserção da classe trabalhadora no mundo do trabalho. Os vínculos mais frágeis, a ameaça do desemprego ou do subemprego, somado à maior fragmentação e divisão da classe trabalhadora (na qual a terceirização cumpre um fundamental papel) incidem no enfraquecimento das condições objetivas de organização e luta desses trabalhadores. Do ponto de vista simbólico, tanto as práticas quanto os mecanismos de persuasão do atual padrão de acumulação enfraquecem a identidade do trabalhador, à medida que este se vê cada vez mais como um "parceiro do patrão", um "colaborador", ou até como um "empreendedor individual" (especialmente nos casos das PJ's e das cooperativas). Tendendo, ainda, a ver o seu colega de empresa, da empresa concorrente ou do outro setor, ou ainda o trabalhador desempregado, como concorrentes que cobiçam o seu trabalho e o seu emprego.

Assim, as transformações em curso no mundo do trabalho através da reestruturação produtiva, nas quais as práticas toyotistas se destacam (em especial a terceirização) tem dois grandes objetivos, que se relacionam, se combinam e se complementam. Por um lado, objetiva-se o aumento da mais-valia, de forma relativa e de forma absoluta, através dos mais diversos mecanismos aqui já abordados. Em outras palavras, objetiva se reduzir o "custo da mão de obra". Obter mais lucro, "barateando a produção", leia-se, *barateando a força de trabalho*. Por outro, tenta-se também destruir o poder e a força da classe trabalhadora, de suas lutas e resistências e de seus instrumentos de organização.

Segundo Druck (1999, p. 84)[52]: "(...) no Japão estas novas práticas de gestão [as práticas toyotistas] se estabeleceram a partir de um conjunto de derrotas do movimento operário, com a destruição dos sindicatos como parte da ofensiva patronal desencadeada no final dos anos 50". Ou seja, a própria constituição histórica desse modelo expressa seu caráter político e sua estratégia de combate às lutas da classe trabalhadora e seus instrumentos de organização.

O que se busca também com tais práticas é enfraquecer a relação dos trabalhadores entre si, desmontando a organização e inclusive a socialização dos trabalhadores, semeando e reforçando a concorrência entre eles, bem como buscando, na relação trabalhadores e

[52] Alves (2000) também dá destaque a esse mesmo tema.

patrões, o “envolvimento e a cooperação (mesmo que forçada) dos empregados” (DRUCK, 1999, p 119).

1.10 Terceirização e Sindicalismo: Desafios

São várias as dificuldades que a terceirização impõe às lutas, resistências e organização sindical dos trabalhadores. A primeira delas é consequência da já abordada inferiorização dos terceirizados. As explícitas e enormes diferenças nas diversas condições em relação aos trabalhadores nucleares resultam numa dificuldade de identificação, de socialização e de solidariedade entre trabalhadores efetivos e terceirizados.

Uma segunda seria a condição mais flexível e precária, que desencoraja e dificulta a atuação sindical do terceirizado. Com os trabalhadores terceirizados as condições são muito mais difíceis. Há uma rotatividade muito maior. Suas relações, a partir de contratos mais frágeis, também os tornam mais suscetíveis a perseguições políticas por parte do patronato. Ou seja, há um risco maior de demissão quando se envolve com o movimento sindical, com uma greve etc. Como relata Silva e Franco (2007, p. 135), refletindo sobre pesquisa realizada no polo petroquímico de Camaçari[53]:

> Na indústria da RMS/Bahia, verifica-se, também, que a terceirização facilita a alta rotatividade nas empresas, dificultando a organização coletiva e as ações reivindicatórias nos locais de trabalho, na medida em que a empresa utiliza o instrumento da demissão seja devido ao término/descumprimento do contrato de trabalho, seja para neutralizar trabalhadores militantes. Assim, no que tange ao primeiro aspecto, a empresa, ao demitir os trabalhadores por descontinuidade/término do trabalho, introduz uma cortina de fumaça no mundo sindical e os sindicatos que representam os trabalhadores terceirizados possuem extrema dificuldade para estimar sua base devido à rotatividade na categoria [...].

Por fim, relacionado aos dois elementos anteriores, a terceirização provoca a separação política dos trabalhadores, muitas vezes atuando num mesmo espaço físico, mas compondo categorias diferentes. Como a representação sindical é definida através da atividade declarada

[53] Compondo o mesmo grupo de pesquisas já referidas sobre a terceirização no polo petroquímicos, essa que a citação se refere fez parte do Projeto: *Terceirização: uma década de mudanças na gestão do trabalho, 2004-2006.*

pela empresa contratante, a terceirização resulta numa pulverização imensa dos trabalhadores em inúmeros sindicatos.

Em geral, as categorias de trabalhadores às quais correspondem os empregados das empresas nucleares tem uma maior tradição de organização e luta, e por isso mesmo constituem sindicatos mais fortes e acordos coletivos mais robustos (MARCELINO, 2008). Já com os terceirizados, além das empresas serem menores, as categorias que estes trabalhadores acabam se inserindo tendem a ter uma tradição de organização e acordos coletivos muito inferiores em relação aos dos trabalhadores diretos. Além disso, há um distanciamento ainda maior dos patrões. Isso acontece porque o terceirizado trabalha muitas vezes num local que é gerido pela empresa contratante e, por isso, precisa se submeter às imposições deste, embora seu contrato de trabalho o relacione com outro patrão, com o qual praticamente não tem relação. Por último, cada setor terceirizado vai se enquadrar em uma determinada categoria, sendo base de um determinado sindicato. Fazendo com que o conjunto dos trabalhadores de um determinado local possa fazer parte de inúmeros sindicatos diferentes.

Essas três dificuldades centrais que a terceirização impõe à organização e luta sindical (1. inferiorização dos terceirizados, fortalecendo uma separação e dificultando a solidariedade entre terceiros e trabalhadores diretos; 2. condição mais flexível e precária que dificulta o envolvimento com os sindicatos; 3. separação dos trabalhadores em categorias diferentes, e por isso em sindicatos diferentes)[54] não são, contudo, intransponíveis. Marcelino (2008) aponta que estes elementos se combinam e podem configurar uma atuação combativa por parte de uma entidade sindical que organize e represente trabalhadores terceirizados. São elas: (i) o papel e a atuação das lideranças; (ii) a tradição e história de luta de determinado setor e suas bases; (iii) a estrutura sindical (geral e em cada caso particular); (iv) a conjuntura econômica, social e política; (v) as definições táticas e estratégicas do sindicato.

Carelli (2007) também provoca uma reflexão pertinente nesse sentido, que joga luz sobre os caminhos possíveis de resistências à terceirização e que podem ser abordados sobre

[54] Como se refletirá no terceiro capítulo, no caso do Sindiflora tanto a primeira dificuldade parece incidir menos, quando a segunda está ausente (já que os terceirizados e efetivos são representados pelo mesmo sindicato), isso por características próprias do setor. Estas duas singularidades são bastante importantes para as conclusões deste trabalho.

a atuação sindical diante desse fenômeno. Ele chama de “três dispositivos básicos de humanização das terceirizações”. Aqui, não se concorda com essa abordagem, a respeito da possibilidade de “humanização” desse mecanismo, por tudo que se debateu no decorrer desse texto sobre o sentido último da terceirização. Sendo este o principal instrumento de precarização social do trabalho, dentro de uma grande estratégia de dominação da classe trabalhadora, sua humanização não seria possível. Ainda assim, tais dispositivos sistematizados por Carelli (2007), podem ser abordados como mecanismos que permitam ao movimento sindical ter uma atuação eficaz contra as terceirizações, no sentido do combate imediato (para reduzir seus efeitos mais nefastos), e numa luta mais longa, contra esse mecanismo e toda estratégia de precarização da qual ele é parte.

Os “dispositivos” seriam os seguintes: (i) a responsabilização da tomadora de serviço pelas condições de trabalho e cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas subcontratadas ou terceirizadas; (ii) a busca de isonomia de direitos, benefícios e condições de trabalho entre os trabalhadores da empresa principal e das contratadas; (iii) a luta pela sindicalização dos terceirizados na categoria dos trabalhadores da empresa principal (CARELLI, 2007, p. 66).

Esta pesquisa indica uma atuação do Sindiflora sintonizadas com essas perspectivas, sistematizadas como “dispositivos básicos” por Carelli (2007). Indica que a experiência de organização e luta conjunta entre terceiros e efetivos foi uma condição importante para que a entidade sindical se orientasse pela luta em busca de isonomia entre as condições dos terceiros e efetivos e a pressionar a contratante pela responsabilidade nas condições de trabalho nas terceiras. É o que será tratado nos próximos capítulos.

II

DO "CATIVEIRO" À DIGNIDADE: EPISÓDIOS DE UMA HISTÓRIA DE LUTAS

> Mas mudou muito, nem se compara. Nós tava num cativeiro demais, quando começamos a trabalhar na Copener (...). Tinha nada, não! O sindicato, quando entrou, começou a mudar (...) reivindicando os direitos que a gente não tinha (...). A gente ia reivindicar os direitos dos trabalhadores: que "não era daquele jeito!" Uma vez um encarregado me disse assim: "Antônio, deram um trabalho melhor pra você, pra ficar na portaria, pra você ficar agora contra a empresa!" Eu falei: "Contra a empresa não! Eu trabalhei no campo, tô vendo trabalhador que tá lá com a calça rasgada, sem segurança, correndo risco de se acidentar, perder uma perna, ficar acidentado. É um pai de família, não tem dinheiro que pague, doutor. Eu estou olhando um trabalhador que vai trabalhar de manhã no campo de sandália havaiana, pra cortar madeira... Eu estou contra a empresa? Não. Eu estou ajudando. Não estou fazendo o mal. Estou fazendo o bem! (*Sr. Antônio Miguel, dirigente do Sindiflora, aposentado, entrevista 1*)

A epígrafe acima expressa uma importante compreensão presente nas narrativas às quais se dará voz neste capítulo: a compreensão de que a atuação do Sindiflora foi fundamental para garantir aos trabalhadores da produção de eucalipto na região o mínimo de direitos, o mínimo de condições de trabalho, o mínimo de dignidade.

Este capítulo tem como propósito fazer uma reconstituição histórica da precarização e das resistências na empresa investigada. Não se pretende, contudo, que seja uma reconstituição completa e minuciosa. Dar-se-á ênfase a um marco compreendido como central: uma importante greve que aconteceu no ano 2010. Tendo iniciado no viveiro de produção de mudas, a greve expandiu-se para diversos setores da empresa, todos terceirizados. Ela marca, assim, uma dada relação do sindicato com a questão da terceirização.

Para contextualizar esta mobilização, se buscará um resgate da história da empresa e de como se manifestou nela a precarização das condições de trabalho, bem como as resistências a tal precarização. Será abordado também um importante recuo no processo de terceirização das atividades da empresa (a primarização em duas das suas atividades).

2.1 O Sábado

É uma anedota já tradicional dizer que no Brasil, e em especial na Bahia, o ano só começa de fato depois do carnaval. Pois bem, 2010 começou de uma forma marcante para os trabalhadores de produção de eucalipto do Copener e suas terceirizadas. Era 18 de fevereiro de 2010, uma quinta-feira, após a quarta de cinzas. A greve começa no viveiro de produção de mudas da Copener, envolvendo, a princípio, um conflito sobre o trabalho no dia de sábado.

O viveiro é o coração da Copener. É lá que são cultivadas as mudas que se transformarão, em seis anos (BSC, 2010), nos imensos e retilíneos troncos que se espalham, a perder de vista, pela paisagem da região agreste e litoral norte da Bahia[55]. Ali começa tudo. A madeira que vai ser transformada em celulose solúvel nos enormes pátios da *Bahia Special Cellulose* (BSC), a fábrica em Camaçari, é minuciosa e cuidadosamente manipulada no viveiro. De Camaçari vai pra China, onde é transformada em viscose, a fibra artificial celulósica, também chamada "seda javanesa". Depois ganha o mundo como matéria prima para a indústria têxtil. Quem sabe um dia volte para Inhambupe como uma blusa ou um vestido estampado!

Foto *1* **-** Expedição de Mudas no Viveiro

Fonte: Câmara Municipal de Inhambupe, *Home Page*[56] Oficial.

[55] O processo produtivo será mais bem explicado mais à frente.

[56] Disponível em: https://inhambupe.ba.leg.br/; Acessado em: 20/11/2016.

Inhambupe é o município que sedia o primeiro viveiro de produção de mudas da Copener. Criado em 1985, na fazenda Salgado (GODOY, 2019).

São trabalhadoras, na sua maioria mulheres, que operam os processos iniciais de cultivo da valiosa árvore. Essas operárias manuseiam as mudas em setores e fases diferentes. Executam o trabalho com movimentos precisos e repetitivos.

Há muda para cada tipo bem definido de terreno, clima, solo. Quando pronta, é destinada para um lugar específico, nos 150 mil hectares de terras cultivadas pela Copener Florestal.

Lá dentro, dentro do viveiro, escondido entre as tendas de mudas e os canteiros com as futuras árvores gigantes, funciona o setor técnico (SETEC). É um lugar diferenciado.

> Eles não trabalham com produção [produtividade], só com qualidade. Lá qualidade é a palavra-chave. Porque é a qualidade deles [o SETEC] que vai dar o êxito amanhã que eles [a empresa] querem lá na frente. Eles que fazem todo o planejamento de clones, de mudas e tem uma área pra saber qual o clone que é melhor que o outro, qual o clone que enraíza melhor, qual que cresce mais rápido, qual que desenvolve, em que clima, em que região etc. De lá é que se planeja onde vai plantar aquele determinado clone. Se o clima é seco, se o clima é úmido, como vai ser o clone. Então a ciência sai dali de dentro! (*Maria, dirigente sindical, trabalhou como terceirizada no viveiro na época da greve, entrevista 5*)

O Setor técnico desenvolve, com tecnologia de ponta, um sofisticado sistema de clones: "(...) uma rede com 45 testes clonais (1418 clones) instalada em diferentes condições edafoclimáticas[57], para obtenção de madeira destinada à fabricação de celulose de alta qualidade (...)" (GODOY, 2014, p. 9).

No viveiro, ali do lado, ou nos campos da Copener, todos os trabalhadores são submetidos a metas. "O que bem tem é exigências por metas. (...) São metas mensais, metas diárias (…). É briga por metas, metas até absurdas!" (*Daniel[58]*). Já "ali dentro", no setor técnico, a meta é a sofisticação. É a inovação. É o máximo melhoramento biológico e genético. "Não se trabalha com produção!" "Dali de dentro" sai o que é mais precioso para o grupo tailandês que veio para o Brasil controlar a Copener. A qualidade das mudas que ali são desenvolvidas,

[57] Relativo a diversas condições do meio, como clima, solo, umidade etc.

[58] Dirigente sindical do Sindiflora, trabalhou como efetivo da Copener, entrevista 3.

combinado com as condições geográficas e climáticas favoráveis dessas nossas terras[59] parecem ter sido o atrativo principal para a aquisição da Copener pela multinacional asiática[60].

Não eram tão preciosas para a Copener a vida das pessoas que manuseavam aquelas delicadas mudas. Eram aproximadamente 500 trabalhadoras e trabalhadores no Viveiro (*Maria*[61]*, Marcos*[62]). Eles não eram contratados diretamente pela Copener, mas por uma terceirizada. Em que pese ser a Copener quem determinava a dinâmica do trabalho. Era ela, a Copener, quem determinava o processo e os ritmos da produção. Para baixar os custos[63], a Copener tinha repassado para uma terceirizada, a Enflors, a operação do Viveiro. Na verdade, a Enflors já era a quarta empresa que assumia o Viveiro, depois que a Copener terceirizou (*Maria*[64]).

Naqueles primeiros dias do mês de fevereiro[65] algo aconteceria ali, naquele viveiro. Algo que marcaria historicamente a trajetória dos trabalhadores do cultivo de eucalipto dessa região. Até então, no viveiro, as 44 horas semanais de trabalho eram divididas entre os dias da semana, de segunda a sexta. Trabalhava-se 8 horas e 48 minutos de segunda a sexta e folgava-se no sábado. Mas a Copener, de repente, aumentou a demanda por mudas e impõe à Enflors uma mudança na carga horária.

> A Copener na época estava aumentando a área plantada. Ela ia aumentar, se não me engano, em 15% a área plantada[66]. Então, ela precisava de mais

[59] A Bahia é onde se alcança a maior produtividade de eucalipto do mundo (OLIVEIRA, 2014).

[60] Os sindicalistas identificam isso nas entrevistas, que há *know How* próprio (palavras deles) na produção de mudas dos viveiros da Copener, que justificaria a utilização dos eucaliptos daqui ao invés de a RGE investir em plantios na Ásia. A qualidade da madeira seria muito propícia para a celulose solúvel.

[61] Dirigente sindical do Sindiflora, trabalhou como terceirizada no viveiro na época da greve, entrevista 5.

[62] Dirigente sindical do Sindiflora, entrevista 2.

[63] Os argumentos que fundamentam essa afirmação, de que a terceirização tem como um dos objetivos a redução dos custos, foram apresentados no primeiro capítulo.

[64] Dirigente sindical do Sindiflora, trabalhou como terceirizada no viveiro na época da greve, entrevista 5.

[65] Embora a greve tenha sido deflagrada apenas no dia 18, as assembleias começaram antes do carnaval, no dia 08 de fevereiro, como será melhor detalhado mais à frente.

[66] Esse relato do aumento da produção da Copener corresponde com os dados acerca da ampliação da produção da fábrica. Em 2008 entrou em operação a linha 2, que gerou uma enorme ampliação da produção. Antes da operação dessa linha a produção na BSC era de 115 mil toneladas anuais de celulose solúvel. Em 2018 chegou a 480 mil. Esse processo de ampliação da produção é a justificativa para a mudança do nome da fábrica, de *Bahia Pulp* para *Bahia Specialty Cellulose* em 2010 (ver quadro 3) (GODOY, 2019; VIDAL, 2013; BSC, 2010). Esse processo de ampliação da capacidade produtiva da fábrica iniciou em 2008, mas só foi concluído em 2011, como afirma a própria empresa: "Em março de 2011, concluímos o projeto de reengenharia da fábrica, o que nos permitiu aumentar a capacidade produção anual de 465.000 toneladas para 485.000 toneladas" (BSC, 2011, p. 7).

> mudas. Na logística dela, no planejamento dela, trabalhando aos sábados os trabalhadores iam produzir mais do que com essas 4 horas diluídas na semana. Ela ia conseguir abrir mais canteiros de mudas do que com as horas diluídas. Foi esse o cálculo que ela fez. Aí ela impôs à terceirizada o planejamento dela, que tirassem as horas diluídas e botassem no sábado pra poder ter um aumento da produção de mudas (*Paulo, dirigente sindical do Simpa, ajudou na condução da greve em 2010, entrevista 7*).

Ao mexer com o sábado, a Copener não estava lidando com algo simples. Não se tratava "apenas" do merecido dia de descanso. Não era só a imposição para trabalhar um dia a mais. Esses trabalhadores tinham uma vida social e, inclusive, econômica para além do seu trabalho na Copener. De acordo com as entrevistas, uma grande parte daqueles que passavam 8h e 48 min de segunda a sexta no viveiro (44 horas semanais), ou provavelmente um pouco mais, na preparação daquelas valiosas mudas, também dedicavam parte das suas habilidades e esforços em alguma produção agrícola própria. Em alguns casos, enquanto esses trabalhadores estavam lá cuidando dos futuros eucaliptos da Copener, havia alguém da família cultivando outras mudas; de hortaliças, de verduras, de legumes. Mudas, essas sim, que pertenciam a eles, às suas famílias, e não uma empresa de outro continente. Mudas que serviam para o seu próprio sustento, mas também para comercializar e complementar os baixos salários que recebiam no final do mês[67].

Assim, mexer com o sábado era mexer com algo mais. Era mexer com o dia da feira, onde algumas dessas trabalhadoras iam oferecer seus produtos. Operárias que além de trabalhadores agrícolas da Enflors, e indiretamente da Copener, eram também pequenas agricultoras. Era, portanto, mexer com uma atividade que elas sabiam que permaneceria, se o emprego na Enflors por acaso não perdurasse. No viveiro, nem todos ficavam muito tempo. Elas sabiam disso. É uma atividade com muitas contratações temporárias.

> Porque assim, muitos trabalhadores eles tinham a família trabalhando na roça durante a semana, e aí quando chegavam no sábado esses pais e mães de família eles iam pegar a produção e iam vender nas feiras. Então eles já tinham essa prática. E eles não queriam abrir mão disso. Já era uma complementação na renda deles, eles sabiam que tava lá, alguém produzindo na roça a mandioca, a farinha, eles iam pegar no sábado e iam pra feira vender. Como é que eles iam trabalhar no sábado pra Copener se eles já trabalhavam na feira? (*Paulo, dirigente sindical do Simpa, ajudou na condução da greve em 2010, entrevista 7*).

[67] De acordo com relatos de *Paulo*, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevistado 7.

Havia indignação, havia revolta, havia insatisfação. Pairava no ar um clima diferente no viveiro em relação a tudo aquilo. A essa altura, outros processos importantes também estavam acontecendo na Copener, para além do viveiro. Talvez esses trabalhadores nem soubessem, mas a Copener enfrentava resistências na região há bastante tempo. As mais diversas formas de resistências, vale ressaltar. Os desdobramentos dessas resistências e lutas históricas não se perderam.

Um pouco antes de a Copener obrigá-las a trabalhar mais um dia da semana, o Sindiflora, sindicato que a Copener por muito tempo teimava em não reconhecer, tinha alcançado algumas vitórias que os fortaleceram. Ainda assim, nem mesmo o Sindiflora tinha a exata noção do que se passaria. Não fazia ideia do que estava por acontecer. Ninguém esperava, nem os trabalhadores do viveiro, nem o Sindiflora, muito menos a Copener. As coisas foram acontecendo. Embora houvesse razões, motivos, causas que foram se combinando e se desdobraram na greve, em que pese não tenham sido imediatamente percebidas pelo sindicato[68].

Antes dos relatos dos acontecimentos do verão de 2010, contudo, um resgate do histórico da Copener e das resistências que ela enfrentou se faz necessário.

2.2 O Eucalipto

O setor de silvicultura (na sua grande maioria pinus e eucalipto) voltado à produção de celulose, papel, móveis, carvão vegetal e outras *commodities* ou mercadorias para consumo final provenientes da madeira, tem hoje uma significativa importância na economia brasileira. Dados de 2018 divulgados pela principal entidade empresarial do setor, a Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ), apontam que o ramo representa 6,9% do PIB industrial e 1,3% do PIB geral do país. Mesmo em época de crise vem apresentando uma dinâmica positiva, com considerável destaque se comparado com os demais segmentos da economia. Na comparação entre 2017 a 2018 o crescimento do PIB do setor foi de 13,1%; enquanto na agropecuária: 0,1%; serviços: 1,3%; indústria em geral: -0,6%; num ano em que a economia brasileira teve o amargo desempenho de 1,1% (IBÁ, 2019).

[68] O que será mais bem abordado no capítulo seguinte.

Nativo na Austrália, o eucalipto é a árvores mais plantada nos países tropicais e semi-tropicais para o mercado de madeira e insumos para a indústria, diferente dos países temperados e polares em que a principal árvore cultivada é o pinus (GOLDEINSTEIN, 1975). No Brasil, o eucalipto alcançou a maior produtividade do mundo: 36m³ da madeira por hectare ao ano; enquanto na China, que é o segundo país mais produtivo, essa proporção cai para a marca de 29m³ (IBÁ, 2019)[69]. Esse é um dos motivos para o crescimento dessa monocultura nos últimos anos no país.

Há outras razões. Goldenstein (1975) explica que o redirecionamento da silvicultura dos países tradicionalmente ligados a esta atividade (países nórdicos da Europa e América do Norte, que seguiram, contudo, sendo grandes produtores) para a sua intensa expansão nos países subdesenvolvidos do sul global a partir dos anos 1960 e principalmente nos anos 1970 se deveu a alguns fatores. São eles: (1) aumento da demanda global por madeira; (2) pressão dos movimentos ambientalistas, em especial na Europa, contrários às fábricas de celulose, grandes poluidoras em especial das águas; (3) uma dinâmica de relocalização de setores produtivos (especialmente de produtos semielaborados) do centro para a periferia aproveitando-se da "mão-de-obra" abundante e barata e das diversas outras condições favoráveis do meio; (4) um modelo, também favorável, que há séculos caracteriza a ocupação das terras na África e América do Sul, com o latifúndio e produção para a exportação; por fim, (5) desenvolvimentos técnicos que aprimoraram a utilização da fibra do eucalipto para papel, antes então muito menos propícia que a fibra do pinus.

Magaldi (1991) complementa a explicação sobre o primeiro fator citado acima: o aumento da demanda global por madeira nas décadas de 1960 e 1970, relaciona-se, segundo ela, com as transformações no capitalismo em curso, em especial as mudanças nas estratégias de "diversificação" da mercadoria. Além da ampliação de produção de variados tipos de papel, ela destaca o aumento gigantesco do uso das embalagens, quase todas, na época, de papel. Há uma relação aqui, portanto, com o debate feito no capítulo anterior a respeito das consequências, nos diversos aspectos, das transformações na forma de acumulação do capital, que caracteriza o capitalismo flexível. Fase em que o fetiche da mercadoria ganha

[69] Essa diferença da produtividade é ainda maior se comparada a produtividade no Brasil com os países tradicionalmente produtores de madeira para papel. Nos EUA, por exemplo, que segue sendo o maior produtor de madeira para celulose e papel, 10m³/ha.ano (IBÁ, 2019). Na Bahia, especialmente, produção é superior, 44m³/ha/ano, sendo assim a região de maior produtividade do eucalipto no mundo (OLIVEIRA, 2014, p. 224).

novos contornos. A importância da “embalagem” que reveste a mercadoria nesse novo contexto é uma expressão metafórica, e também literal, das novas configurações do capital. E tem suas implicações na reconfiguração do uso da terra e do solo.

No Brasil, a expansão da eucaliptocultura teve expressiva atuação do Estado, no contexto da Ditadura Militar, especialmente através da oficialização dos chamados Distritos Florestais. O Estado torna-se, através destes distritos, um grande “estimulador”, viabilizando além de financiamentos, legislações favoráveis (OLIVEIRA e ANDRADE, 2016). Foram instituídos pelo Decreto-Lei nº 76.046 de 1976, que estabelece uma política de zoneamento de regiões no país para atividades de “reflorestamento”, “concedendo incentivos fiscais às empresas na área, com o duplo objetivo de possibilitar a produção de carvão vegetal e de celulose” (SAMPAIO, 1999, p. 6). Tendo como justificativa ser “parte do esforço de reverter a situação deficitária da balança comercial brasileira” do momento (GONÇALVES e MACHADO, 1996, p. 28).

Os governos militares, na época, cumpriram o papel de favorecer o desenvolvimento destes empreendimentos, que exigiam grande quantia de capital. Impulsionou o desenvolvimento dessa atividade, num contexto em que a demanda por madeira e a dinâmica mundial dessa atividade também eram propícias. Dinâmica condizente com as rearrumações na divisão internacional de tarefas entre os países na ordem capitalista, reforçando o caráter subalterno e de exportador de produtos de pouco valor agregado de nossa economia (MAGALDI, 1991).

A política de incentivo ao “Reflorestamento” envolveu também medidas como desconto do Imposto de Renda para investimentos nessa área. Os descontos eram concedidos em até 50% a pessoas físicas e jurídicas se tal quantia fossem aplicadas em projetos de “Reflorestamento”, próprios ou de terceiros (CALIXTO e RIBEIRO, 2007). Também foram amplamente mobilizados recursos do BNDE (Banco Nacional de Desenvolvimento, futuro BNDS), e o setor de papel e celulose tornou-se uma das prioridades de seus programas e financiamentos (SANTOS, 2008). Desse processo resultou uma intensificação da expansão do cultivo de eucalipto no país.

Figuravam entre as marcas que mais se beneficiaram com incentivos, isenções e recursos dos Estado nesta política de “reflorestamento” (MALINA, 2013): (1) A companhia

Vale do Rio Doce (através das subsidiárias florestais Florestas Rio Doce e Rio Doce Madeira), no Espírito Santo e em Minas Gerais; (2) A Celulse Nipo Brasileira (Cenibra), Minas e Bahia; (3) A Floresta Nipo-Brasileira (depois incorporada pela Cenibra), também em Minas e Bahia; (4) A Jari Florestal e Agropecuária (estadunidense), no Pará e Amapá; (5) A Plantar Reflorestamentos, São Paulo; (6) A Borregaard (norueguesa), Rio Grande do Sul; (7) A Aracruz Celulose (hoje integrada à Suzano Papel e Celulose, Espírito Santo. Boa parte delas seguem ainda no mercado (ver quadro abaixo), ou foram incorporadas em fusões e outras transações. Grande parte dessas empresas eram (e ainda são), total ou parcialmente, de capital estrangeiro.

Assim, na década de 1970, sob o comando dos militares, o Estado financiou uma expansão do cultivo de árvores, que chegou na década de 1980 com 2 milhões de hectares de eucalipto plantado (em 1967 era 138 mil hectares) (MALINA, 2013).

Segundo Magaldi (1991, p. 56) tal processo relaciona-se com o desenvolvimento do capitalismo monopolista e seus rebatimentos no Brasil e com a industrialização do país, na fase que se desenvolveu no contexto da ditadura, implicando em um modelo de produção do eucalipto no campo intrinsecamente ligado à indústria:

> [...] o processo que vai remodelar a dinâmica concorrencial em curso no decorrer da história da industrialização do país, pode ser entendido pela combinação de ações arbitradas pelo Estado no plano econômico – implantando um setor de corte monopolístico estatal, que cresce continuamente até o final da década de 1970, e que objetiva dar suporte a determinados setores do capital privado nacional e transnacional, criando infraestrutura e uma parte substantiva da planta nacional de bens de produção – com as características nas quais se encontra o processo de desenvolvimento capitalista a nível internacional, no período em que se intensifica a industrialização no país, isto é, num período em que já estão organizados a nível mundial, mercados controlados por associações de grandes capitais. O que se quer enfatizar com isso é que o deslanche da industrialização no Brasil, que transborda para o espaço rural a partir do final da Segunda Guerra Mundial, estaria comprometido e associado predominantemente aos interesses da reprodução do capital como capital monopolista.

Assim, o impulso à expansão da eucaliptocultura, na década de 1960 e 1970 (desde então a atividade segue expandindo-se mais e mais[70]) não está dissociada da expansão do próprio agronegócio brasileiro nesse contexto. É nesses anos que o projeto de modernização conservadora em curso no país fortalece uma estrutura fundiária caracterizada pelo grande latifúndio e voltado a exportação de *commodities,* incrementando-o tecnicamente. É o momento de constituição, em base a toda nossa herança colonial, do atual agronegócio.

> Tal processo de modernização técnica da agricultura e integração com a indústria é caracterizado, por um lado, pela mudança na base técnica de meios de produção utilizados pela agricultura, materializada na presença crescente de insumos industriais (fertilizantes, defensivos, corretivos do solo, sementes melhoradas e combustíveis líquidos); e máquinas industriais (tratores, colhedeiras, equipamentos de irrigação e outros implementos). Por outro, ocorre uma integração de grau variável entre a produção primária de alimentos e matérias-primas e vários ramos industriais, como os oleaginosos, moinhos, indústrias de cana e álcool, papel e papelão, fumo, têxtil e bebidas. Esses blocos de capital irão constituir mais adiante a chamada estratégia do agronegócio, que vem crescentemente dominando a política agrícola do Estado. (DELGADO, 2010, p. 85-86)

Para Delgado (2010), foram nesses anos (anos da ditadura militar) que se consolidou um ciclo de crescimento e modernização técnica da agricultura brasileira, tendo como característica um maior entrelaçamento entre agronegócio e indústria. Além disso, aponta Oliveira (2005) nesse contexto se aprofunda a lógica da inserção subordinada das elites nacionais ao mercado mundial, atualizando o cardápio de *commodities* agrícolas para exportação. O eucalipto entra nesse cardápio. E o "reflorestamento" passa a ser uma atividade central do agronegócio brasileiro.

[70] Para ficar em um dado que expressa a continuidade dessa expansão. O Brasil passa "de nono maior produtor mundial de madeira em tora para papel e celulose em 1975 para segundo lugar em 2011" (OLIVEIRA, 2014, p. 30)

Quadro 2 - Maiores empresas do setor de papel e celulose no Brasil – quesito vendas líquidas (2011)

Empresa	Controle acionário (país)	Localização das fábricas	Terras (ha)[2]	Planta-ções (ha)[3]	Estados com plantações	Produção de papel[4]	Produção de celulose de mercado	Vendas líquidas em US$ milhões[5]	Principais mercados
Suzano Papel e Celulose S/A	Brasileiro	Suzano, Rio Verde, Embu e Limeira (SP); e Mucuri (BA)	803.000	346.000	BA, ES, SP, MG, MA, PI e TO	1.287.000	1.800.000	2.603,0	Papéis para imprimir e escrever (revestidos; papéis cortados e não revestidos); embalagens (papel cartão); e celulose branqueada e semibranqueada de eucalipto.
Klabin S/A	Brasileiro	Piracicaba, Angatuba e Jundiaí (duas) (SP); Betim, Ponte Nova (MG), Correa Pinto, Otacílio Costa, Lajes (I e II), Itajaí (SC); Feira de Santana (BA); Guapimirim (RJ); Tibagi (PR), São Leopoldo (RS), Goiana (PE); Distrito Industrial de Pilar (Argentina)	458.000	213.000	SP, PR e SC	1.900.000	-	2.073,0	Papéis e cartões para embalagens, embalagens de papelão ondulado e sacos industriais.
Fibria Celulose S/A	Brasileiro	Três Lagoas (MS), Aracruz (ES), Jacareí (SP) e Eunápolis (BA - *joint venture* com a Stora Enso)[6]	1.080.000	675.000	RS, SP, MG, RJ, ES, MS e BA	-	5.250.000	2.001,2	Celulose branqueada de eucalipto.
Internacional Paper do Brasil Ltda.	Estadunidense	Mogi Guaçu e Luiz Antônio (SP); Três Lagoas (MS)	105.500	81.500	SP e MG	790.000	-	794,3	Papéis de imprimir e escrever (cortados) e linha gráfica.
Celulose Nipo-Brasileira S/A – Cenibra	Japonês	Belo Oriente (MG)	254.756	129.606	MG	-	1.199.392	665,0	Celulose branqueada de eucalipto.
Jarí Celulose, Papel e Embalagens S/A[7]	Brasileiro	Almeirim (PA); Manaus I e II (AM); Rio Verde (GO); Suzano, Nova Campina, Paulínia e Franco da Rocha (SP)	150.000	99.000	SP, PA e AP	283.765	346.551	600,0	Papéis para embalagens, chapas e embalagens de papelão ondulado; celulose branqueada de eucalipto.
Santher - Fábrica de Papel Santa Therezinha S.A.	Brasileiro	Penha; Governador Valadares; Guaíba; Fadlo Haidar	Não planta	Não planta	Não planta	200.000	-	544,4	Papéis sanitários e papéis especiais.
Veracel Celulose S/A	Brasileiro/ Sueco-Finlandês	Eunápolis (BA)	249.751	110.895	BA	-	1.054.636	464,3	Celulose branqueada de eucalipto.

Riguesa, Celulose Papel e Embalagens Ltda.[8]	Estadunidense	Feira de Santana (BA), Pacajus (CE), Blumenal e Três Barras (SC); São Paulo, Araçatuba, Valinhos (duas) (SP)	?	54.000	SC	313.172 (2008)	-	388,9	Embalagens de papelão ondulado e papel.
Bahia Speciality Cellulose S.A.	Singapuriano	Camaçari (BA)	150.000	84.000	BA	-	4.300.000 (celulose solúvel)	317,9	Celulose solúvel especial com alto teor de alfa.
Eldorado Brasil Celulose S.A[9]	Brasileiro	Três Lagoas (MS)	151.000	110.000	MS	-	1.500.000		Celulose branqueada de eucalipto.

1 Fonte: Site das empresas e respectivos Relatórios de Sustentabilidade de 2011.
2 Inclui terras próprias, arrendadas e de fomentos.
3 Inclui plantações em terras próprias, arrendadas e de fomentos
4 Inclui a produção de todos os tipos de papel, como papéis de imprimir e escrever, sanitários, papéis cartão para embalagens, embalagens de papelão.
5 Fonte: Revista **Exame Maiores e Melhores** (2012).
6 A Fibria mantém, além das fábricas de celulose, a Bahia Produtos de Madeira S.A, em *joint venture* com a estadunidense Weyerhaeuser Company, que comercializa tábuas da marca Lyptus, a partir de plantações de eucalipto para utilização como pisos, móveis, portas etc. Não tivemos acesso aos dados das plantações utilizadas especificamente para esse fim.
7 A Jari atualmente é propriedade do grupo Orsa, que ainda comanda a Jari Florestal, empresa que possui 545 mil ha plantados com 25 espécies de árvores nativas da Amazônia, para produção de madeira serrada. A produção em 2010 foi de 30.812 m³. No total, a empresa detém 1,3 milhão de hectares de terras na região amazônica e 30 mil hectares na região sudeste. (**Relatório Anual e de Sustentabilidade** – Grupo Orsa, 2010).
8 A Riguesa é uma empresa do grupo americano MeadWestvaco Corporation (MWV), comprada por eles em 1953, quando ainda se chamava apenas Westvaco Corporation, que aparece na tabela das maiores empresas mundiais do setor.
9 Estão na tabela as previsões de produção, pois a Eldorado começou a operar no final de 2012, e ainda não há dados de produção anual ou lucro líquido.

Fonte: Malina (2013, p. 123-124).

O termo “reflorestamento” é bastante criticado por ambientalistas, movimentos sociais de defesa do meio ambiente e autores que discutem o tema. Oliveira e Andrade (2016, p. 295) afirmam que o termo serve para “amenizar os custos ambiental e social que esta atividade proporciona.” Segundo os autores, o WRM (*World Reflorest Moviment*) denuncia que tal vocabulário foi impulsionado pelos produtores de madeira diante de um contexto de valorização do meio ambiente e da reconstituição das florestas. A utilização do termo seria equivocada, nessa ótica, porque confunde propositalmente a atividade de monocultura de árvores com o reflorestamento, que é bem diferente. A utilização do termo baseia-se num critério meramente quantitativo do número de árvores plantadas. Não se leva em conta que um conceito coerente de floresta perpassa considerar uma diversidade de fauna e flora e inclusive as populações que convivem com essa diversidade, dela dependendo e com ela se harmonizando.

O termo acabou sendo reproduzido e o próprio sindicato o utiliza para descrever as atividades à qual estes trabalhadores se empregam. Um dos dirigentes entrevistados, que por sinal foi o que mais referências fez à questão ambiental nas entrevistas, expressou uma crítica à utilização da expressão.

> [...] pra eles, o chamado reflorestamento, que pra mim não é. Porque reflorestamento é quando você corta uma árvore e planta outra. Na verdade, o que existe lá na nossa região, o que tem, é uma monocultura do eucalipto. Que é diferente do reflorestamento. Todo mundo sabe que devastou muitas espécies nativas, a fauna e tudo mais. (*Edmundo, ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8*)

A expansão da monocultura do eucalipto, além desses problemas ambientais, reproduz a lógica agrária do nosso país (como abordado resumidamente acima), que se fundamenta numa estrutura fundiária extremamente desigual e destrutiva. Uma lógica que combina o desenvolvimento do agronegócio com resquícios da nossa herança colonial. Lógica em que a utilização dos nossos recursos está voltada prioritariamente à exportação de *commodities*, e não de alimentos e outros produtos necessários à população. Com profundos impactos também ao meio ambiente. Não realizando, assim, a função social e ambiental que a utilização do solo deveria ter.

Essa lógica das monoculturas resulta em impactos ao meio ambiente e às populações regionais: de caráter extensivo; realizando o cultivo da mesma espécie em grandes extensões de terra; associado à utilização de agrotóxicos, fertilizantes, adubos químicos, modificações

genéticas em busca do aumento de produtividade sem o devido cuidado aos riscos ambientais e à saúde.

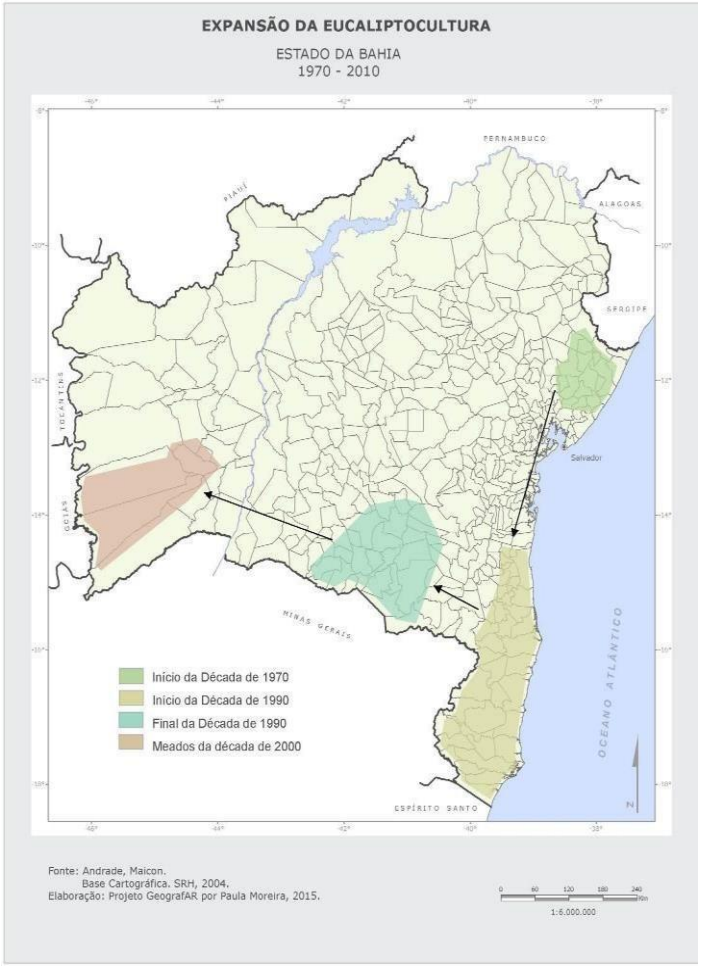
2.3 O Distrito Florestal Norte

Foi também nesses marcos que se disseminou a monocultura de eucalipto no litoral norte e agreste do estado. Até então, a região era ocupada majoritariamente com culturas de subsistência (cocoicultura, citricultura e pecuária). A mudança das culturas plantadas, com o início do plantio de eucalipto nos anos 1970, trouxe profundos impactos "afetando não só as condições de provimento e reprodução social de uma parcela da população local, mas as próprias bases de estruturação das atividades produtivas tradicionais constitutivas da formação da identidade regional" (SAMPAIO, 1990, p. 19).

Depois, já na década de 1990, expandem-se para a região Sul do estado, e no final da mesma década, para a região sudoeste (como pode ser visto no mapa 2 abaixo). Na década de 2000, alcançam o Oeste. Em cada região a destinação da madeira produzida tem, contudo, como objetivo central um produto diferente. No norte do estado, hoje, a celulose solúvel, no sul, celulose para papel, no sudoeste e oeste, carvão vegetal e lenha (mapa 3, abaixo) (OLIVEIRA e ANDRADE, 2016).

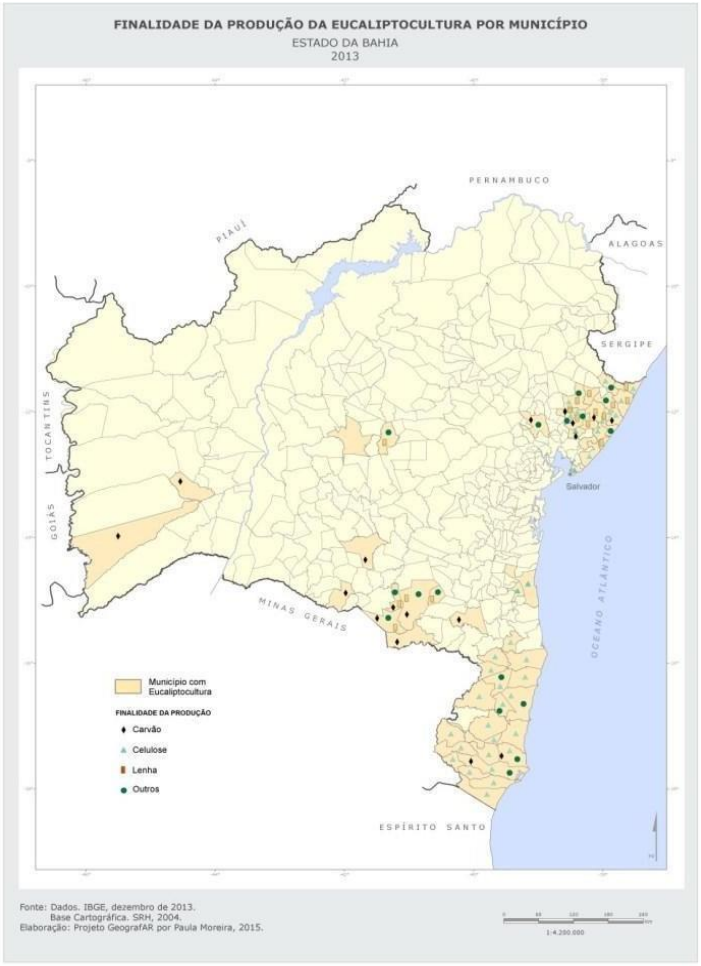
Hoje, na Bahia, são três as principais empresas produtoras de eucalipto: Veracel Celulose e a Suzano Papel e Celulose no sul do estado e a BSC/Copener no litoral norte e agreste (OLIVEIRA, 2014).

Mapa 3 - Expansão da Eucaliptocultura na Bahia (1970-2000)



Fonte: MOREIRA (2015 apud OLIVEIRA e ANDRADE, 2016, p. 316).

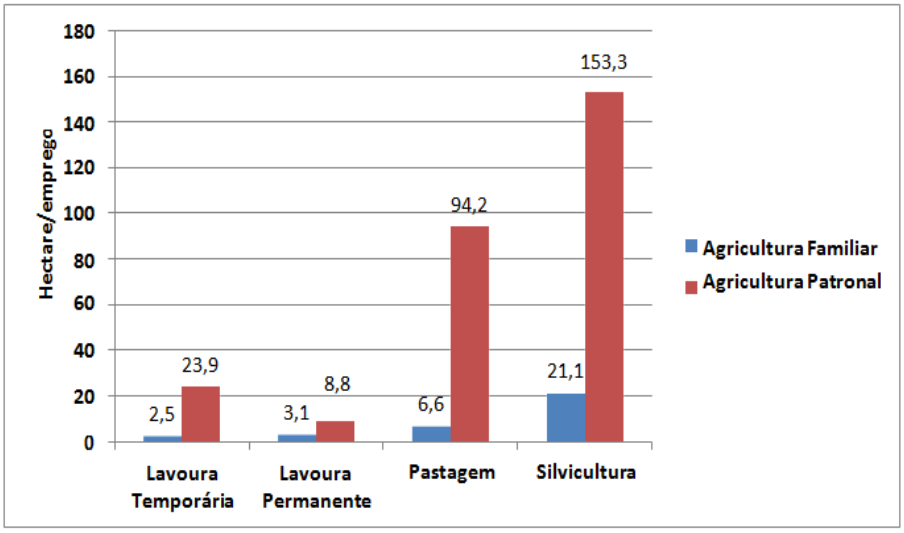
Mapa 2 - Finalidade da Produção 2013



Fonte: MOREIRA (2015 apud OLIVEIRA e ANDRADE, 2016, p. 317).

Essa expansão da eucaliptocultura no estado não gerou mais empregos, ao contrário do que as empresas afirmam. Não "desenvolveu" os municípios onde realizam suas atividades. É o que defende Oliveira (2014) em sua tese de doutorado sobre a expansão da eucaliptocultura no estado da Bahia. O autor apresenta dados com base no senso agropecuário do IBGE de 2006. Cita-se aqui primeiramente os dados gerais relativos à empregabilidade no campo. Dados que demonstram que a agricultura familiar gera muito mais empregos por hectare. Mostram ainda que, entre as atividades agrárias, a silvicultura é a que gera menos emprego por hectare. A proporção é de 1 emprego para cada 153,3 hectares na silvicultura das grandes empresas. Já uma lavoura permanente de agricultura familiar gera 1 emprego a cada 3,1 hectares (veja gráfico abaixo).

Gráfico 4 - *Geração de Emprego no Campo - 2006*



Fonte: Oliveira (2014, p. 114).

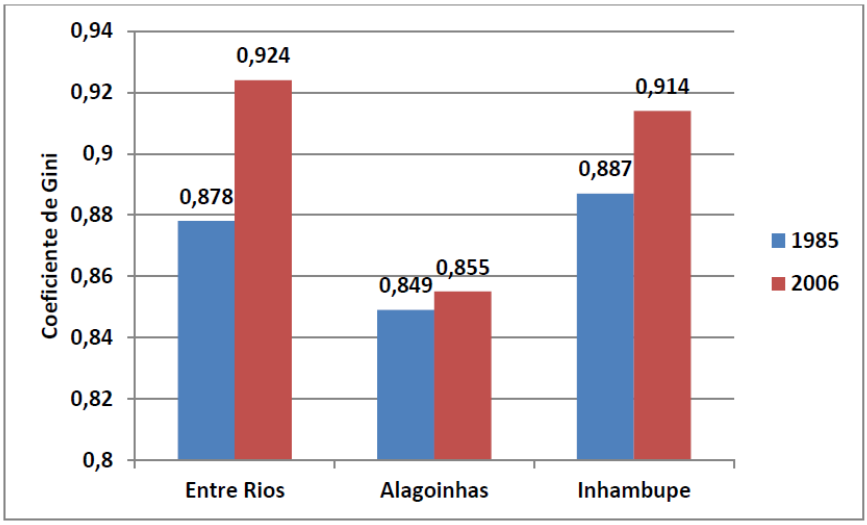
A Copener encerrou o ano de 2009 (um ano antes da greve) com 1892 trabalhadores (107 diretos e 15585 terceirizados), chegando a empregar no máximo a 4 mil temporários no período da colheita (entre abril e junho) (BSC, 2010)[71]. É válido uma comparação com os números calculados por Oliveira (2014, p. 228) do que seria possível de empregos em outras atividades no lugar dos eucaliptais da Copener:

[71] Os dados comparativos da evolução desses empregos nos últimos anos estão na tabela 1, e serão considerados com mais profundidade à frente.

> Os 40,8 mil[72] hectares utilizados pela eucaliptocultura no Nordeste Baiano seriam suficientes para a agricultura camponesa criar 16,3 mil empregos na lavoura temporária ou 13,1 mil empregos na lavoura permanente ou 6,2 mil empregos na pastagem, contribuindo muito mais para a fixação das populações rurais e redução da concentração fundiária, com a produção de gêneros agrícolas voltados para o abastecimento das populações locais e regionais.

O autor (OLIVEIRA, 2014) também faz um comparativo entre a expansão da monocultura do eucalipto das três principais empresas que atuam na Bahia (BSC/Copener; Veracel e Suzano) e a evolução do coeficiente de Gini[73]. Foram selecionadas as três principais cidades onde atuam cada empresa para realizar os cálculos comparativos, cálculos também realizados com base dos censos agropecuários do IBGE. A comparação realizada foi entre os anos de 1985, quando iniciaram os plantios de eucalipto na região, e o ano de 2006 (último censo agropecuário antes da referida pesquisa). Eis a comparação:

Gráfico 5 - *Território da Copener: Coeficiente de Gini no Período 1985/2006.*



Fonte: Oliveira (2014, p. 171).

[72] Ao que parece, houve um erro de cálculo do total de áreas plantadas na referida pesquisa. Os próprios documentos da Copener dão conta de que só essa empresa, que é a maior da região, possui 84 mil hectares plantados (BSC, 2010). Isso, contudo, não inviabiliza a comparação feita pelo autor, só a torna ainda mais gritante. Os números de empregos que poderiam ser gerados em outras atividades podem ser simplesmente dobrados. Já os números gerados pela Copener, no dobro de hectáres, são exatamente estes.

[73] O coeficiente de Gini é um indicador de concentração e desigualdade de renda (ou outra variável). O índice vai de 0 a 1, onde 0 corresponderia à máxima igualdade e 1 à máxima concentração (OLIVEIRA, 2014).

E nos explica os dados (OLIVEIRA, 2014, p. 171):

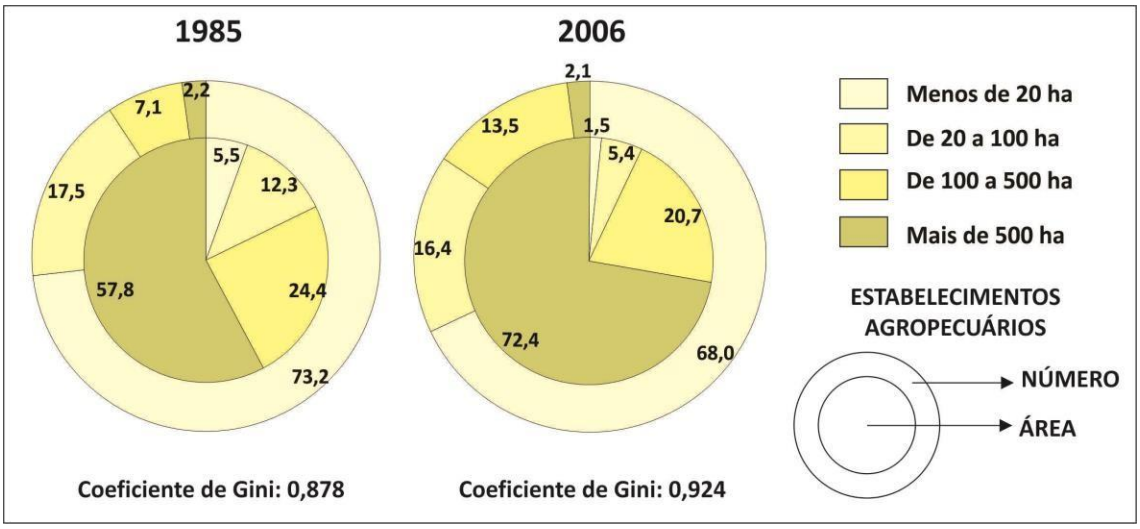
> A formação dos territórios produtores de madeira nos três municípios saiu de zero hectare em 1985, passando por 19,5 mil hectares em 1995 e chegando em 25 mil hectares em 2011. Esse crescimento interferiu na estrutura fundiária, aumentando ainda mais a concentração das terras, com o coeficiente de Gini aumentando em todos eles. De acordo com a metodologia Gini, nos municípios de Entre Rios e Inhambupe, a estrutura fundiária saiu de uma classificação de "forte a muito forte" em 1985 para "muito forte a absoluta" em 2006. Para o município de Alagoinhas, a classificação se manteve na faixa de "forte a muito forte", com aumento no índice.

Não é possível afirmar que o aumento desse que é o principal indicador da desigualdade social seja consequência apenas da eucaliptocultura. Mas é possível afirmar sim que depois de mais de vinte anos de expansão desse cultivo ele não trouxe o prometido desenvolvimento às regiões. Ao menos não o trouxe para a maioria da população desses lugares.

A produção de eucalipto é central nesses três municípios, constituindo a segunda atividade econômica em domínios de terra em Alagoinhas e Entre Rios (a primeira é a pecuária); e na terceira em Inhambupe (a primeira são as lavouras, a segunda a pecuária). A quase totalidade das atividades de eucalipto, nelas, é de fazendas da Copener (diferente das demais atividades) (OLIVEIRA, 2014).

A atuação da Copener teve impacto também ampliando a concentração de terras nesses municípios. Oliveira (2014) apresenta mais uma sistematização de dados, apenas no município de Entre Rios (que é onde a Copener tem mais terras hoje). Nesse gráfico, compara a concentração de terras entre 1985 e 2006. Já havia em 1985 uma grande concentração de terras no município, o que se amplia bastante em 2006. Esse é um pequeno retrato das mudanças da estrutura fundiária (ampliação na concentração de terras) resultante da expansão da monocultura do eucalipto.

Gráfico 6 - *Estrutura Fundiária*

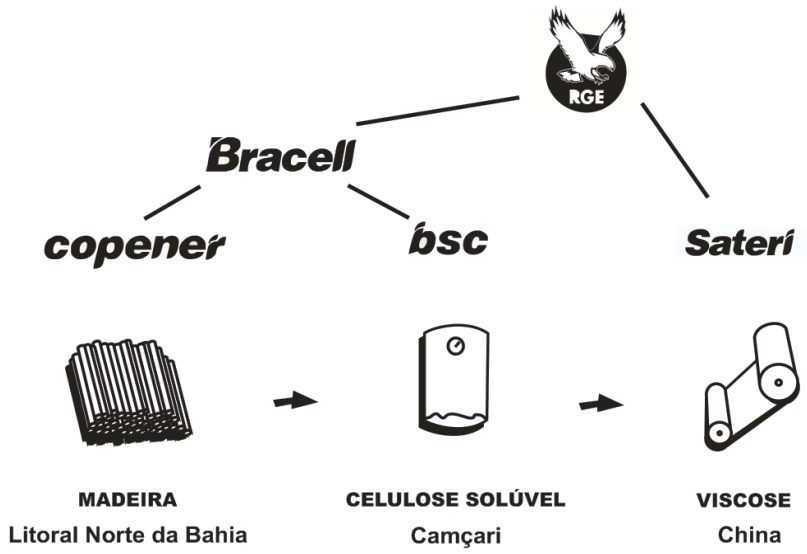


Fonte: Oliveira (2014, p. 172)

2.4 A Empresa

A Copener Florestal é uma empresa de cultivo de eucalipto no Litoral Norte e Agreste da Bahia. Ela está associada à *Bahia Special Celulose* (BSC), uma fábrica de celulose solúvel em Camaçari. As duas foram compradas em 2003 pelo grupo asiático *Real Golden Eagle* (RGE), grupo que controla também outras marcas na Ásia. Dentre elas está a *Sateri,* que produz a viscose na China, uma fibra celulósica para a indústria têxtil. Após a aquisição da Copener e da BSC, a RGE articulou uma associação em cadeia do processo produtivo nas três empresas (GODOY, 2019).

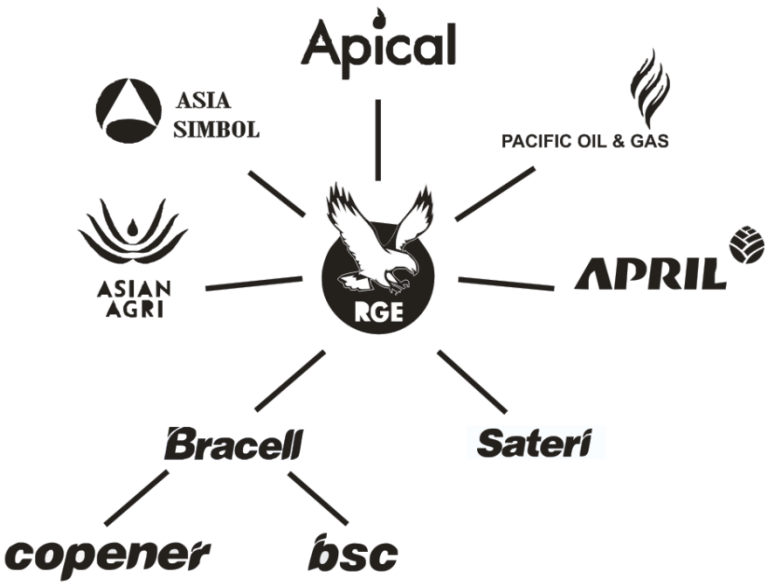
Diagrama 1 - *Associação em cadeia da Produção*



Fonte: elaboração própria.

Quando efetivou a compra das duas empresas brasileiras, o grupo RGE o fez através dessa subsidiária Chinesa, a *Sateri.* Depois, entre 2014 e 2015, constitui-se uma marca própria do grupo no Brasil, passando a chamar-se *Bracell (Brazilian Celulose) Limited*. Recentemente, em 2019, após a compra pelo grupo de mais uma fábrica de celulose no interior de São Paulo (Lençóis Paulista), operou-se uma nova mudança nos nomes das empresas, todas elas adotando o nome de *Bracell*. A Copener Florestal passará a ser chamada *Bracell* Florestal e a *Bahia Specialty Cellulose*, associada agora à recém adquirida fábrica paulista, chamará *Bracell Speciall Celulose.* Contudo, como a mudança dos nomes é recente e se deu na reta final dessa pesquisa, para facilitar a compreensão utilizaremos os nomes pelos quais ainda são conhecidas as empresas: Copener e BSC.

Diagrama 2 **-** *Marcas Controladas pelo Grupo RGE*



Fonte: elaboração própria.

A *Real Golden Eagle* (RGE) é um grupo de capital fechado sediado em Singapura e controlado por um dos homens mais ricos da Tailândia, que hoje também reside em Singapura: Sucano Tanoto. Além da *Bracell,* o grupo detém mais outras sete empresas nos seguintes ramos: (i) **celulose e papel**, *April*[74] na Indonésia e *Ásia Symbol* na China; (ii) **óleo de palma**, *Asian Agri* e *Apical Group Ltd,* ambas na Indonésia; (iii) **fibra de viscose**, *Asia Pacific Rayon (APR),* Indonésia e a já referida *Sateri*, na China; **petróleo e gás**, a *Pacific Oil & Gas,* Indonésia e China e outros países (RGE, 2019[75]).

Antes do grupo comprar as empresas brasileiras, contudo, elas (a Copener e a BSC) tiveram origens e histórias diferentes.

[74] A April (*Asia Pacific Resources Internacional Holding Ltd*) a mais conhecida dessas empresas da RGE, que atua centralmente na Indonésia, é acusada por diversas organizações de defesa do meio ambiente como uma das grandes responsáveis pelos problemas ambientais no país. A Indonésia tem um dos maiores índices de destruição de florestas, muitas devastadas pelas empresas de celulose. A April e a APP são as duas mais importantes no país. Além disso, são recorrentes os casos de queimadas também relacionadas a essas e outras atividades. Em 2015, por exemplo, a intensidade dos incêndios provocou uma neblina tóxica, que se espalhou pela Indonésia, Tailândia, Cingapura e Malásia. Conhecido como "smug", estima-se que o fenômeno tenha causado quase cem mil mortes no sudeste asiático naquele ano. Também a extração de óleo de palma, outra atividade realizada por empresas do grupo, gera inúmeros impactos sociais e ambientais na região, e também está associada aos incêndios florestais (NEBLINA, 2016; SMUG, 2016).

[75] Disponível em: https://www.rgei.com/about/our-company; Acessado em: 18/01/2020.

a) A Copener

A Copener surgiu da então Copene (Companhia Petroquímica do Nordeste)[76] em 1981, como desdobramento de um projeto energético para o Polo Industrial de Camaçari.

A crise do petróleo de 1973, que provocou uma alta dos preços desse combustível fóssil, fez a Copene promover um projeto que almejava plantar eucalipto para alimentar suas caldeiras termelétricas com carvão vegetal. Projeto este, inicialmente chamado de Copene Energética, depois Copener. Era um contexto em que o Estado impulsionava essa atividade através principalmente dos Distritos Florestais, como já abordado.

A utilização de carvão vegetal para fins energéticos, contudo, passa a ser pouco viável com o fim da crise do petróleo, por volta de 1984. Já havia, no entanto, certa de 65 mil hectares de eucaliptos plantados (GODOY, 2019). Tenta-se, então, uma articulação para a construção de uma fábrica de celulose em Entre Rios, município em que fica a maior parte dos plantios da Copener, em 1988. Mas esse projeto que também veio a ser abandonado antes de sua concretização (GONÇALVES e MACEDO, 1996).[77]

Nessa época a Copener era controlada pela Copene junto com a Riocell S.A., que, por sua vez, tinha como principal acionista o grupo Klabin (GODOY, 2014). Com o cancelamento do projeto da fábrica de celulose, as madeiras produzidas são então exportadas, durante um período, para Portugal (Portucell) e Indonésia[78], e uma parte passa a ser também destinada para a fábrica de celulose de Camaçari, a futura BSC, nessa época controlada pela Klabin.

Quadro 3 **-** *Cronologia da Copener Florestal*

1976	Constituição do Distrito Florestal Norte da Bahia.

[76] A Copene foi vendida em 2001 para o grupo Odebrech, passando a se chamar Braskem (Disponível em: https://www.braskem.com.br/historia; acessado em: 17/01/2020).

[77] Como será abordado mais à frente, o motivo de ter-se desistido da fábrica foi a falta de recursos por parte das empresas, embora tenha havido também resistências contrárias à instalação da fábrica, com o "Movimento Basta ao Reflorestamento", que pode também ter contribuído (GONÇALVES e MACEDO, 1996).

[78] Informações obtidas a partir da entrevista com *Sr. Antônio Miguel* (aposentado, diretor sindical do Sindiflora, entrevista 1). Na documentação encontramos registros apenas da exportação para Portugal (GODOY, 2019).

1980	Surge a Copene Energética, depois **Copener**, para produzir carvão vegetal. Ligada à Companhia Petroquímica da Bahia (Copene).
1984	Fim da crise do petróleo e início do redirecionamento do eucalipto para celulose.
1985	Construção, em Inhambupe, do viveiro de produção de mudas.
1889	Klabin compra parte da **Copener**.
1989	Klabin tenta construir fábrica de celulose em Entre Rios, o que não se concretiza.
2002	Copene é vendida para Odebrech, passando a se chamar Braskem.
2003	RGE Compra **Copener** da Braskem e da Klabin.
2019	Mudança do nome da Copener para **Bracell Forestal**.

Fonte: GODOY, 2019, p. 7, adaptado.

Atualmente a Copener possui 150 mil hectares de terras na região (ver mapa abaixo). Segundo consta nos seus relatórios públicos, ela produz eucalipto em 82 mil hectares, mantendo 31 mil de reservas legais (os demais hectares correspondem a infraestrutura, como estradas e outros). Além disso, ela implementa um programa de arrendamento de terras de pequenos proprietários. A empresa chama de “Programa de Fomento Florestal”. São pouco mais de 9 mil hectares, envolvendo 102 produtores rurais da região (os dados são de 2017) (BSC-COPENER, 2018).

No mapa 1, apresentado na introdução deste trabalho, é possível identificar a produção da Copener por município (em 2006). Na época as terras da Copener abrangiam 15 municípios (Rio Real, Jandaíra, Conde, Acajutiba, Esplanada, Cardeal da Silva, Entre Rios, Itanagra, Araças, Alagoinhas, Aramari, Ouriçangas, Água Fria, Inhambupe, Mata de São João). Hoje são 21 (os anteriores somados Catu, Aporá, Sátiro Dias, Olindina, Crisópolis e Itapicuru) acrescentando mais 8 com os arrendamentos (Cachoeira, Camaçari, Feira de Santana, Jaguaripe, Maragogipe, Pojuca, Santo Amaro, São Francisco do Conde e São Sebastião do Passé) (BSC-COPENER, 2018).

b) BSC

A BSC tem suas origens em 1970, com a fundação de uma estatal para produzir celulose a partir do sisal, chamando-se na época Companhia de Celulose da Bahia ou CCB. Contudo, iniciou a operação da fábrica, em Camaçari, só em 1979. É privatizada em 1989 e foi adquirida pelo grupo Klabin. Passa a se chamar *Bacell (Bahia Cellulose)*. A Klabin era a principal acionista do grupo *Riocell,* que, por sua vez controlava, ainda junto com a Copene Petroquímica, a Copener Florestal. Assim, com essa ligação por cima, através do grupo Klabin, articula-se a associação entre a produção de eucalipto pela Copener e a produção de celulose pela Klabin *Bacell* (COPAS, 2014).

Quadro 4 - *Cronologia da BSC*

1979	Fundação da **Companhia Celulósica da Bahia** (CCB) para fabricar celulose a partir do sisal.
1989	Klabin compra a CCB, que passa a se chamar **Bacell**.
2003	RGE compra Bacell (e também a Copener), passando a se chamar **Bahia *Pulp***.
2008	Início de operações de uma segunda linha de operações na fábrica, resultando numa enorme ampliação da produção.
2010	Mudança do nome para **Bahia Specialty Celulose** (BSC).
2019	Mudança do nome para **Bacell Specialty Cellulose.**

Fonte: Fonte: GODOY, 2019, p. 7, adaptado.

A partir de 2003, portanto, quando o grupo RGE compra a Copener e a fábrica de celulose em Camaçari, inicia-se o redirecionamento de toda a produção, desde as mudas, passando pelo cultivo da madeira e depois pela adaptação da fábrica para esse tipo especial de celulose, a celulose solúvel, que até então não era produzido no Brasil.

Foto *2* **-** Vista da BSC (fábrica de celulose solúvel)

Fonte: BSC COPENER, *Home Page* Oficial[79].

Essa articulação vertical ampla, colocando sob o controle da empresa o processo que vai da muda, passando pela madeira, pela *commodity* (celulose ou celulose solúvel) e inclusive incluindo o produto final (o papel ou a viscose no caso em questão) é uma característica percebida no setor.

Barcelos (2010, p. 81-82) aborda isso:

> [...] a atual indústria de papel e celulose é uma indústria basicamente produtora de commodities voltadas ao mercado internacional. Por ser movida por altos investimentos de longo período de maturação, a indústria papeleira é considerada, hoje, a maior em intensidade de capital do mundo, superando, até mesmo, a indústria petroquímica, farmacêutica e automobilística. Seus projetos com grande integração vertical incluem imobilização de terras, plantio em larga escala, equipamentos de alta tecnologia para celulose, máquinas de papel, geração de energia, recuperação de utilidades, logística inteligente [...]. A alta capacidade de produção e o porte dos projetos exigem ganhos de escala com um nível de padronização elevado obrigando um rigoroso controle de qualidade. A competitividade e as exigências do mercado têm forçado as grandes corporações a investir de ponta a ponta, desde biotecnologia florestal, genética, manejo e planejamento florestal até em capacitação e logística

[79] Disponível em: https://www.bracell.com/; Acessado em: 15/02/2020.

> operacional, tecnologia industrial, controle ambiental, operações financeiras e outras.

Essa parece uma explicação possível para a aquisição, por parte do grupo RGE, que já produzia a viscose na China, da fábrica de celulose em Camaçari e da Empresa Florestal, no Litoral Norte da Bahia. Como já citado, combina-se a isso a alta produtividade do eucalipto em nosso estado. Combina-se também com um alto desenvolvimento técnico e biológico do viveiro de produção de mudas (e seu interno Setor Técnico). É o que reflete *Paulo*[80] quando nos relata do Know How do viveiro, que teria atraído os interesses do "Tailandês". A década de 2000 é também a década da valorização das commodities. E o destaque à celulose solúvel se inclui nesse contexto. Um viveiro com alto nível técnico e um ambiente com condições endafoclimáticas propícias parecem o cenário perfeito para iniciar no Brasil a produção deste tipo de celulose que exige alto grau de pureza.

2.5 A Celulose Solúvel

A principal destinação do eucalipto plantado no país hoje é a celulose, que, por sua vez, é direcionada quase completamente à fabricação de papel, dos mais diversos tipos (IBÁ, 2019). Mas uma parte significativa também se volta à produção dessa *comodity* que nos últimos anos tem ganhado muita importância: a celulose solúvel, conhecida também como celulose para dissolução, celulose especial ou ainda celulose com alto teor de pureza (VIDAL, 2013).

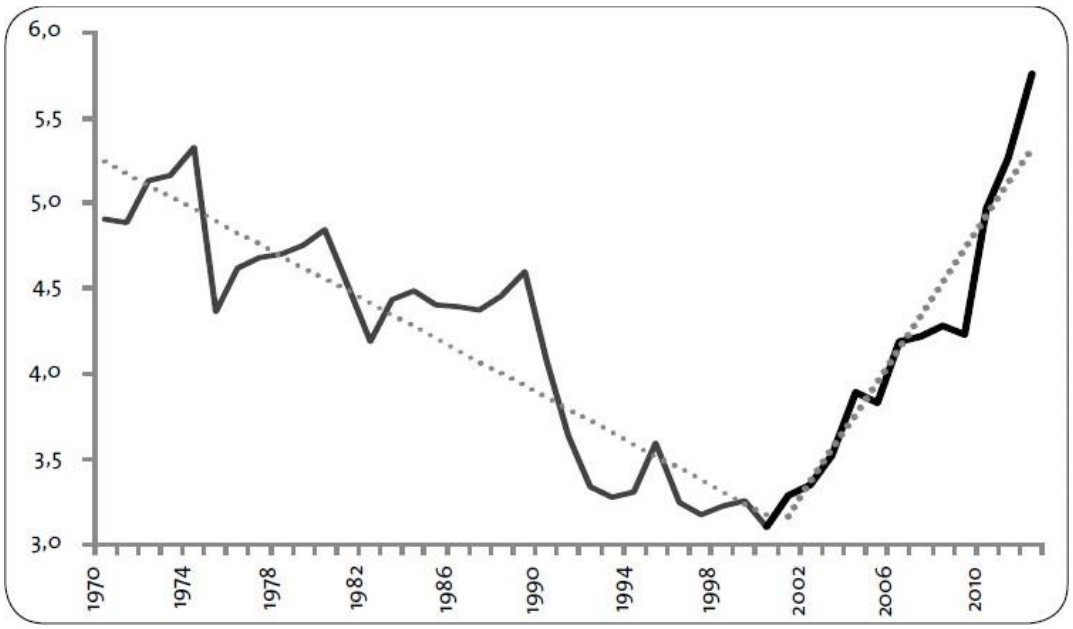
A celulose solúvel é utilizada na indústria química para a produção de uma série de materiais: filtro de cigarro, telas de LCD's, filmes fotográficos, produtos farmacêuticos, aditivos alimentícios, cosméticos, tintas, vernizes, explosivos, pneus, embalagens etc. Mais é na indústria têxtil, na produção da fibra de celulose (ou viscose), que se concentra o seu maior destino e, por isso, as variações do mercado de celulose solúvel estão muito relacionadas às mudanças na produção de tecidos, em especial às altas e baixas no mercado dos diferentes tipos de fibra utilizados na indústria têxtil (VIDAL, 2013).

[80] Dirigente do Sinpa que acompanhou a greve e a atuação mais geral do Sindiflora e também estagiou, na juventude, na Copener. Entrevista 7.

São quatro os principais tipos de fibra utilizados nesse ramo: (i) a *vegetal* (algodão); (ii) a *animal* (lã e seda); (iii) a *artificial* (a fibra celulósica, produzida industrialmente partindo de um vegetal); e, por fim, (iv) a fibra *sintética* (com destaque para o nylon e o poliéster, que tem como matéria prima derivados da indústria petroquímica) (VIDAL, 2013).

O algodão impera ainda como a fibra principal, já que possui vantagens tanto no seu cultivo (pode ser plantada em praticamente qualquer tipo de clima e solo), quanto na qualidade do tecido obtido. Por outro lado, suas desvantagens influenciam o avanço no mercado dos outros tipos: tanto a vulnerabilidade às pragas, exigindo utilização de muitos desfolhantes, herbicidas e fungicidas; o alto consumo de água no cultivo e na produção industrial; e a baixa taxa de produtividade se comparada, por exemplo, ao eucalipto, exigindo muito mais dos solos em extensão e nutrientes (VIDAL, 2013).

Gráfico 7 - *Demanda Global de Celulose Solúvel (em milhões de toneladas)*



Fonte: RISI (apud VIDAL, 2013, p.80)

Já as fibras artificiais, com o avanço da tecnologia e do seu melhoramento industrial, vêm se aproximando dos aspectos de qualidade da fibra vegetal e ampliando seu espaço no mercado. Antes as sintéticas vinham tendo maior destaque como alternativas ao algodão, devido ao seu baixo custo e maior resistência, resultando num declínio das artificiais

(celulósicas). A partir dos anos 2000 começa uma relocalização desta última, por conta do aumento dos preços do petróleo, dentre outros fatores. Em 2012 a viscose já ocupava de 5 a 6% do consumo global de fibras (VIDAL, 2013, p.89) e os preços se encontravam em crescente alta.

Foi nesse contexto que muitos produtores mundiais passaram a investir nesse processo produtivo, transitando da produção de madeira para papel (ou para outros fins) para a celulose solúvel. Alguns adotaram a estratégia de produzir para os dois ramos (celulose comum e celulose solúvel, possibilitando uma flexibilidade para redirecionamento a partir das mudanças nas tendências do mercado[81]. Muitas, contudo, passaram a remodelar suas plantas produtivas por completo, como é o caso mais recentemente da *Jari* no Brasil, que produzia eucalipto, celulose e papel para embalagens, mas começou a entrar em crise em 2011 (o ano em que os preços da celulose solúvel alcançam seu mais alto patamar). No ano seguinte a *Jari* anuncia que entraria no ramo da celulose solúvel, parando a produção até 2014, quando passa a funcionar com uma capacidade produtiva de 250 mil toneladas dessa *commodity* por ano (JARI, 2014).

Contudo, foi a BSC a pioneira no ramo no Brasil (desde 2003). Única fábrica na América Latina até a entrada em cena da Jari. Até então essa *commodity* também não era produzido por nenhuma das marcas do grupo RGE. A S*ateri* já possuía unidades produtivas da fibra celulósica, a viscose, na China, sendo uma das maiores produtoras mundiais dessa fibra, mas foi com a aquisição, em 2003, tanto da fábrica de celulose no Brasil (na época chamada Klabin Bracell) quanto da Copener, que já cultivava o eucalipto que se articulou o processo de produção desde a madeira, passando pela celulose solúvel, até chegar à fibra para a indústria têxtil (VIDAL, 2003) (ver diagrama 1).

[81] Verifica-se aqui uma importante característica do capitalismo flexível, como já abordado teoricamente no primeiro capítulo (se resgatará essa reflexão também na análise dos dados, no terceiro capítulo). Afirma Harvey (1992) que há uma diversificação daquilo que se produz, a serviço de uma flexibilidade da empresa diante das variações do mercado, permitindo rápidos redirecionamentos de capital. Essa estratégia, de produzir tipos diferentes de *commodities* parece estar a serviço dessa possibilidade de flexibilidade das empresas.

2.6 O Trabalho

O processo produtivo na Copener pode ser divido em sete fases, como é apresentado de forma sintética também no site da própria empresa (Figura 2). Em cada uma dessas fases realiza-se uma série de outras atividades.

Diagrama 3 *- Processo Produtivo Copener*

Fonte: Bracel, *Home Page* Oficial[82].

a) Setor Técnico

O que a empresa chama de "tecnologia" corresponde ao Setor Técnico, já abordado na primeira seção desse capítulo. O Setor Técnico fica dentro do Viveiro da "Fazenda Salgado". *Maria*[83], que trabalhou no viveiro, explica um pouco a importância desse setor:

[82] Disponível em: https://www.bracell.com/; Acessado em 10/02/2020.

[83] Dirigente sindical, trabalhou como terceirizada no viveiro na época da greve, entrevista 5.

> No SETEC as mudas são clonadas. Então eles fazem experiências lá com as mudas. Por exemplo, tem um clone hoje que com 5 anos ele está bom pra corte. Então, ele se desenvolve mais rápido. Então eles pegam um pouquinho de um clone, por exemplo o 1404, com um pouquinho de outro, como o 5020, e aí eles clonam, aí eles fazem o plantio, não de muitas, pra ver se aquela muda, variam de 20 a 50 pés de mudas, numa área reservada lá e aí eles começam a contar a partir daquele dia que eles plantam, quanto tempo ela dura pra chegar o diâmetro da largura e o tamanho do comprimento, aí eles chegam à conclusão que aquele clone alí a Copener pode cortar, digamos, menos de 5 anos, e o padrão que ela quer, o diâmetro e tamanho que ela quer. Então é o setor do SETEC que faz as experiências com as mudas. Tem uma equipe só pra isso. Um ônibus da Salgado que pega o pessoal de Inhambupe só pra isso […]. Eles que fazem todo o planejamento de clones, de mudas e tem uma área pra saber qual o clone que é melhor que o outro, qual o clone que enraíza melhor, qual que cresce mais rápido, qual que desenvolve, em que clima, em que região etc. De lá é que se planeja onde vai plantar aquele determinado clone. Se o clima é seco, se o clima é úmido, como vai ser o clone. Então a ciência sai dali de dentro. Por exemplo, se eles pegam a região de "Cinco Estradas", se eles falam: "na região Cinco Estradas, dá o clone *citriodora*", é porque a região dele é seca. Então a partir do momento que dá uma chuva, eles pegam o meado da chuva, planta e pode deixar lá. O clone pegou, não precisa mais de chuva pra ele sobreviver. Então eles pesquisam por causa disso, não adianta pegar um clone que só dá em clima úmido e plantar em clima seco que a muda morre. Tanto pro viveiro Quatis, quanto pro viveiro Salgado tocar, tudo depende do SETEC, porque eles que projetam todos os clones.

b) Produção de Mudas

Já a produção de mudas acontece nos viveiros. Hoje a Copener possui dois viveiros: um na "Fazenda Salgado", no município de Inhambupe, e outra na "Fazenda Quatis", no município de Entre Rios. Em 2010, no momento da greve, só havia o viveiro de Inhambupe. Como já abordado aqui, foi onde inclusive a greve começou.

As diversas tarefas realizadas no viveiro foram sintetizadas numa pesquisa de avaliação ergonômica em um viveiro da região de Vitória da Conquista (BA) e aqui foram resgatadas (MACIEL et al, 2012, p. 2429):

> [1] preparo do substrato; [2] enchimento dos tubetes com substrato; [3] plantio das mini estacas; [4] transporte das bandejas em geral; [5] enchimento dos canteiros do jardim clonal com substratos e limpeza manual dos mesmos; [6] corte com tesoura das mini estacas; [7] aplicação de insumos agrícolas com auxílio de bomba costal de 20 litros; [8] irrigação com aspersores suspensos.

Há pequenas diferenças no processo produtivo entre as empresas, por isso toma-se aqui a sistematização acima como uma referência para visualizar a produção no viveiro da Copener

e melhor compreender informações trazidas pelos entrevistados (especialmente *Maria*[84] e *Rosa*[85]). Acrescenta-se, a partir dos relatos de *Maria* e *Rosa*, mais duas tarefas: (9) seleção das mudas e (10) expedição.

> No viveiro a gente trabalha em pé, o dia inteiro. Tanto pra cortar a muda, quanto pra ir pra cava [canteiro]. O dia inteiro na produção de mudas, além do movimento repetitivo. E é por produção. (*Rosa, dirigente do Sindiflora, trabalhadora do viveiro, entrevista 6*)

Em geral, esses são os problemas centrais do trabalho no viveiro: a posição para realizar as atividades (em pé); o esforço repetitivo em algumas tarefas e o peso a ser carregado em outras e, por fim, as metas a serem cumpridas. Em cada tarefa há metas próprias de produção. Segundo *Maria*, quando um trabalhador chega no viveiro ele passa por todos os setores para ver em qual se adapta melhor. Se não conseguir alcançar as metas em nenhuma, não fica no emprego. Além das metas, há também os riscos com a manipulação de algumas substâncias.

Maria e *Rosa* falam sobre alguns destes problemas em algumas das tarefas esquematizadas acima:

(1) Preparo do Substrato:

> A gente tem relatos já de pessoas que perderam a visão por causa da vermiculita, que se coloca no substrato para que venha plantar a muda [...]. [A vermiculita] é uma espécie de um substrato, que é bem brilhosa, parece um vidro. Se uma pequena quantidade cair no olho pronto. *Maria, dirigente sindical, trabalhou como terceirizada no viveiro na época da greve, entrevista 5*)

(2) Enchimento dos Tubetes com Substrato:

> Aí ele tem que atingir 80 bandejas. Na verdade, era 80, depois mudou pra 85, hoje deve ser 90 […]. (*Maria dirigente sindical, trabalhou como terceirizada no viveiro na época da greve, entrevista 5*)

Uma bandeira tem 187 tubetes, o que somaria 14 960 tubetes por dia, por operário. Contudo, há que se considerar que o substrato é colocado de vez na bandeija e não tubete por tubete, o que favorece alcançar essa grande quantidade. Ainda assim Maria explica que é

[84] Diretora do Sindiflora, trabalhou em viveiro. Entrevista 4.

[85] Diretora do Sindiflora, trabalhou em viveiro. Entrevista 5.

uma meta extremamente alta e significa uma exigência de velocidade e movimentos repetitivos.

(3) Plantio das Minis Estacas:

Relata Maria: “você tinha que atingir 15 pilhas, cada pilha tinha que ter 15 bandejas”. Cada bandeja tem 187 pés (nos tubetes), total: 4275 pés.

A alta repetição nessa atividade, sem ser possível fazer pausas, é extremamente danosa, como nos explica Marciel *et al* (2012, p. 2431):

> Tarefas como o corte (com tesoura) e plantio das minis estacas bem como a limpeza manual dos canteiros, requerem precisão e o uso de força com os dedos na posição de pinça, portanto esse item também teve grande contribuição no valor total dos escores. Além disso, este esforço manual nestas tarefas é repetitivo, com ciclos muito curtos, grande extensão e flexão forçada do punho e desvio ulnar ou radial forçado. Estas atividades que requerem precisão de movimentos exigem contrações musculares para estabilizar uma parte do corpo enquanto outra parte executa o trabalho, agravando ainda mais os riscos de distúrbios musculoesqueléticos.

(4) Transporte das Bandejas em Geral e ***(5) Enchimento dos Canteiros do Jardim Clonal com Substratos e Limpeza Manual dos Mesmos:***

Sobre essas duas tarefas não houve relatos na entrevista. Cita-se aqui um trecho da pesquisa comparativa que está sendo mobilizada. Pela insuficiência de dados mais detalhados não se pode afirmar que estes problemas acontecem nos viveiros da Copener. No entanto, é possível considerar como possíveis, já que Rosa faz uma referência, embora genérica, ao problema do excesso de peso em algumas tarefas do viveiro.

> Outra ação que influenciou no aumento dos riscos biomecânicos foi a necessidade de movimentar pesos acima de 300 g como rotina de suas atividades. Isso foi verificado nas ações de deslocamento manual das bandejas e principalmente no carregamento de sacos de adubos e substratos que pesavam entre 25 e 100 Kg. (MARCIEL *et al*, 2012, p. 2430)

(6) Corte com Tesoura das Minis Estacas:

Como já abordado em citação acima de Marciel *et al* (2012, p. 2431), esta também é uma atividade que exige precisão e esforço com os dedos. Silvia faz referência a ela e à sua relação com ocorrências de LER:

> Tem um movimento que é repetitivo, que é o da tesoura. Aí muitas pessoas acabam adquirindo a LER (Lesão por esforço repetitivo) […]. E essa LER os médicos hoje não constatam como doença ocupacional. Porque dizem que é uma atividade repetitiva e você pode adquirir. Mas muita gente depois não consegue mais trabalhar, porque você sente muita dor. Depois você pode adquirir um cisto. Eu mesma tenho um cisto aqui, um cisto de osso. Aí gera uma séria de problemas, que hoje o INSS não aposenta. Com alguns destes problemas: como a LER ou a perda parcial da visão. Porque, no caso do herbicida, quando a empresa faz o relatório ela diz que aquele produto não cega. Mas é mito. Todos esses produtos que a empresa utiliza, a maioria deles, se pegar nos olhos elas causam cegueira [sobre a herbicida se abordará mais à frente]. (*Rosa, dirigente do Sindiflora, trabalhadora do viveiro, entrevista 6*)

(7) Aplicação de Insumos Agrícolas com Auxílio de Bomba Costal de 20 litros e ***(8) Irrigação com Aspersores Suspensos.***

Também sobre essas tarefas não houve referências nas entrevistas.

(9) Seleção de Mudas

> Lá eu tinha que selecionar as mudas boas. Eu tinha uma quantia também, parece que era de 50 a 60. Mas eu tinha que ter certeza de que aquela muda estava boa. Se eu pegasse uma muda ruim, automaticamente eu não servia "prali" porque eu peguei uma muda ruim (*Maria dirigente sindical, trabalhou como terceirizada no viveiro na época da greve, entrevista 5*).

(10) Expedição

> Expedir era 85 caixas pra cada um [por dia]. Cada caixa tinha que ter 240 pés de mudas (*Rosa, dirigente do Sindifloral, trabalhou no viveiro, entrevista 6*).

As metas relatadas pelas entrevistadas não puderam ser confirmadas em nenhuma outra documentação, já que não foram encontradas referências ao tema nem em documentos da empresa, nem em pesquisas acadêmicas. Elas não são precisas, já que *Maria* e *Rosa* já não trabalhavam mais nos setores no momento da entrevista [nov./2016] e a memória pode evidentemente falhar. Apesar de ambas revelarem bastante atenção aos diversos temas da

saúde do trabalho a partir também do acompanhamento dos trabalhadores na sua atividade sindical. O mais importante é refletir sobre a contínua ampliação dessas metas, como as entrevistadas relatam. O que significa, certamente, mais vulnerabilidade ao surgimento de problemas de saúde.

De acordo com Maciel *et al* (2012) o trabalho em viveiros de produção de muda é uma atividade com altos riscos ergonômicos. Eles concluem, a partir da análise em sua pesquisa:

> Para evitar distúrbios nos sistemas muscular e esquelético dos trabalhadores, proveniente das operações de grande repetitividade e precisão, é recomendado que os mesmos fizessem pausas de 10 a 15 minutos a cada hora de trabalho, com alongamentos e repousos musculares. O revezamento das funções na produção das mudas destaca-se também como uma ferramenta complementar às pausas, contribuindo para evitar problemas físicos e psicológicos, visto que operações com exaustantes repetições ocasionam uma carga mental que necessita de ser amenizada (MACIEL *et al*, 2012, p. 2431)

Dificilmente, em uma empresa que amplia continuamente suas metas de produtividade, haverá tempo para essas necessárias pausas recomendadas para amenizar os efeitos de tais atividades. Dificilmente, uma empresa que busca localizar o trabalhador no setor em que ele melhor se adapta, para ampliar a produtividade, pensará em revezar as atividades dos trabalhadores, preocupada com a sua saúde. Pelo que nos relata *Rosa* e *Maria* o funcionamento dos viveiros da Copener (geridos até 2010 pela terceirizada Enflors) é bem diferente do que recomendam os autores.

Há outros problemas, para além das metas e do esforço repetitivo. Têm a ver com carregamento de peso e exposição em áreas abertas. Como nos relata *Rosa*:

> Quando eu trabalhava no Viveiro eu preferia mil vezes estar na estaquilha. Porque quando diziam: "vai fechar a estaquilha e vai todo mundo pra área"; era terrível. Porque na estaquilha, apesar do movimento repetitivo, apesar de ficar em pé, na área era pior, porque é o dia inteiro no sol, é com aquelas pedras, a gente fica com umas botas que incomodam. E também o chão não ajuda a gente tá se movimentando. Fica exposto ao sol, à chuva, e quando chovia o peso das caixas aumentava, porque acumulava água, e a gente tinha que fazer aquele movimento repetitivo de agachar, levantar etc. Pra poder pegar essas caixas pesadas (*Rosa, dirigente do Sindiflora, trabalhou no viveiro, entrevista 6*).

Em um outro estudo, dessa vez realizado em um viveiro de produção de mudas de eucalipto no município de Belo Oriente, Vale do Rio Doce, Minas Gerais, é possível identificar

o excesso de esforço que as atividades de carregamento nos viveiros exigem. Também nessa pesquisa a recomendação central é a necessidade de pausas.

> No transporte de mudas paras as casas de vegetação, o maior tempo consumido pelo trabalhador foi carregando o carro com bandejas de mudas recém-estaqueadas, seguido de descarregamento, deslocamento, arraste manual do carro. As operações de maior exigência física foram o arraste manual do carro, descarregamento e carregamento do carro, com médias de 126, 117 e 112 bpm, o que resultou em cargas cardiovasculares de 52,02, 45,27 e 40,68 %, respectivamente, valores esses acima do limite máximo aceitável de 40%. Esses valores de freqüência cardíaca estão acima do limite máximo aceitável de 110,8 bpm para esses trabalhadores nestas operações. Essas fases necessitam de reorganização ergonômica, acrescentando pausas intermediárias além das existentes. A fase de arraste manual requer pausas 10,44 minutos, o que corresponde a 23 % do tempo total da fase, ou seja, para cada hora trabalhada, deve-se parar aproximadamente 13,80 minutos. No descarregamento do carro, as pausas devem ser de 16,81 minutos, correspondendo a 11,6 % do tempo da fase. Então, para cada hora trabalhada, nesta fase devem-se impor pausas de 7 minutos. Na fase de carregamento do carro, o tempo de pausa é de 3,35 minutos, perfazendo 1,7 % do tempo gasto nesta fase. O maior pico de freqüência cardíaca aconteceu quando eles arrastavam o carro, fase correspondente ao maior esforço físico. A fase de deslocamento entre o galpão e as casas de vegetação não teve a carga cardiovascular acima do limite, isso provavelmente ocorreu de este deslocamento ter sido realizado por um pequeno carro motorizado. O trabalho de transporte das mudas para as casas de vegetação foi classificado como moderadamente pesado (ALVES *et al*, 2000, p.3)

Assim, o trabalho no viveiro pode ser divido em dois tipos: um que exige movimentos mais precisos e rotineiros, que exigem um esforço de concentração e cansam pela monotonia (em geral realizado por mulheres), outro, que exige esforços físicos para carregar peso (também realizado por mulheres, mas com mais homens). Em todos, as pesquisas indicam a necessidade, no mínimo, de intervalos de descanso períodicos. Intervalos que não eram e não são garantidos nos viveiros da Copener Florestal (assim como não o são nos viveiros pesquisados pelos trabalhos aqui citados).

No dia primeiro de maior de 2010[86] foi firmado um Termo de Ajustamento de Contuda (TAC) entre o Ministério Público do Trabalho e a Copener, em que esta comprometia-se a implementar melhorias das condições ergonômicas, para prevenção de doenças do tipo LER/DOR, nas atividades do viveiro (BRASIL, 2010b). De forma resumida, as cláusulas desse TAC estabeleciam modificações do seguinte teor: ajustes de posturas inadequadas na

[86] Ou seja, menos de três meses após a greve.

realização das atividades; facilitar pausas para necessidades fisiológicas, mudanças posturais e descanso em atividades de grande esforço; estudo sobre os impactos das metas estabelecidas e o seu correspondente ajustes; cuidados com a exposição excessiva ao sol, com recomendação especial de disponibilização de protetor solar; realização de exames médicos anuais com todos os empregados (BRASIL, 2010b). A necessidade de se firmar um TAC e o seu conteúdo reforça as evidências das condições excessivas de esforço e movimentos repetidos, com uma evidente precarização especialmente na dimensão da saúde e segurança do trabalho.

O viveiro, como já abordado, foi onde a greve se iniciou, e foi também um dos setores que passou pela primarização, junto com a colheita.

c) Preparo do Solo, Plantio e Manutenção

Em campo, antes do plantio há a fase da preparação do solo que centralmente é realizado a partir da subsolagem – nas palavras de *Maria*[87], "o afofamento da terra" –, depois a adubação. Essa parte é semimecanizada. O Plantio é praticamente todo ainda manual, assim como a manutenção (coroamento[88], aplicação de herbicida e adubação de manutenção). Todas essas atividades são, ainda hoje, realizadas por empresas terceirizadas[89].

Recorre-se aqui, como na abordagem sobre o processo de trabalho no viveiro, à bibliografia a respeito do tema. Especialmente pesquisas que analisam as condições ergonômicas de trabalho, descrevendo as principais tarefas, no cultivo de eucalipto (preparo, plantio e manutenção)[90]. Com base nessa bibliografia, elenca-se as seguintes tarefas como centrais: (1) plantio; (2) adubação; (3) roçada (ou coroamento); (4) aplicação de herbicida. A

[87] Dirigente do Sindiflora, trabalhou no viveiro, entrevistada 5.

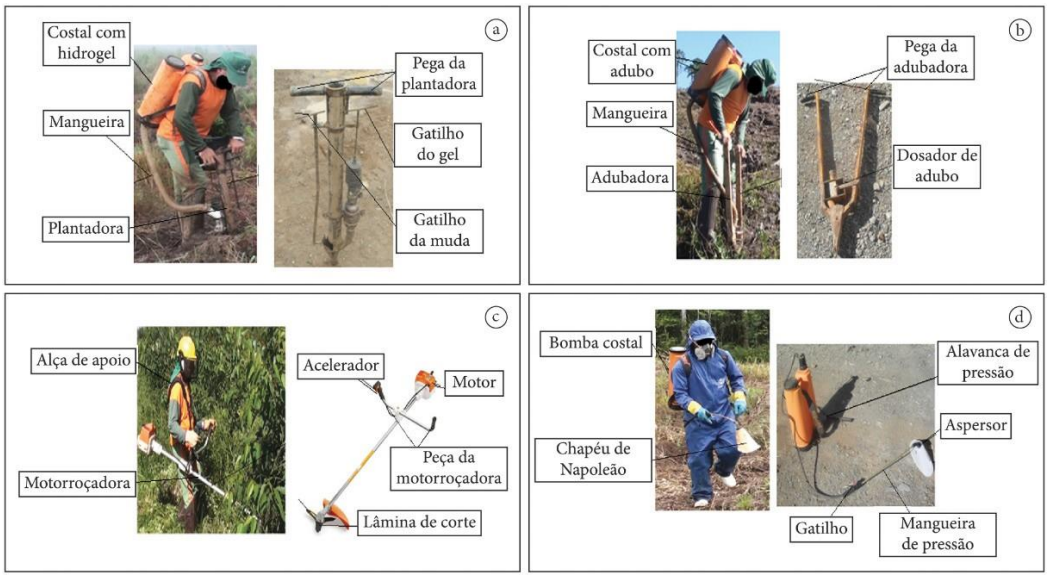
[88] Termo se refere à atividade de limpeza de outras ervas ao redor da planta, para favorecer seu crescimento e desenvolvimento.

[89] Informações de acordo com as entrevistas.

[90] VOSNIAK, et al, 2011: análise da postura em atividades de plantio e adubação de uma empresa de eucalipto no estado do Paraná; FERREIRA, 2006: avaliação ergonômica nas atividades de preparo, plantio e manutenção em empresa de cultivo de eucalipto em Minas Gerais; CARMO et al, 2013: avaliação ergonômica e operações de aplicação de gel (no plantio) em duas empresas de cultivo de eucalipto de Minas gerais; MARZANO, 2013: avaliação de metas de produção e fatores ergonômicos em atividades de preparo, plantio e manutenção, também em uma empresa de Minas Gerais; BRITO, 2015: condições de trabalho em atividades de cultivo florestal em uma empresa do estado do Paraná.

figura abaixo mostra detalhadamente tais tarefas, os respectivos instrumentos de trabalho[91] e posturas para executar tais atividades.

Figura 1 *- Atividades Silvicultura: (a) Plantio; (b) Adubação; (c) Roçada.*



Fonte: Brito et al (2015, p. 505)[92].

Na bibliografia encontrada a respeito da execução destas atividades se identifica que em todas os casos há excesso de esforço físico na realização das tarefas, há riscos de lesões na maioria delas, devido às posturas que as atividades exigem para serem realizadas e o peso dos equipamentos e insumos e também à repetição dos movimentos. Pareceu relevante trazer alguns trechos das principais conclusões destes estudos.

(1) sobre o elevado esforço físico e risco de lesões:

> A avaliação da carga de trabalho físico evidenciou que em todas as atividades avaliadas a carga cardiovascular e a frequência cardíaca estão acima dos limites recomendados, sendo classificados como atividades pesadas, propiciando o surgimento de sintomas de fadiga, reduzindo assim o ritmo de trabalho, atenção e raciocínio, tornando o trabalhador menos produtivo e mais sujeito a erros e acidentes (SILVEIRA, 2006, p,54).
>
> No plantio manual a carga limite recomendada foi ultrapassada para as articulações coxofemoral e tornozelos. Na fase de abastecimento do

[91] Podem ter pequenas variações de empresa para empresa, por isso essa análise comparativa não pretende ser exaustivamente precisa sobre as condições de trabalho nos campos da Copener.

[92] Pesquisa, empresa de prestação de serviços florestais, região de Campos Gerais, Paraná.

> compartimento de gel todas as articulações apresentam riscos de lesões (SILVEIRA, 2015, p. 55).
>
> O plantio foi considerado a atividade que exigiu as piores posturas, por causa do posicionamento das costas dos trabalhadores, que permaneceram curvadas na maior parte da jornada de trabalho (VOSNIAK, 2011, p. 591).
>
> Para realização da atividade de plantio florestal manual com aplicação de gel na fase de abastecimento do costal todas as articulações do corpo humano apresentam risco de lesão do tipo entorses, tendinites, miosites, fraturas, dentre outras (FERREIRA, 2006, p. 55).
>
> O sistema de metas adotado nos casos estudados pode oferecer ao trabalhador riscos de lesão e acidentes, pois esse operário tendia a exceder os limites do corpo para cumprir sua meta diária rapidamente, associado a um alto índice de absenteísmo e à sobrecarga física e cardíaca exigida pela atividade (CARMO et al 2013, p. 2013, p. 122).
>
> A análise biomecânica da atividade indicou a existência de risco significativo de lesão durante a execução da tarefa em todas as etapas, principalmente naquela de abastecimento do costal de gel […]. A análise dos riscos de surgimento de LER/DORT indicou, da mesma forma, a necessidade de reorganização da operação de aplicação de gel, pois a execução dessa atividade oferecia risco altíssimo de lesões ao trabalhador, principalmente devido à alta frequência de movimentos repetitivos associados ao esforço estático e ao manuseio de cargas pesadas, presentes na rotina da atividade (CARMO et al 2013, p. 122).
>
> Em todas as atividades analisadas, os trabalhadores estavam expostos a sobrecarga física, pois a carga física de trabalho foi superior ao limite. A reorganização do trabalho com a inclusão de pausas para recuperação da fadiga se mostrou necessária, como mecanismo de regulação do organismo humano (MARZANO, 2013, p. 53).

(2) aliado a estes problemas, o risco de acidentes:

> Em relação à segurança no trabalho, 19,3% dos entrevistados [amostra de 72 trabalhadores representando 28,8% do total de trabalhadores da empresa pesquisada], informaram ter sofrido algum acidente de trabalho em sua vida profissional, sendo as pernas, mãos, cabeça e costas, as partes do corpo mais atingidas. Os motivos dos acidentes de trabalho mais relatados foram descuido na execução do trabalho, falta de conhecimento da operação, falta de uso dos EPIs, presença de obstáculos no local de trabalho e cansaço físico (BRITO et al, 2015, p. 509).

O tema dos acidentes aparece também nos relatos das entrevistas com os dirigentes sindicais do Sindiflora:

> Há muitos problemas também na parte do plantio. Tem por exemplo o cavoamento, que é feito com enxada e cavador. Mas não pode ser no pé da muda, tem que fazer ao redor e, muitas vezes, acaba escapando [a enxada ou o cavador] e pode pegar no pé, cortar o pé do trabalhador. Fora os tocos, que ficam no campo, e às vezes o trabalhador pisa, entra lasca nos pés, aí o

> trabalhador tem que ir fazer cirurgia. Enfim, são muitos problemas que se tem nessa atividade (*Maria, dirigente do Sindiflora, entrevista 4*).

Mas o maior destaque nas entrevistas quanto a esse setor (preparo, plantio e manutenção dos cultivos) foi à aplicação da herbicida, que também é destacada na bibliografia consultada.

> A aplicação de herbicidas foi a atividade em que os trabalhadores demonstraram maior interesse em mudar de função, explicado pela periculosidade no manuseio de produtos químicos e maior esforço físico (BRITO et al, 2015, p. 510).

Maria relata os problemas referentes à herbicida que chegam ao sindicato:

> A herbicida, quando ela é feita manual, o trabalhador pega uma bomba costal, ela chega de 15 a 20 litros, e vai bombeando o mato ao redor do pé de eucalipto, pra que não atinja o pé de eucalipto. E nisso, se o vento estiver ao contrário, porque tem que ver a posição do vento, o herbicida acaba vindo em direção à visão do trabalhador. Por mais que o trabalhador esteja usando uma lupa ela não protege as laterais. Ela só protege a frente. Então, aquele produto penetra na lupa, e muitos trabalhadores acabam perdendo a metade da visão. Tem alguns que perdem 50%, que perde 80%, tem um que está quase cego. [...] no caso do herbicida, quando a empresa faz o relatório ela diz que aquele produto não cega. Mas é mito. Todos esses produtos que a empresa utiliza, a maioria deles, se pegar nos olhos eles causam cegueira (*Maria, dirigente do Sindiflora, entrevista 4*).

c) Colheita.

Por fim, a fase de colheita, baldeio, carregamento e transporte. A colheita e baldeio são realizados diretamente pela Copener. A maior parte é mecanizada, através de máquinas modernas chamadas *harvester* e *forwarder* – tratores apropriados para a colheita "florestal". A *harvester "*derruba a árvore, descasca, *toreia* [corta toras], com 6 metros de cumprimento. Já [deixa] descascada e arrumada na pilha", como relata *Daniel* (diretor do Sindiflora, entrevista 3). Já a *forwarder* faz o baldeio, ou seja, recolhe e transfere as toras de madeira cortadas de dentro do campo para as margens das estradas. Esse procedimento, desde 2010, é realizado pela Copener.

> A empresa opera com 3 módulos de colheita, com produção média mensal da ordem de 190 mil m³. Visitado o modulo 2 em Inhambupe, projeto Piloto, talhão 5. A área está em início de processamento e no momento da auditoria existiam apenas harvesters em operação. A composição deste módulo é de 9 harvesters, 4 forwarders, 2 caminhonetes, 2 veículos leves e 70 funcionários. O diâmetro mínimo dos toretes é de 4 cm e o comprimento de

> 6 metros. Visitado o trailer operacional, composto de área de vivência, escritório, banheiros e almoxarifado (QUAGLIA, 2015, p. 29).

É importante considerar que a mecanização da colheita significou um importante avanço nas condições de trabalho para essa parte do processo produtivo. Se fizermos uma comparação com o corte a motosserra (instrumento extremamente perigoso e sujeito a constantes acidentes. É possível ter uma visualização dessas condições a partir dos relatos de *Sr. Antônio Miguel* (aposentado, diretor do Sindiflora, entrevista 1), que relata um acidente na colheita nesse contexto:

> Era um encarregado só pra uma área toda. Ele [o acidentado], cortando com motosserra, deixou fazer seis árvores que pra quando caísse, cair de uma vez. Se tivesse mais encarregado pra fiscalizar não fariam isso, diriam assim: 'derrube um, dois, não derrube mais que isso'. Mais, aí, ele colocou seis de vez. *Pra dar produção*. Quando caiu, foi pro lado errado e caiu em cima dele. Morreu na hora (grifo meu)[93].

Durante todo um longo período vigorou ainda na Copener essa forma mais antiga de colheita, quase completamente braçal. A primeira inovação nesse processo foi a incorporação da chamada "grua". Como relata mais acima *Sr. Antônio*, tratava-se de uma "bancada", na qual os trabalhadores "empurravam pra descascar". Foi utilizada no período de transição, quando a Copener deixou de produzir carvão vegetal e passou a exportar a madeira pra Portugal e Indonésia (por volta de 1985). Mas a "grua" era ainda bastante manual e destinava-se apenas ao descascamento. As máquinas só começaram a ser incorporadas após 2006. Na colheita, esta transição significou uma enorme transformação no processo de trabalho com um aspecto positivo que foi a superação dessa forma mais arcaica e rude com motosserra. Mas também, por outro lado, resultou numa enorme diminuição de mão de obra. Ainda segundo *Sr. Antônio Miguel* (aposentado, diretor do Sindiflora, entrevista 1):

> Ficou muito tempo com motosserra e machado. E descascava a madeira de facão. Mudou só depois que o asiático comprou. Primeiro veio umas máquinas testar. Foram embora. Depois veio de novo. Chegaram duas, que cortava rápido, e aí pronto. Hoje em dia tá esse maquinário que acaba com um talhão em dois dias, ou um e meio. Era cento e tantos operadores de motosserra e ajudantes pra fazer o que hoje em dia duas máquinas fazem.

A Copener, inclusive comparando-se com outras empresas produtoras de eucalipto, demorou muito para realizar a mecanização da colheita. Mantendo, até 2006, a colheita com

[93] O grifo que fiz na expressão "*Pra dar produção"* antecipa uma questão que se refletirá neste segundo capítulo, sobre a pressão para a produtividade.

o uso de motosserra. Como pode ser verificado nessa matéria de 21/08/2006, no Jornal Gazeta Mercantil (BAHIA, 2006):

> Das três grandes indústrias baianas de celulose, a Bahia Pulp[94], resultado da união da fábrica de celulose Bacell com a empresa florestal Copener, é a única que ainda não mecanizou completamente sua colheita de madeira. [...] a companhia mantém 85% dos serviços de colheita semi-mecanizado e 15% mecanizado. De acordo com o gerente de suprimento, madeira e patrimônio, Sérgio dos Santos, na colheita semi-mecanizada, o corte das árvores é realizado com motosserra, o descascamento das toras é feito com um conjunto descascador composto por descascadores de anel acoplados a tratores agrícolas com carregadores florestais e a extração de madeira com forwarders. Já a colheita mecanizada é realizada com harvesters e forwarder. Mas, com a expansão da fábrica, cujos investimentos são da ordem de US$ 400 milhões, a situação vai se inverter. Segundo Santos, 20% da colheita será semi-mecanizada e 80% mecanizada. Diferentemente da Veracel e da Suzano, na Bahia Pulp a operação da colheita é 100% terceirizada pelas empresas ABC Florestal, Bahia Norte Florestal e Sulforest. A atividade gera 350 empregos.

Segundo *Paulo* (dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7), a demora em mecanizar a totalidade da colheita na Copener teria haver com a dificuldade de se encontrar tecnologia para o terreno acidentado da região. O que parece se confirmar com o relato de *Sr. Antônio* (aposentado, diretor do Sindiflora, entrevista 1) citado mais acima: "Primeiro veio umas máquinas testar. Foram embora. Depois veio de novo."

Na pesquisa encontrada a respeito das condições de trabalho na operação da *Harvester* e *Forwarder* (YAMASHITA, 2002, p. 47)[95] é possível identificar as melhores condições de trabalho com a colheita mecanizada. Os autores ressaltam isso ao afirmar que as máquinas "apresentam diversos aspectos ergonômicos e de segurança favoráveis à manutenção da segurança e conforto do operador". Mas elas abordam outros problemas dessa atividade nesses modernos tratores, tais como: "o estresse provocado pela execução de uma atividade solitária, dentro de uma floresta, distante do ponto de apoio administrativo e de convívio social" (já que em geral, uma máquina de colheita opera praticamente isolada); o que representa ainda um risco para o caso do trabalhador sofrer "um mal súbito" ou algo do tipo, e ter dificuldade em ser socorrido. Por isso a autora sugere que "tarefas executadas em áreas

[94] Aqui parece haver um erro na matéria ao se confundir o complexo (na época, Copener/*Bahia Pulp*) com o nome que adquiriu a fábrica de celulose após a compra pela *Sateri*/RGE (o nome passou de *Bacell* para a *Bahia Pulp*), quando a matéria trata muito mais do manejo do eucalipto (ou seja, da Copener). Ver quadro 4.

[95] Pesquisa a respeito da colheita com estes tipos de tratores em uma empresa florestal terceirizada de São Paulo, não foram encontradas outras pesquisas específicas sobre estes tipos de tratores.

muito isoladas deveriam privilegiar o trabalho em dupla, com dois operadores ou com acompanhamento de um veículo de apoio" (YAMASHITA, 2002, p. 47).

Mesmo com tais condições ergonômicas melhores, há, ainda assim, riscos de lesões nessa tarefa, pois "a atividade realizada por apenas uma das mãos ao manejar o *join stick*, com movimentos repetidos dos dedos, podendo levar o operador a contrair lesões de esforços" (YAMASHITA, 2002, p. 47). Atividade que precisaria assim, segundo ela, ser acompanhada de constante pausas, para amenizar os riscos.

Ainda de acordo com Yamashita (2002, p. 42) um outro problema desta atividade é a tendência a incorporação de turnos na colheita após sua mecanização:

> Devido à necessidade de otimização do sistema de colheita, com o uso de modernas máquinas de custo elevado, e a necessidade de alimentação constante das indústrias de papel e celulose, é comum no setor florestal o trabalho em turnos, em especial nas tarefas relacionadas com a colheita […]. O trabalho em turnos, especialmente o noturno, tem acarretado problemas de sono, distúrbios nervosos e digestivos nos trabalhadores. Os trabalhadores em turnos dormem menos horas do que aqueles que executam tarefas diurnas, apresentando cochilos mais longos e em maior número, apresentam sono descontínuo fora do período principal do sono e prejuízo do sono paradoxal (YAMASHITA, 2002, p, 29).

A Copener, seguindo essa dinâmica do setor após a adoção da mecanização, também implantou um regime de turnos. Esse foi um tema de mobilização por parte do sindicato. *Sr. Antônio Miguel* (aposentado, diretor do Sindiflora, entrevista 1) aborda o problema do trabalho noturno nesse setor:

> Olha, eu não assisti, mas já ouvi falar de acidentes com máquina. Já teve um trator que desceu nessas baixadas, com menino sem muita experiência. Outro, a máquina virou com ele, em lugar ruim. *Porque trabalham a noite*. Esse não é um serviço pra trabalhar a noite. Porque tem muito lugar acidentado. Buraco. Até mesmo que se cava pra caçar, e cai ali a pessoa se acaba. Depois teve esse trabalho de desmatar com a corrente, era um trator de um lado, outro de outro com corrente pra desmatar, ai também parece que teve muito acidente. A Copener no início não pensava nessas coisas, só queria produção. A valência, graças a Deus foi o Sindiflora [grifo meu].

Esses acidentes que *Sr. Antônio Migel*[96] afirma não ter certeza de terem de fato acontecido, não puderam ser confirmados nessa pesquisa. Também a técnica de desmatamento com corrente (com dois tratores nas pontas) não puderam ser confirmadas e

[96] Aposentado, diretor do Sindiflora, entrevista 1.

provavelmente não são mais utilizadas. O central desse trecho é o destaque à questão do trabalho noturno. Uma das lutas travadas mais tarde pelo Sindiflora, em 2014, foi justamente para melhor "regular" este trabalho noturno. O sindicato precisou fazer um conjunto de paralisações, aos finais de semana, para conquistar um acordo coletivo de trabalho de turno com a Copener.

Do ponto de vista mais abrangente, do impacto do processo de mecanização, é preciso refletir sobre o problema da redução dos postos de trabalho. Essa redução foi imensa na colheita: em 2006, quando a colheita era semimecanizada, as terceirizadas da Copener empregavam 350 operadores nessa função (BAHIA-PULP, 2006). Depois da mecanização e da primarização desta atividade, a Copener contratou apenas 60 trabalhadores para operar as modernas máquinas de colheita adquiridas (BSC, 2011). Esse processo também aconteceu, numa proporção menor, no viveiro. Relata *Maria*[97]: "A gente tinha um quadro, na época que eu entrei, no Viveiro, de 540 trabalhadores. Hoje [2016], a Copener, nos dois viveiros, ela não chega a 400 trabalhadores. E antes a gente tinha só com uns 540". Importante também destacar que estas duas atividades (colheita e viveiro), que sofreram mecanização, que foram exatamente aquelas primarizadas.

Assim, a mecanização é um fenômeno contraditório. Como abordado no primeiro capítulo, Antunes (2002) identifica essa contradição do avanço tecnológico no processo de trabalho, nos marcos da reestruturação produtiva, chamando-a de "multiprocessualidade contraditória". Processo que incide sobre o processo de reconfigurações do mundo do trabalho. A mecanização é a base para a redução de postos de trabalho, em especial em funções em que as condições são melhores. É a base, por sua vez, para a ampliação do "exército industrial de reserva", que ao se manter permanente em níveis elevados constitui o que ele chama de "desemprego estrutural". O "desemprego estrutural" é, por sua vez, fundamental para exercer uma pressão sobre os demais postos de trabalho, mantendo-os em condições cada vez mais precárias.

Os avanços na tecnologia têm resultado em drásticas reduções de ocupações e até extinções de funções. Muitas dessas funções, de fato extremamente degradantes, como o trabalho com motosserra e facão, são substituídas por atividades que envolvem muita

[97] Diretora do Sindiflora, trabalhou no viveiro. Entrevista 4.

tecnologia, e executadas por trabalhadores mais “qualificados”, porém numa quantidade muito reduzida. Aos demais trabalhadores, "descartados", não é oferecido outra oportunidade para que possam se “ocupar”. Essa "multiprocessualidade contraditória", defendida por Antunes (2002), constitui-se exatamente, por um lado, numa altíssima exigência de capacitação de algumas ocupações, como esta (operadores de *Harwerster* e *Forwerder*); por outro, no fato de que se relega a uma grande massa de trabalhadores tarefas extremamente precárias, que envolvem pouca tecnologia e pouquíssimo preparo, mas em que também se acessa a pouquíssimos direitos e benefícios e baixos salários. Esse é um dos efeitos, contraditórios, da mecanização na colheita na Copener, como afirma acima *Sr. Antônio*: “Era cento e tantos operadores de motosserra e ajudantes pra fazer o que hoje em dia duas máquinas fazem.”

Por fim, outro dado chama também atenção nessa pequena reportagem da Gazeta Mercantil citada acima referente à questão da terceirização da colheita na Copener. Ela revela que 100% da colheita da empresa era terceirizada. Mas não era só a colheita. “A área da Copener tinha terceirizada demais” afirma *Sr. Antônio*. Começou com “os gatos”, na década de 1980 e 1990, beirando os anos 2000. Às vésperas da greve de 2010, que é a referência temporal central desta pesquisa, praticamente todas as atividades da Copener eram realizadas por “prestadoras de serviços”.

2.7 A Terceirização

Desde o surgimento e percorrendo toda a sua história, a terceirização se destaca como uma marca da Copener, bem como do conjunto das empresas que exploram as terras do Distrito Florestal Norte, quer seja na monocultura de eucalipto, quer seja na monocultura de pinus. Esteve presente na forma considerada a mais antiga constituição da terceirização em nosso país (GRAÇA *et al*, 2017), os chamados “gatos”. Essa forma de relação de trabalho resultava, no campo, em condições análogas às escravas, em que se trocava a força de trabalho quase que apenas por alimentação e alojamento, como observado e analisado por Gonçalves e Machado (1996, p.33):

> No caso do setor florestal, e especificamente no Litoral Norte da Bahia, o processo de terceirização está ainda mais distante do “discurso moderno da

> eficiência empresarial.” Ali, as empreiteiras contratadas pela Copener, ou pelas siderúrgicas, muitas vezes contratam sub-empreiteiras que não são sequer formas constituídas legalmente (os “gatos”), e que vão buscar os trabalhadores em regiões distantes, submetendo-os a condições de trabalho sub-humanas. Os salários, já bastante baixos, via de regra são suficientes apenas para pagamento da alimentação e do alojamento que o “gato” coloca à disposição dos trabalhadores.

Os “gatos” são práticas de intermediação de mão-de-obra vigentes no país desde o fim da escravidão, mas que se expandiram muito a partir da década de 1960 (BARBOSA e ALVES, 2008). Isso porque a chamada "modernização conservadora[98]" da agricultura brasileira ampliou a utilização de força de trabalho assalariada no meio rural. Tais relações de trabalho se deram, contudo, nos marcos das precárias condições do campo, com resquícios da nossa herança escravocrata e patriarcal. Articulou-se, também, com a característica sazonal destas atividades, constituindo-se na prática de vínculos temporários. Deixando esses trabalhadores ainda mais vulneráveis: trabalhando em períodos incertos e, recorrentemente, distantes das suas regiões de moradia. A tudo isso se associa à figura do aliciador de mão-de-obra, o "gato" propriamente dito, que se aproveita dessas diversas condições que fragilizam o trabalhador, e o submete a uma situação análoga à condição escrava; recebendo, em geral, salários irrisórios.

Gonçalves e Machado (1996) falam exatamente disso, ao demonstrar de modo mais agudo e dramático o quadro das condições de trabalho na região do litoral norte:

> Esta estrutura de organização do trabalho cria formas de controle e exploração do trabalhador com a própria empresa. É comum na região a existência de ‘mercearias’, chamados ‘cai-duros’ pelos trabalhadores, nas quais são vendidos produtos por preços nunca conhecidos e muitas vezes superiores aos praticados em qualquer outro lugar dentro da cidade (GONÇALVES e MACHADO, 1996, p. 33).

Os autores vão mais fundo e denunciam, citando uma matéria do “Jornal à Tarde”, de 25 de maio de 1993, a existência de trabalho infantil em empresas como a Ferbasa, a Solum, que na época operavam nas fazendas da Copener (GONÇALVES e MACHADO, 1996, p. 33).

[98] Termo se refere às transformações na agricultura brasileira, impulsionadas pelos governos militares, que incentivaram um desenvolvimento técnico e de utilização de insumos nos marcos de uma lógica de intensificação do latifúndio e do modelo exportador de produtos de pouco valor agregado. Sobre isso ver reflexões na seção “o eucalipto” deste capítulo.

Esse quadro coincide com alguns relatos dos dirigentes sindicais entrevistados sobre a incidência dos "gatos" (eles chamam de “gatas”) na Copener:

> [...] “as gatas”, assim, pegavam uma pessoa lá do sertão, vinha com um monte de gente, botava lá pra trabalhar, ninguém de carteira assinada, entendeu? Ninguém acompanhava, ninguém via, não tinha sindicato perto pra ver. Então quem se acidentava mandava embora. Se o patrão quisesse dava alguma coisa, sustentava até ele ficar bom. E era assim que funcionava. A Copener, ela tinha muita gente trabalhando desse jeito. Então, não tinha custo né, um trabalhador desse não tinha custo. [...] [A gata] era uma pessoa que arrebanhava um monte de trabalhadores, e era como se fossem funcionários dele, mas não tinham nenhum vínculo com ele. Então ele trabalhava no nível de produção. O cara [o trabalhador] só ganhava o que produzia. Eles estabeleciam uma meta que o cara trabalhava um dia inteiro e não ganhava às vezes o valor de um dia de salário mínimo. Então, eram condições muito perversas que eles calculavam pra que o cara produzisse muito pra eles, mas no final ganhava pouco. Tinha uma série de artifícios que eles usavam que só traziam malefícios, só trazia dificuldade pro trabalhador. Então foi uma época bastante difícil, esse período aí, eu diria que de 1980 *até os anos 2000* [...] (*Edmundo, ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8)* [grifo meu].

Cabe aqui um destaque: um breve exame das diversas fotografias na pesquisa documental analisada, permite verificar a composição racial destes trabalhadores, majoritariamente negros. A região do Agreste e Litoral Norte da Bahia se insere em um marco geográfico em que o povoamento desde os primeiros anos do Brasil Colônia teve a presença negra como marcante (PRADO JR, 2011). Não foi possível nesse trabalho aprofundar esse aspecto, mas não poderia deixar de se mencionar a combinação dessa modalidade de relação de exploração, a “gatas”, com a questão racial. Configurando, assim, uma herança maldita do nosso passado escravista, que deixou marcas sociais até tempos tão recentes.

É alarmante que tais práticas conseguiram permanecer, como relata *Edmundo,* até os anos 2000. *Edmundo* explica que seguiram existindo situações assim, mesmo com o combate realizado pelo Sindiflora, em parceria com a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) de Alagoinhas, a partir do meio da década de 1990. Eles, sindicato e DRT, percorriam juntos as diversas áreas do cultivo em busca dessas situações irregulares. A extensão territorial do cultivo e a possibilidade desta atividade ser realizada em campos distantes e escondidos, contudo, permitiram que até o início deste milênio os “gatos” ainda fossem uma realidade na região. E mesmo após a redução e eliminação dos “gatos”, seguiram nas terceirizadas condições de trabalho bastante degradantes e inúmeros descumprimentos da legislação trabalhista.

> Quando o sindicato passou a ter registro e chamar a empresa pro acordo coletivo aí essas daí [os gatos] foram se afastando, porque as que não tinham como registrar funcionário não tinham como fazer acordo. A gente ainda andou um tempo aí atrás de um cidadão que tinha uma empresa lá, conhecido como Z. E esse era o mais difícil da gente encontrar. Porque botavam ele pra trabalhar nas áreas mais difíceis da gente chegar.
>
> [...]
>
> Então foi uma época bastante difícil, esse período aí, eu diria que de 80 até os anos 2000, quando o sindicato começou a atuar assim eu diria um pouco mais forte. Uma presença mais marcante nas áreas. E eu diria também que a Delegacia Regional do Trabalho foi fundamental.
>
> [...]
>
> A delegacia, geralmente eles funcionavam com três fiscais. Tinha uma fiscal do trabalho. Uma pessoa da medicina. E tinha outro... Geralmente eles estavam em três pessoas. E geralmente quando eles iam pras áreas eles faziam contato. Inicialmente faziam comigo, depois passaram a fazer com o próprio sindicato. Pra marcar o período que eles estariam presentes. Queriam visitar as áreas, mas não conheciam. Aí como o sindicato já conhecia um pouco né, acompanhava e tal. Então, isso foi muito bom. Porque... Eu cheguei em áreas com a DRT que a fiscal entrou comigo dentro da floresta lá cortada, passando por cima dos galhos e tal, pra descobrir trabalhador sem carteira registrada. E a gente chegou lá e encontrou uma equipe lá com todo mundo sem carteira assinada. A gente foi pro escritório lá, o *container* lá da empresa, lá dentro da floresta, aí ela fez o cara assinar na hora. O cabo de turma, conhecido como cabo de turma, que tava lá tomando conta da equipe, ela fez o cara assinar na hora. Disse "não, não tem problema, não se ficar riscado, o senhor assina aí, que eu própria vou levar a carteira pra o contador de vocês, pra ele carimbar".
>
> A gente enfrentou assim várias situações, que eu diria que foi um marco pra gente que tava à frente de uma luta que a gente talvez não imaginava que pudesse galgar alguma coisa assim mais de concreto. Isso foi em 98 por aí (*Edmundo, ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8*).

Paulo[99], apesar de não ser do Sindiflora, estagiou na Copener e depois trabalhou já com técnico de agropecuária, em uma terceirizada da empresa. Ele traz um relato que reforça os dados acima apresentados.

> Na época era tudo muito diferente de hoje. Foi assim, em meados da década de 90, 94 por aí. Ainda a gente se deslocava de pau-de-arara, não tinha muita observância na área de segurança do trabalho, regime de trabalho. Dormiam em alojamentos, os trabalhadores, na verdade depósito de gente, alojamentos rústicos, sem condições de higiene. A água que bebiam, inclusive, vinha de um carro pipa, aquela água barrenta, sem tratamento. Era um trabalho quase escravo. Porque assim, a gente acordava três da manhã, em média, aí pegava já o almoço. O almoço era feito no refeitório, a gente

[99] Dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7.

> pegava aquela marmita, e aí provavelmente quando fosse almoçar já estava sem condições, já tinha azedado a comida. Aí viaja às vezes duas, três horas em pau-de-arara pra chegar nos talhões onde ia ser feito os trabalhos, seja colheita, seja plantio. Trabalhava da hora que chegasse, não importava a hora que chegasse, até as cinco horas da tarde. Depois pegava novamente o pau-de-arara pra chegar às vezes sete, oito da noite novamente no alojamento. Era esse o regime de trabalho na época. Tanto no estágio; quando em 95, [quando] eu trabalhei no combate à formiga na outra terceirizada, não tinha condições, observância dos direitos trabalhistas, em partes. Porque era pau-de-arara, era alojamento com condições, não vou dizer sub-humanas, mas condições precárias. Um amontoado de gente e trabalhando de segunda a sábado nesse regime. Acordar três da manhã, chegava no alojamento oito da noite, era tomar um banho e dormir porque três da manhã novamente tinha que tá no trecho. Aí na época era isso, ninguém ouvia falar de sindicato, não ouvia falar de direitos trabalhistas. A maior parte dos trabalhadores eram semianalfabetos, eram trabalhadores braçais, de técnico mesmo na área, na época que eu trabalhei no combate a formiga, de técnico mesmo só tinha eu. Tinha a parte de escritório, mas quem ia pro campo era eu e mais os trabalhadores braçais, como disse, a maioria era semianalfabetos, ou totalmente analfabetos. E não tinham nenhuma noção de que estavam sendo explorados. Eles geralmente eram arregimentados nas fazendas circunvizinhas, então passavam aquelas equipes buscando trabalhadores para trabalhar prometendo grandes ganhos, mas quando chegava a realidade era outra. Alguns logo iam embora, outros permaneciam. Mas assim, a gente via que os que permaneciam não tinham nenhuma visão de futuro. Era trabalhando pela comida. A gente via que aqueles que permaneciam, a maior parte já eram pessoas assim de meia idade pra frente assim, porque os mais jovens acabavam não querendo aquele tipo de trabalho. A média de idade daqueles que permanecia no campo era de 30 a 40 anos. Os mais jovens não encaravam. Os que ficavam trabalhavam mais pela comida do que com planejamento de futuro. Porque, como eu disse, a maior parte era analfabeto e eles não tinham uma visão. Era essa a realidade quando eu trabalhei na área do “reflorestamento”.

São várias as questões que podem ser identificadas nos relatos acima: precariedade na alimentação, no alojamento, na higiene, no transporte, excesso de carga horária de trabalho, baixa remuneração etc. Ele dá ênfase, ainda, às condições precárias de transporte. Em geral os trabalhadores desse setor passam muitas horas no transporte, por conta da dimensão geográfica das áreas cultivadas.

> Como eu disse, um pau-de-arara, um caminhão. Vai em torno de 100, 120 trabalhadores num caminhão, tudo amontoado, não tinha acomodação era todo mundo amontoado junto com ferramentas etc. No mesmo caminhão que iam os trabalhadores, iam as ferramentas, iam os produtos, no caso: os venenos. Ia tudo misturado, iam os tambores de combustível, que se o caminhão precisasse abastecer no meio do talhão, aí tava tudo lá, e as vezes levava combustível pros tratores no mesmo caminhão (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*).

As condições precárias nos primeiros anos da empresa, contudo, não eram exclusivas das terceirizadas, embora nelas fossem mais graves. Os relatos de *Sr. Antônio Miguel*[100], trabalhador mais antigo entrevistado, reforçam a existência de vários desses problemas também entre os contratados pela Copener. Ele que foi funcionário da Copener praticamente desde a sua fundação (a Copener surgiu em 1981, ele começou a trabalhar em 1983). No trecho abaixo ele fala da dureza do trabalho braçal nas diversas funções pelos quais passou, da carga horária, do regime de trabalho etc.:

> A gente trabalhava muito. Eu fui testado por todos os encarregados da Copener. Parece que eu era a prova: "Vamos ver se esse homem trabalha!" [risos]. Mas eu trabalhava muito, tinha uma potência, não corria, não. Meu rojão era forte! Não parava! Quando pensou que não, [a empresa] começou a cortar para Portugal e para a Indonésia. Aí vieram as máquinas pequenas que a gente empurrava madeira na mão. Aí eu saí do campo. Antes eu trabalhava na enxada. Trabalho braçal. Eu comecei trabalhando na enxada. Plantio. Todas essas áreas de eucalipto nessa região eu já plantei. Quando não era uma semana, era outra. Aí o pessoal falou: "agora vai cortar para Portugal". [Selecionou] a turma que ele gostava, o encarregado. Gostava da gente. Aí a gente trabalhava até de noite, uns cortava com motosserra e machado, não era com essas máquinas de hoje, não. E a gente botava a madeira na máquina para descascar. Colocava numa bancada, da bancada ia empurrando para descascar. Depois começou a mandar para Camaçari, pra *Bacell*[101], quando o Sucano comprou[102]. A gente ainda descascava nessas máquinas. Aí depois sugeriram que era para a gente carregar as carretas. Carregava no braço. Muitos acidentes tinham. Gente machucava a mão, quebravam a mão, quebravam a perna, quando os troncos caiam. Tinha que carregar e acomodar todas certinhas para viajar. Era uma turma pela noite, outra turma pelo dia. Depois disseram assim: "Olhe Toin, você está uma pessoa mais idosa..." Apareceu também um problema de saúde, primeiro eu só suava um lado, esse lado daqui [mostrou o lado], o outro lado eu não suava nada. Certo dia tive um ataque no campo, lá em Itanagra, eu cortando madeira lá, eu fiquei agoniado pra morrer. Ai a médica me suspendeu, Dra X. Disse assim: "olha, o *Sr. Antonio Miguel* a partir de agora ele só pode fazer as atividades que não sejam braçais, porque se um calor pega ele, ele vai pra 40 graus, ele não suporta... e pode morrer." Passei então a ficar vigiando as máquinas de noite. Entrava 6h da noite e saia no outro dia 7h da manhã. Nesse tempo era um descanso só, você só descansava durante o dia, depois que entrou os turnos. Era só dois vigias, eu e outro colega. Era chamado Z. Aí depois eu fiz um teste para torre, passei no teste; para torrista, para ficar lá em cima delas olhando se tem fumaça [o torrista fiscaliza incêndios]. Depois surgiu umas vigilâncias montadas. Estavam roubando muita madeira nativa da empresa, nas matas que eles deixavam pra os animais, pros bichos ficar [se refere às reservas de preservação ambiental

[100] Aposentado, diretor do Sindiflora, entrevista 1.

[101] Um dos nomes adotados pela BSC, a fábrica de celulose de Camaçari. Ver quadro 4.

[102] Como abordamos acima, essa compra se efetivou em 2003.

> estabelecidas em lei]. Tinha uns caminhões que vinham de Sergipe para roubar, pra cortar madeira de noite. Trabalhei como vigilante montado. Ia de dia, rodava as áreas todas e procurava madeira roubada. Onde achava telefonava pra Copener. Chegavam lá tinham um, dois, às vezes dois caminhões e meio de madeira nativa. Aí ganhei nome na Copener: "É Antônio vigia!". Tinha destaque. Depois trabalhei um tempo na portaria, ali na Quatis [fazenda que hoje é Viveiro], fiquei dois anos e quatro meses na portaria, como vigia. Depois voltei a ser vigia montado, num jumento. E enquanto isso eu também fazia o trabalho para o sindicato. Sempre que precisava o presidente do sindicato me chamava, eu vinha pra sede. E a Copener também me considerava muito, sabia do meu trabalho. Em vários anos veio a promoção de melhor vigia[103], tinha destaque. Eu trabalhava certo, cansei de ir pros matos de noite, vigiar sozinho. Aí depois chegou a idade de me aposentar. Me aposentei com 60 anos, há 3 anos. Ainda fiquei um ano e 4 meses trabalhando como aposentado (*Sr Antônio Miguel, trabalhador mais antigo entrevistado, dirigente do Sindiflora, entrevista 1*).

Há outros aspectos da precariedade no trabalho, nesse período da década de 1980 e 1990, que estão presentes nas condições de trabalho tanto entre os terceirizados quanto entre os efetivos. Sr. Antônio fala dos transportes dos trabalhadores, em caminhões "pau-de-arara" (relatado também no trecho já citado da entrevista com *Paulo*[104]*,* com relação aos terceirizados). *Sr. Antônio* também chega a falar em vários momentos, das vestimentas dos trabalhadores, afirmando que "não tinha nem farda!". Aborda situações que implicam problemas na segurança dos trabalhadores: "no campo de sandália havaiana, pra cortar madeira", e "de calça rasgada". Esta situação nos remete a uma imagem da condição de extrema pobreza desses trabalhadores e completa negligência da empresa com relação às condições mínimas para o exercício do trabalho, deixando-se à mercê do próprio trabalhador criar tais condições. Ou seja, completa ausência de equipamentos individuais de segurança (EPI), relegando aos trabalhadores individualmente a responsabilidade pelos acidentes que pudessem vir a sofrer. Tudo isso, evidentemente, tendo em vista reduzir custos para a empresa.

Contudo, de acordo com os relatos, os descumprimentos da legislação e inúmeras irregularidades estão muito mais presentes nas empresas terceirizadas. *Edmundo*[105] ressalta que a quantidade de acidentes e a tentativa de burlar a legislação para não se responsabilizar

---

[103] Há aqui mais uma materialização do já referido "envolvimento cooptado", quando as empresas "incentivam" a produtividade do trabalhador com prêmios e/ou homenagens. É também um mecanismo para reforçar a disputa entre os trabalhadores.

[104] Dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7.

[105] *ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8.*

por eles, era muito constante nas empresas terceirizadas da Copener. Cita-se aqui um dos relatos trazidos por ele, que teria acontecido por volta do ano de 1998:

> Y. entrou numa empresa lá e no terceiro dia de trabalho ele sofreu um acidente. Caiu um galho de árvore seca do alto, furou a viseira do capacete e "vazou" o olho dele. Você sabe o que a empresa fez? Pegou a carteira dele que já tinha recolhido, devolveu e disse: “olha vá pro hospital e não diga que se acidentou trabalhando que é ruim pra você” [...]. O vizinho dele que trabalhava comigo disse "rapaz, olhe, lá no trabalho tem um colega meu que é envolvido aí com a questão do sindicato, porque você não vai procurar ele". Ele aí foi atrás de mim. Me explicou a história toda. Falei: "Y., é o seguinte, amanhã de manhã eu vou sair daqui de manhã. Você sabe onde tá o escritório da empresa?" "Sei". "Você tem como ir lá de manhã". "Tenho". O cara assim ó [fez o gesto da mão protegendo o olho] com a mão no olho. Sem poder... o olho escorrendo lágrima e tal. No dia seguinte ele foi comigo no escritório, quando eu cheguei lá no escritório... Inclusive conhecia a menina, que trabalhava lá. Aí falei com a menina, disse: "Z., venha cá, com é que tá a situação aqui da empresa V. Disse: "não *Edmundo* tá tudo ok aqui pra contratar, mas até agora não contratou ninguém". Falei "Ó Z., já contratou sim. Já contrataram mais de 50 pessoas. Inclusive esse rapaz aqui que já sofreu um acidente. E o seu patrão devolveu a carteira dele dizendo que ele fosse pro hospital, mas não dissesse que se acidentou trabalhando. Então você faz o seguinte, você me faz um favor, você liga pra ele e diz que é o *Edmundo* do Sindiflora, que está aqui. E que ele assine a carteira de imediato do rapaz porque senão eu vou ligar pra DRT e a gente vai interromper o contrato dele junto à Copener." Aí, isso foi de manhã, quando foi de noite já tinham recolhido a carteira do rapaz, assinaram e encaminharam pra CAT, e ele ficou três anos afastado, e pela idade, como ele já tinha um bom tempo de contribuição, acabou o INSS o aposentando. É um dos... que eu tava me referindo antes que a gente conseguiu reverter [ele estava relatando que o sindicato conseguiu reverter várias demissões resultantes de acidentes de trabalho]. Quer dizer, um cara que tava até então praticamente desempregado, porque a carteira não tava assinada, se tornou aposentado por "invalidez". Infelizmente por "invalidez" porque foi acidente (*Edmundo, ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8*).

Também sobre o setor de transporte de madeira (setor que não entra na base do Sindiflora), há dados que confirmam a imposição, por parte das terceirizadas, de condições degradantes e precarizantes. Aqui segue uma reportagem reproduzida no site “Portal Notícias de Alagoinhas”, no dia 22 de agosto de 2014. Não foi encontrada réplica das empresas, às quais a matéria sinaliza que deixaria aberto o canal para que elas respondessem.

> Motoristas de empresas que prestam serviços a BSC Copener, entraram em contato com o programa Comando Geral da 89,5, apresentado por X. [106]e Y., informando que alguns deles estão trabalhando horas a mais do que a prevista no contrato, ainda de acordo com os carreteiros que preferiram não

[106] Mesmo tendo sido citado explicitamente nomes na matéria, optou-se aqui por não reproduzi-los.

> se identificar, para cada caminhão deve haver três motoristas, sendo que um deles assume o controle do veículo a cada 12 horas. De acordo com trabalhadores da JD Roza transportes e serviços florestais, a empresa está querendo demitir alguns dos seus motoristas para deixar apenas um rodando em cada caminhão. Eles afirmaram que já tem empresas que também prestam serviço a BSC fazendo isso, e carreteiros estão trabalhando em jornadas exaustivas, além de terem seus salários reduzidos. "Já teve várias reuniões pra colocar três motoristas, as empresas não colocam e a Copener não faz nada, ainda diminuíram o nosso dinheiro". Relata um dos motoristas ao programa Comando Geral. "Quero pedir que a BSC Copener, que fiscalize as empresas das carretas de madeira, têm motoristas rodando 48 horas sozinho, Isso é um risco para o motorista e para quem está trafegando na rodovia", conclui um dos funcionários. Os caminhoneiros chamam a atenção do senhor V. e Z. da BSC, para que tomem conhecimento da situação que eles estão passando, arriscando suas vidas nas estradas. O programa Comando Geral deixa aberto o espaço para que as empresas se pronunciem e informe o que realmente está acontecendo (MOTORISTAS, 2014).

Assim, perpassou centralmente pela terceirização o marco da forma como a precarização social do trabalho se materializou no plantio e cultivo de eucalipto na Copener em sua história. Mas foi também esse um dos grandes motivadores de embates e de lutas na história do Sindiflora. Foi o acúmulo destas condições precárias que serviram de combustível para a explosão da greve em 2010. É uma das hipóteses que se defende nesse trabalho e que será melhor desenvolvida no terceiro capítulo. A greve resultou do agravamento destas contradições, combinadas a um contexto que favoreceu seu desdobramento. Combinou também, além disso, com um acúmulo de experiências de resistências, que tiveram como aglutinador organizativo o Sindiflora. Tratemos sobre isso a seguir.

2.8 As Resistências

A história da Copener, desde o princípio, foi marcada por embates entre os interesses do empresariado do setor e dos trabalhadores e comunidade local. A expansão da eucaliptocultura pelo litoral norte e agreste do estado e a tentativa, não consumada, de construção da fábrica de celulose na região encontrou no movimento "Basta ao Reflorestamento" – uma articulação de pequenos agricultores, moradores, entidades, movimentos e organizações locais contrários aos impactos ambientais e sociais do

empreendimento – o seu principal opositor na época (SAMPAIO, 1999, p. 22; GONÇALVES e MACHADO, 1996, p. 32).

Sr. Antônio Miguel[107] também fala desse processo, especialmente a luta para impedir a implantação da fábrica de eucalipto:

> Então, teve muitos movimentos. Principalmente quando eles disseram que iriam fazer a fábrica em Porto [do Sauípe]. Primeiro era aqui, em Porto de Pinheiro. Aqui chegaram a começar, mas o pessoal embargou porque diziam que iria ter muita sujeira. Pra onde ia essa sujeira? Ia pro Rio Inhambupe? Aí teve protesto, teve caminhada, veio o pessoal de fora, veio os padres. Aí levou pra Porto do Sauipe. Lá em Sauipe fizeram a base e tudo, até hoje tá lá a base, mas não foi pra frente. Quando descobriram que iam jogar todos os produtos no mar. Ela [a Copener] negava, dizia que iria ter refinaria, iria ter tudo pra não sair no mar nada de sujeira, mas não concordaram.

Mas *Sr. Antônio Miguel* alerta que a não concretização da fábrica tem a ver com outros processos e, nesse caso, não foi resultado direto dessas mobilizações: "[...] não foi o povo que embargou, nem nada não, nem freira, nem padre... Foi porque eles não tinham um terceiro com eles [trecho incompreensível]. Era muito dinheiro." De fato, como explicam Gonçalves e Machado (1996, p. 29-30), a queda nos preços da celulose, somada à dificuldade em encontrar uma terceira parte interessada para se somar ao acordo já formado entre a Copener e a gaúcha Norcell, inviabilizaram o projeto. De fato, faltou "um terceiro"!

Isso não significa que o movimento que confluiu no "Basta ao Reflorestamento" não foi importante. Muito pelo contrário, foi deste processo que resultou em 1993, o Sindiflora.

> Diante da incerteza com relação à futura utilização das florestas COPENE/NORCELL e da existência de condições de trabalho precárias nas empresas consumidoras de carvão vegetal, uma nova questão passou a se apresentar como um canal importante para a redefinição da luta: a criação de um sindicato de trabalhadores assalariados rurais (GONÇALVES E MACHADO, 1996, p. 32).

O Sindicato já nasce tendo o problema das "terceirizações" como a principal questão a ser enfrentada (GONÇALVES e MACHADO, p. 33). Mas nos primeiros anos o sindicato teve muita dificuldade de reconhecimento, seja porque a empresa se negava a legitimá-lo, seja porque também os trabalhadores, diante de todas essas dificuldades e do "boicote" da

[107] Aposentado, diretor do Sindiflora, entrevista 1.

Copener e demais empresas, acabavam não se "animando" com esse importante instrumento.

> O Sindiflora foi fundado em 93. Antes da gente entrar, estava meio parado. Foi fundado em 93, mas estava parado, inclusive não tinham diretores. Aí começamos a organizar, mas era difícil, porque a gente não tinha registro sindical. A gente ia fazer proposta de acordo, levava pras empresas, chegava na hora de sentar, aí as empresas alegavam: "cadê o registro sindical, eu só sento com vocês se conseguirem o registro." Aí, todo o trabalho, todo o movimento, ia por água abaixo. Até pra protocolar um documento era uma dificuldade, passava o dia inteiro, as pessoas não nos atendiam direito. Houve muitos que desistiram, achavam que não ia dar certo a luta, eu mesmo pensei até em desistir. A gente ia cedo, por que os trabalhadores vão cedo, quatro da manhã. Íamos nos ônibus pra dar uma palestra, conversar, falar da importância do sindicato na vida do trabalhador e os camaradas nem ligavam. Faziam [de conta] que estavam dormindo, baixavam a cabeça... Aí tinha dia assim que você ficava pensando: "Não vai dar certo!". Mas sempre tinha alguém que dizia: "Não! Vai dar, é assim mesmo!" Chegou um período em que muitos desistiram. Ficou eu e o F., ali buscando, tentando, tentando com uns deputados na época pra conseguir o registro, porque a gente não tinha nem dinheiro, nem filiado, nós tínhamos direito na época. Buscamos aí uns deputados pra ver se pagavam o registro, o edital, pra fazer a publicação do edital. Conseguimos através do deputado aí, foi o Luiz Alberto[108], conseguimos fazer essa publicação. Conseguimos fazer a publicação de 2008 pra 2009[109]. Em 2006 conseguimos formalizar os diretores, muitos não queriam, na verdade. Pra conseguir conquistar dava muito trabalho, às vezes só na amizade mesmo. Conseguimos fazer a eleição, final de 2006. Em 2007 mais ou menos foi que Y. [o advogado] chegou, foi quando conseguimos, em 2008 pra 2009, o registro. A partir daí nós entramos com algumas ações de "descumprimento" e tal, de algumas empresas. Foi quando o próprio Ministério do Trabalho veio a reconhecer que nós já tínhamos o comprovante da publicação no diário oficial, ai até o imposto sindical, que as empresas repassavam pra FETAG, a partir de 2009 o ministério do trabalho reconheceu que quem era responsável por esses trabalhadores era o Sindiflora. Aí conseguimos avançar bastante graças a Deus! (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*).

As ações de descumprimento, das quais *José*[110] se refere, tiveram uma grande importância, como um desses fatores que ajudaram na combinação favorável no desenrolar das lutas posteriores, em especial da mobilização em 2010. Essa é a reflexão que faz *Paulo*[111]:

---

[108] Luiz Alberto era, na época, deputado federal pelo PT.

[109] Conforme confirmação no registro sindical, o registro foi realizado em 2008. Fonte: Diário Oficial da União. Nº 68, 9 de abril de 2009, seção 1, p. 111, ISSN: 1677-7042.

[110] Diretor do Sindiflora, entrevista 4.

[111] Dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7.

> Em paralelo a isso [às insatisfações no viveiro], o Sindiflora já tinha uma ação trabalhista contra uma terceirizada que tinha falido e deixou um passivo. Aí coincidentemente também algumas das ações começaram a sair nesse momento. Aí os trabalhadores começaram a ver assim "Fulano recebeu, Sicrano recebeu" e começaram a olhar pro sindicato, "o sindicato tá resolvendo". Aí também trouxe um crédito pro sindicato. Foi uma somatória de coisas, de circunstâncias favoráveis pro Sindiflora no momento, porque por si só o Sindilfora não conseguiria fazer a ação [refere-se à greve]. Aí como culminou essa coincidência dessa ação trabalhista, começaram a vir os resultados, o trabalhador via assim "não, os trabalhadores foram abandonados pela terceirizada, mas aí o Sindiflora correu atrás e tá conseguindo resolver, então o nosso problema também resolve".

Era, portanto, um momento de importantes avanços na construção efetiva do Sindiflora. Como afirma *José*[112], a falta do registro sindical dificultava muito. Porque as empresas se apoiavam nisso para deslegitimar a entidade representativa e organizativa dos trabalhadores.

Assim, além da questão do passivo trabalhista da empresa terceirizada que faliu, que os trabalhadores começavam a receber, o sindicato também começou a fazer uma campanha salarial de forma mais incisiva, com assembleias nos campos. A tudo isso se somou o desenrolar da greve em 2010.

Quadro 5 *- Cronologia Histórica do Sindiflora*

1990	Criação do Movimento Basta de Reflorestamento
1993	Criação do Sindiflora
2003	Reativação do Sindiflora
2008	Registro Sindical
2010	Greve
2011	Primarização
2014	Paralisações relativas aos conflitos dos turnos

[112] Diretor do Sindiflora, entrevista 4.

2.9 A Greve

Ao que parece, a greve não foi previamente preparada. Não se desdobrou de uma articulação anterior do sindicato ou de um processo mais previsível e contínuo de mobilização.

> Ela foi assim, algo inusitado, que no momento nem a gente esperava. Nem a direção do Sindiflora esperava que estourasse a greve porque assim, o sindicato ele ainda tava numa fase de fortalecimento na base, não tinha ainda uma credibilidade alta com os trabalhadores (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*).

Se ela não foi, como afirma Paulo, previamente planejada, por outro lado, ela se desenvolveu de um processo que não foi também instantâneo. Desde de o primeiro dia de dezembro de 2009, a Enflors passa a estabelecer Acordos Individuais de Compensação de Horas, nos quais institui o trabalho aos sábados, alternados (BRASIL, 2010, p. 34; 35). Até então, como já mencionado na primeira sessão deste capítulo, a jornada era realizada de segunda à sexta, com 8h e 48 min por dia. Quando eventualmente se convocava para o trabalho no sábado era contado como hora extra. A nova distribuição da carga horária, com 8h diárias e dois sábados por mês, gerou uma grande insatisfação entre as trabalhadoras do setor.

No dia 18 de janeiro (BRASIL, 2010, f. 29) o sindicato foi até a Enflors e realizou uma assembleia com os trabalhadores do viveiro.

> Quando a gente chegou lá na fazenda Salgado [onde fica o viveiro], que foi onde começou a greve, a gente nem tinha noção de quantos trabalhadores estavam parados[113] nem se aquilo ia desenrolar realmente em uma greve. Quando a gente chegou, fomos organizar uma assembleia e aí fomos ouvir os trabalhadores. E aí foi decidido pelos trabalhadores que eles iam parar independente do restante da empresa [os funcionários diretos da Copener] parar ou não. Eles iam se manter paralisados porque eles queriam não trabalhar aos sábados, como era comum que eles não trabalhassem aos sábados. Num primeiro momento a gente pensou "não, isso aí é fácil de resolver. Já era assim [sem o sábado], a Copener[114] mudou, é só ela voltar atrás e resolver o problema". A gente nem imaginava que iria realmente se alongar (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*).

[113] Ao que parece há uma pequena falha na memória do entrevistado, já que a documentação do dissídio de greve e os próprios relatos de outros entrevistados indicam que a paralização só começou no dia 18 de fevereiro, um mês depois da primeira assembleia.

[114] Como abordado, quem diretamente definiu foi a Enflors, ao que tudo indica, sobre a pressão de aumento da produtividade pela Copener.

O sindicato então formaliza comunicações à Enflors sobre realização da assembleia, a decisão dos trabalhadores de não trabalharem no sábado e a deliberação de paralisação caso a questão não fosse resolvida. No dia 03 de fevereiro, ainda sem retorno da empresa, o Sindicato encaminha um novo ofício, no qual reforça tais comunicados:

> […] considerando que até o presente momento não recebemos nenhuma resposta relativa ao ofício 007/2010[115], em que encaminhou a proposta da categoria no sentido de não trabalhar aos sábados […] essa entidade realizará assembleia no sábado, 06/02/2010, com os trabalhadores onde serão votadas as medidas cabíveis. Saliento, ainda, que na assembleia ocorrida no dia 10/01/2010, a categoria já deliberou pela paralisação enquanto a situação persistir […] (BRASIL, 2010, f. 29).

No dia seguinte a empresa responde: "Solicitamos a este sindicato que nos conceda um prazo para darmos uma definição exata […]. Comprometeremos que após reunião realizada dia 10/02/2010 voltaremos a tratar sobre esse assunto" (BRASIL, 2010, f. 30).

Concluído o prazo solicitado pela empresa, uma nova assembleia é realizada dia 11/02/2010 e o Sindiflora envia no mesmo dia um ofício para a Enflors, sinalizando novamente a iminência de uma paralisação e uma nova assembleia dia 18/02 (após o carnaval). Um detalhe importante nesse novo ofício, diferente dos anteriores, ele foi encaminhado com cópia (identificada no destinatário do ofício) para o Sindicato patronal Sineflor (Sindicato de Empresas Florestais da Bahia) e para a empresa tomadora do serviço e proprietária do viveiro, a Copener (BRASIL, 2010, f. 26).

A incorporação destes destinatários parece se relacionar com a estratégia que o sindicato passa a adotar. De acordo com *José (diretor do Sindiflora, entrevista 4), Paulo (dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7)* e Marcos *(diretor do Sindiflora desde 2006, entrevista 2)*[116], o sindicato busca envolver outros trabalhadores e fortalecer a luta ao associar a campanha de reivindicações já em curso com a pauta da retirada do sábado e também com outras reivindicações dos demais locais de trabalho.

> Foi uma época de acordo coletivo. Aí juntamos uma coisa com a outra. Como já estava o movimento para tirar o dia de sábado, como não tinha negociado, as empresas estavam amarrando, aí unificamos as lutas para retirar o dia de sábado e também para negociar acordo coletivo. (*José, diretor do Sindiflora, entrevista 4*)

[115] Esse ofício não foi localizado, mas pelo que consta no Dissídio (2010, fl. 86) foi enviado no dia 22 de janeiro

[116] As entrevistas foram realizadas em momentos diferentes com estes dirigentes.

> Nisso apresentamos a pauta [da negociação do acordo coletivo]. Os trabalhadores começaram a se interessar pela pauta reivindicatória. Aí outros trabalhadores que iam chegando de outros setores, da colheita, do plantio, da manutenção, iam chegando e iam vendo a pauta lá e foram também aderindo aos que já estavam paralisados. (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*)

> [Os] outros trabalhadores, inclusive trabalhadores de outras empresas [terceirizadas da Copener], além dos trabalhadores do viveiro empregados pela Enflors, começaram a aderir ao movimento, e eles pararam também, porque eles também tinham reclamações nos seus setores de trabalho. (*Marcos, diretor do Sindiflora, entrevista 2*)

Na ata da assembleia do dia 11/02/2020, anexada ao processo do Dissídio pelo Sindiflora, consta que o tema do sábado entrou na pauta das negociações do Acordo Coletivo com as empresas. Contudo, ela era uma das questões em que o patronato era inflexível:

> Aberta as discussões o presidente colocou para os trabalhadores o andamento das negociações, frisou os pontos cujos patrões não aceitam negociar com a categoria, inclusive o trabalho aos sábados, ponto que vem travando as discussões, portanto tivemos que consultar a base para que esta possa deliberar e assim podermos dar novos rumos as negociações […] Foi deliberado ainda pela assembleia que caso a empresa não atenda as reivindicações dos trabalhadores especificamente neste quesito [do sábado] estarão paralisando suas atividades a partir do dia 18/02" (BRASIL, 2010, fl. 124).

No dia dezoito, às 6h da manhã, os portões foram fechados com piquetes para a assembleia e não mais se abriram até o desfecho final do processo.

> Aí o Sindiflora tomou a atitude de fazer a paralisação primeiro, pra depois dar início a uma greve. Paralisação pra ver se a empresa concordava. A empresa não concordou. "Então vamos partir para a greve!" Foi quando a gente falou que pra a gente ter êxito não era pra ninguém entrar, mesmo que um nosso, um supervisor, um encarregado, viesse falar com a gente. E eles vieram, diziam que a gente tinha que trabalhar, se não a empresa ia mandar a gente embora, e ameaçou a gente de toda maneira. O sindicato veio e disso: "Olha, vocês não vão trabalhar, se vocês trabalharem perdem o direito de vocês. Ai a gente vai acabar sem força. Então, ninguém pode entrar. Não deixe ninguém entrar." Então eu e outras colegas, fomos lá e tomamos a frente do portão da empresa até pra não deixar o próprio pessoal que era da Copener entrar, na época a gente era terceirizados (*Maria, diretora do Sindiflora, trabalhadora do viveiro na época da greve, entrevista 5*).

> Retornamos pros trabalhadores [após a negociação]. Os trabalhadores decidiram "não, vamos parar, continuar parados!". Só que nisso aí culminou que outros trabalhadores de outras áreas começaram a acreditar no movimento. Aí a colheita parou. Tinha, se não me engano eram 8 ou 9 pontos de colheita dentro da área plantada. Aí três áreas de colheita pararam. (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*)

A Copener e a Enflors seguem intransigentes. As negociações não avançam. A luta continua. Os trabalhadores se negam a permitir um funcionamento parcial do viveiro, solicitado pela Copener, como afirma João. A tensão se intensifica:

> No quarto dia, se eu não me engano, teve uma outra reunião com a Copener. Porque nesse momento o viveiro já estava comprometido. Afetou a produção de mudas. E com o viveiro comprometido, porque estava sem irrigação, a Copener veio solicitar que pelo menos irrigasse a parte do viveiro da fase inicial das mudas de eucalipto. Pra que não comprometesse a produção mais pra frente. Só que os trabalhadores já estavam tão revoltados com a situação que eles por si só decidiram não ligar as bombas. Todas as entradas da fazenda eles bloquearam, ninguém entrava e quem tava dentro na fazenda não saía. E aí começou um impasse. E as mudas morrendo. O desenrolar da greve. E a gente tentando na verdade resolver. O Sindiflora não tinha recursos, o próprio Simpa[117] também não tinha recursos pra uma greve tão douradora. Então a gente queria o mais rápido possível resolver a situação. Tanto por uma questão financeira quanto pela questão também de que, como não foi o sindicato que iniciou a greve, a gente não sabia até quando aqueles trabalhadores também iriam tá ali. Por que assim, eles chamaram o sindicato, a gente tava com eles lá, mas a gente não tinha uma noção de assim "há, os trabalhadores vão manter essa greve aí o quanto for preciso." A gente não tinha essa noção. Então a gente também tinha uma pressa em que a situação se resolvesse o mais rápido possível. Porque a gente não sabia até quando o trabalhador acharia que valeria apena lutar por aquilo. Não sabíamos se poderia chegar um momento e o trabalhador pensar "não realmente é melhor abrir mão do sábado e tocar o barco pra frente". Como a gente não tinha essa noção aí a gente buscava também a todo tempo negociar com a Copener [...].

No dia 22 de fevereiro a Copener ajuiza, na Justiça do Trabalho, uma ação de Interdito Proibitório para desfazer o piquete do Viveiro. Cita-se aqui alguns trechos da ação:

> 1.3 A Copener possui algumas empresas que prestam serviços a ela, e entre elas a ENFLORS EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA. que tem empregados que estão trabalhando na área da Copener. Tais empregados resolvem, por motivos que a Copener desconhece, fazer greve na entrada da empresa Copener, com a anuência do Sindicato e estão impedindo a entrada dos empregados da Copener e de quaisquer outros que queiram trabalhar. Diversas tem sido as intervenções na porta da empresa, com carros e microfones potentes, faixas o que vem gerando desconforto para todos que lá trabalham, até mesmo porque impedidos de entrar.
>
> 1.4 A Copener, muito embora tenha explicado ao SINDIFLORA e aos empregados da ENFLORS, que nada tem a ver com a greve porque isso deve ser discutido entre eles e a empresa empregadora que é a ENFLORS, por diversas vezes mas, o referido sindicato causou inúmeros incidentes

[117] Simpa (Sindicato de Servidores Municipais de Alagoinhas) foi a principal entidade sindical a apoiar a greve do Sindiflora, inclusive financeiramente.

> decorrentes de sua política agressiva de fazer manifestações sem nenhum sentido na porta da empresa, com tumultos e brigas.
>
> 1.5. Por várias vezes já chamou o SINDIFLORA para conversar mas, eles são irredutíveis no sentido de continuar a manifestação.
>
> 1.6. A greve está dentro do exercício do direito constitucional de livre expressão. Contudo, não tem o SINDIFLORA o direito de trazer para a frente da empresa, militantes que não guardam relacionamento de qualquer ordem com a empresa COPENER, com megafones, gritarias e tumultos para impedir o normal funcionamento das atividades empresariais da autora mas, guardam com a ENFLORS.
>
> […]
>
> 3. Assim demonstrando o justo receio de vir a ser turbada na sua posse, ajuíza a presente ação onde pede a concessão, liminar, de mandado proibitório contra a requerida para que se abstenha de fazer manifestações na entrada da empresa, sitio na Rua Dr. José Tiago Correia, s/n, Alagoinhas Bahia ou em qualquer outra área de posse da autora, mesmo que em outro município.
>
> […]
>
> 14. Demonstrando o justo receio de turbação, não resta outra alternativa ao requerente senão pedir o deferimento de mandado proibitório contra o SINDIFLORA, fixando-lhe uma multa para cada vez que transgrida o mandado de R$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia.
>
> […]
>
> 16. Pede, também, que seja oficiado à Polícia Militar do Estado da Bahia, através da Companhia responsável pela segurança do Município em que está a empresa COPENER, para que garanta a ordem na sua instalações, impedindo tentativa de turbação nas referidas áreas e futuras tentativas (BRASIL, 2010, fls 90 – 96[118]).

No dia seguinte, 23/01, ao que tudo indica, ainda sem ter conhecimento do processo judicial movido contra o Sindiflora, os trabalhadores e o sindicato amadureceram a necessidade de utilizar uma estratégia mais incisiva. De dar um passo a mais para pressionar a empresa pelo atendimento das reivindicações. Um passo dado também à medida que se percebia que o movimento estava forte.

> Aí com isso, como três plantios tinham parado, mas o carregamento continuava, aí a gente teve a ideia de interromper o carregamento do eucalipto para o porto, em Aratu. Aí a gente bloqueou as estradas que davam acesso as áreas colhidas, pra que não tivesse retirada do eucalipto colhido para o porto e nem pra Fábrica. (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*)

[118] O Processo foi anexado pelo Sindiflora ao Dissídio, apresentado pela Enflors, embora seja um outro documento, tendo o seguinte nº PROCESSO Nº 000303-21.2010.5.05.0221. Manteve-se, na reprodução dos trechos, os textos exatamente como constam no processo, sem se fazer possíveis correções gramaticais.

> Quando vimos que a gente parou quatro dias[119], e a empresa continuou sem prejuízo nenhum, porque as mudas estavam prontas, lá elas poderiam aguentar; tomamos a iniciativa de parar o carregamento. A fábrica precisa de madeira. Quando para os caminhões, a fábrica vai precisar de madeira. E cadê a madeira? Então a Copener se sentiu apertada. (*Maria, diretora do Sindiflora, trabalhadora do viveiro na época da greve, entrevista 5*)

Primeiro fecharam uma via de carregamento. Mas, como relata *Isabel,* a empresa rapidamente conseguiu reorientar para que a madeira fosse escoada por outras vias. Contudo, os próprios caminhoneiros, que não eram sindicalizados no Sindiflora, acabaram se solidarizando e expressando concretamente apoio ao movimento. *Isabel* relata que foi a partir dos próprios caminhoneiros que "vazaram" a informação da via alternativa. *Isabel (dirigente do Simpa, acompanhou a greve, entrevista 9)* foi com um ônibus, com 32 trabalhadores que desceram na outra via e, usando troncos, fecharam ela também.

Com a divisão a empresa tenta quebrar um dos bloqueios. Segundo os relatos das entrevistas, houve uma ação envolvendo a polícia civil e pessoas armadas. Não foram encontrados documentos no processo do Dissídio que confirmem esses detalhes:

> Quando paramos o carregamento, aí veio o pessoal, os delegados, a polícia civil, tentaram desbloquear. A gente primeiro tinha parado um setor, depois paramos o outro e ficamos com duas bases bloqueados. Passamos o dia todo, quando foi por volta das 8h da noite eles conseguiram desbloquear um, nós seguramos o outro. Mas no mesmo dia, às 3h da madrugada a gente conseguiu fechar a outra base, que eles tinham aberto, e fechamos com mais força. Buscamos companheiros de outros sindicatos, e aí não teve jeito, aí eles tiveram que sentar e negociar. (*José, diretor d Sindiflora, entrevista 4*)

> Como a fábrica trabalhava *com estoque mínimo*, com dois dias que a gente interrompeu o carregamento, a fábrica também parou as atividades. Porque não tinha eucalipto pra processar. Mesmo assim a Copener disse que tava irredutível. (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*)

Aqui vale ressaltar a importância dessa estratégia do sindicato, que foi buscar apoio de outros setores, outros sindicatos e lideranças políticas da cidade. A greve foi acompanhada desde o início pelo Simpa, Sindicato de Trabalhadores Municipais de Alagoinhas, que era já

[119] Aqui há uma possível falha na memória da entrevistada, já que pela documentação se verifica que os piquetes da rodovia foram realizados no quinto dia.

um sindicato mais bem estruturado na região[120]. Contou com a participação e apoio de outras lideranças políticas e sindicais, como por exemplo, vereadores do PT de Alagoinhas.

> E aí a gente começou a movimentar os outros sindicatos que eram da Conlutas, como o sindiserme[121], que já era da conlutas, e fora isso a gente começou a ver outros sindicatos, o sindicato rural, todos os sindicatos que tavam em torno da gente, que a gente podia contar, a gente começou a pedir apoio, tanto apoio financeiro como apoio logístico mesmo, de pessoal, o que pudesse ajudar. Porque o Sindiflora não tinha recursos pra manter a greve. (*Paulo, dirigente do Simpa que ajudou na condução da greve, entrevista 7*)

Ainda no dia 23, em meio ao desenrolar da greve, o Sindiflora saiu vitorioso com relação à tentativa da Copener de acabar com o movimento via justiça. A decisão do Juiz do Trabalho foi de indeferimento do pedido liminar por falta de provas quanto ao que se alegava:

> Neste contexto, diante da ausência de provas constantes dos autos quanto às alegações elencadas na inicial, não há que se coagir da mitigação ou redução do direito de greve, sob pena de se permitir que o capital possa, sem qualquer sanção, interferir e até eliminar a mais tênue tentativa de manifestação da classe trabalhadora em defesa dos interesses da categoria" (BRASIL, 2010, p. 109).

A Copener faz um pedido de reconsideração imediatamente, no mesmo dia, nos seguintes termos:

> […] diante da dificuldade de se conseguir provas documentais que corroborem com o quanto exposto na exordial, bem como diante da extrema urgência que o caso requer, vez que hoje o movimento simplesmente parou os caminhões carregados com produtos da Empresa, fazendo com que a mesma suporte prejuízos imensuráveis, a Requerente requer que V.Exa., designe um oficial de justiça para comparecer nos endereços abaixo, para comprovar o quanto exposto na inicial:
>
> A) FAZENDA REAL – Localizada entre a Linha Verde e o Distrito de Entre Rios, conhecido como Massarandupió.
>
> B) PROJETO NEGRO DO MATO – Localizado na saída da BR 101, em Entre Rios, nas proximidades da ponte que fica na divisa da BR com o referido projeto (BRASIL 2010, fl. 111)

Ainda no mesmo dia 23, a Enflors entra com um requerimento de Dissídio Coletivo de Greve, postulando abusividade da mesma por parte do Sindiflora (BRASIL, 2010, fls 01 a 07). A alegação da Enflors parte do argumento de que o Sindiflora não teria comunicado que se iniciaria no dia 18/02, mas apenas que havia uma assembleia neste dia. Além disso, segundo

[120] Como já mencionado, dois dos entrevistados que acompanharam a greve eram dirigentes do Simpa.

[121] Sindicatos de Servidores Municipais de Esplanada.

a Enflors, as negociações ainda não haviam se esgotado e ela seguia aberta ao diálogo. Sobre o diálogo, não há evidências de que este se realizava com abertura da empresa, até porque só anexou um ofício de resposta, o mesmo aqui referido, em que pede um prazo para avaliar as reivindicações (até o dia 10/02). Depois disso, ao menos formalmente, a ENFLORS não respondeu mais ao Sindicato. Contudo, ela se apoia na falta de formalização, por parte do Sindiflora, do início da greve, já que isso não ficou explícito nos seus ofícios, embora sinalizasse possibilidade de paralisação.

O requerimento, contudo, ao mesmo tempo que reivindica a abusividade e ilegalidade da greve solicita uma audiência de conciliação:

> 5.2. Face a situação de greve em que se encontra a Suscitante requer seja designada, **EM CARÁTER DE URGÊNCIA,** a audiência de conciliação, determinando-se a notificação da entidade Suscitada para comparecer, **através de comunicação via telefax** [nº do fax], e adotando-se, em relação ao presente processo, um procedimento mais célere em razão do movimento paredista.
>
> Considerando a argumentação desenvolvida no item 3º desta peça de incoação, requer o Suscitante, com fundamento nas disposições contidas no artigo 9º Parágrafo único da Lei 7783/89, seja autorizada a contratação direta de substitutos para a realização dos serviços que se fizerem necessários de modo a evitar maiores prejuízos para a empresa Suscitante. (BRASIL, 2010, fl. 07).

No dia seguinte, 24 de fevereiro, ainda com as vias travadas, o sindicato é notificado pelo Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região) da designação de uma audiência de conciliação entre as partes no dia 26 de fevereiro, às 11h. Ainda no dia 24 foi aceito o pedido de reconsideração da Copener, no outro processo que corria, o processo do Interdito Proibitório. O Juiz aceitou a solicitação de que fossem enviados oficiais de justiça aos piquetes nas rodovias informadas pela Copener.

No dia 25, o oficial cumpriu a determinação e relatou:

> Ao chegar no local encontrei um veículo [aqui se menciona a tipo do carro e a placa], parado dentro da Fazenda bloqueando a entrada de caminhões no local para carregar as toras de eucaliptos. Ao lado do veículo haviam também algumas toras de eucalipto colocadas na estrada o que impossibilita a passagem de qualquer veículo.
>
> No local encontramos pessoas que usavam a farda da Enflors, e que afirmavam trabalharem para a Empresa Enflors. Estão acampadas no local, pois foi visto perto do bloqueio uma barraca de acampamento.

> No local encontramos Sr. X., motorista de um caminhão carregado de eucalipto, quebrado na estrada, que nos informou que só conseguiram carregar os caminhões até as 23 horas do dia 24 de fevereiro e que depois disso não houve mais carregamentos ou saída de veículos. Fato esse confirmado por moradores locais (BRASIL, 2010, fl. 114).

Assim, ainda no dia 25, decide o Juiz, acatando o pedido de reconsideração da Copener, por deferir a liminar do Interdito Proibitório:

> Isto posto, reconsidero a decisão de fls., para diante das novas provas produzidas DEFERIR a limitar pleiteada, determinando que o sindicato réu de imediato se abstenha de praticar qualquer ato que importe em obstrução de quaisquer vias de acesso a qualquer área da COOPENER FLORESTAL LTDA, bem como ao livre acesso dos empregados, terceirizados ou próprios, bem como de veículos que queiram adentrar na aludida empresa ou suas áreas, sob pena de pagamento de multa de R$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada dia de descumprimento da presente medida, ficando, desde já, autorizada a utilização de força policial, caso esta se faça necessária, bem como a prisão dos líderes do movimento em caso de resistência ou descumprimento desta ordem, tudo nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar este *decisum,* como se aqui estivesse literalmente transcrita (BRASIL, 2010, fl. 116).

A intimação, contudo, só chega no dia 26 ao Sindiflora. À essa altura, uma representação do sindicato já se encontrava em uma mesa com a representação da Enflors, acompanhada da Justiça do Trabalho, para tentarem um acordo. E o acordo sai. Um acordo relativamente favorável ao pleito do sindicato.

> As partes informam o fim da greve e conciliam nos seguintes termos: I) A carga horária semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas, a ser cumprida de segunda a sexta-feira, entendendo-se que, nesses dias, a jornada diária será prolongada em mais 48 (quarenta e oito) minutos para fins de compensação do consequente descanso aos sábados; II) O eventual trabalho aos sábados será limitado a 2 (dois) por mês, sendo a jornada de oito horas diárias, das quais quatro horas serão remuneradas adicionalmente na forma da lei/acordo coletivo e as outras quatro horas serão objeto de compensação em folga; III) Dos seis dias de paralisação, três serão abonados pela empresa e outros três serão compensados da seguinte forma: um sábado por mês, durante três meses, respeitado o limite fixado no item II" (BRASIL, 2010, fl. 48).

Importante destacar que, mesmo tendo sido identificado a Enflors como parte, tanto no conjunto do processo do Dissídio como em particular no próprio Termo de Audiência de Conciliação, quem assina o termo é uma "Comissão de Negociação do Sindicato Sineflor" (BRASIL, 2010, p. 224). Esse detalhe é aqui ressaltado para já levantar mais uma hipótese que será defendida no próximo capítulo, a de que a atuação do patronato, mesmo alegando o

contrário, foi uma atuação articulada. A própria "coincidência" entre o dia do recurso da Copener à ação Mandato Proibitório (que foi inicialmente negado) e da ação do Dissídio da Enflors para decretar a greve ilegal, ao mesmo tempo em que solicita uma negociação. O que já se apresenta no processo é que as empresas tentaram dissociar a negociação coletiva entre o Sindiflora e o Sineflor do pleito relativo à jornada do sábado e à greve.

Infelizmente a documentação do sindicato a respeito da greve acabou não sendo preservada. Houve problemas com computadores que possivelmente arquivaram dados do período. Foi possível localizar, contudo, no celular de um dirigente sindical não entrevistado[122] um pequeno vídeo da assembleia de término desse dramático movimento paredista. Nesse vídeo, que infelizmente não gravou a totalidade da assembleia, mas algumas partes importantes dela, é possível fazer uma estimativa de uma ou duas centenas de trabalhadores e trabalhadoras[123]. O momento central da gravação, que parece ser também o momento central da assembleia, é o anúncio, feito por *Isabel*[124], do resultado da greve. Segue a transcrição:

> Viemos ao longo da luta resistindo com força, com "brabeza", e simplesmente hoje a empresa, após nós fecharmos aqui os portões, e conseguirmos fechar o carregamento, a empresa chamou pra negociar. E uma, eles nos subestimaram. Porque foram lá, a Copener, com os capangas deles, quatro policiais civis, capangas; mais os [inaudível] da Copener, mais os puxa-saco, pra nos intimidar. Quando chegaram lá só tinha 15 companheiros, porque como vocês sabem tinham dois carregamentos. Eu fui com 32 homens pra um carregamento, ficaram 15. Quando chegaram lá eles foram pra cima dos 15 e tiraram de lá. Só que eles não sabem da nossa força. O que foi que nós fizemos? Articulamos e 2h da manhã fechamos de novo. Ninguém saiu, ninguém entrou. Nós fizemos 36h de carregamento fechado. Em um local 42 carretas, e no outro local tinha em média 18 carretas carregadas, e não tinham muitas do lado de fora. Porque? Foi avisado, e todas as carretas estavam paradas nos postos. Então pra gente não importava onde elas estivessem não, ou no posto ou lá. Nós só dissemos uma coisa: "aqui ninguém entra!" E eu quero aqui, gente, uma salva de palmas pra vocês. Não querendo dizer que alguém fez melhor que ninguém, porque todos somos iguais, mas a equipe que estava comigo, um camarada que chama P. né [risos] pense num [inaudível] de rocha [palmas e urros]. Todos vocês estão de parabéns. Então a proposta foi 44 horas semanais, de segunda a sexta. Aos sábados, é hora extra [palmas,

[122] A partir da procura de *Isabel*, dirigente do Simpa, entrevista 9.

[123] Na tabela 2 foi sistematizado nº de assinaturas nas listas das assembleias, infelizmente não há as listas do dia 26, mas é possível ter uma média a partir da sistematização das outras listas.

[124] Dirigente do Simpa, acompanhou a greve, entrevista 9.

> nesse momento se houve especialmente vozes femininas comemorando], e hora extra faz… [vídeo encerra].

É possível identificar, pelo vídeo, um sentimento de vitória na categoria. Nota-se um fervor e empolgação nos trabalhadores. A greve tem uma dimensão que é das experiências geradas e das conclusões que dela resultam. Uma greve pode se encerrar de forma desfavorável e gerar uma derrota e desmoralização de uma categoria e de sua direção. Ou pode ter como desfecho o seu fortalecimento. É possível, ainda, mesmo com uma derrota, uma experiência grevista resultar no fortalecimento organizativo dos trabalhadores. Mas é importante pontuar que também o outro lado joga nessa "quebra-de-braço". O patronato pode sair mais moralizado ou mais enfraquecido. O que se defende aqui é que o movimento, o Sindiflora, os trabalhadores, saíram fortalecidos. Isso também se refletiu nas negociações do Acordo Coletivo.

O Acordo é fechado no dia 9 de março (portanto, pouco mais de dez dias depois do encerramento da greve). *José*[125] considera que foi um Acordo vitorioso.

> Conseguimos um reajuste aí, na época me parece que eles só estavam dando 5%, nós reivindicamos 10% e conseguimos 9%[126]. E várias coisas, conseguimos um acordo bem "recheado": benefícios, auxílio escolar, que na época na Copener não tinha auxílio escolar, hoje, o auxílio escolar é de R$ 580,00 [por ano] para cada filho, e várias outras conquistas.

Ao se comparar os acordos coletivos de 2009 com o de 2010, verificou-se a inclusão de duas cláusulas, que confirmam as conquistas da greve nas negociações com as empresas, como tratado por *José*[127].

> CLÁUSULA 24 - GRATUIDADE NOS VALES TRANSPORTES - As empresas concederão aos seus trabalhadores, para o deslocamentos casa-trabalho-casa, conforme previsto na Lei Federal Nº 7.418/85, sem o desconto nos salários dos empregados do percentual previsto na legislação, exceto para o pessoal que desenvolvam atividades administrativas.
>
> CLÁUSULA 30 - REPASSE DAS MENSALIDADES SINDICAIS - As empresas ficam obrigadas a repassar ao sindicato dos trabalhadores as mensalidades

[125] Diretor do Sindiflora, entrevista 4.

[126] Esse percentual foi confirmado na comparação dos Acordos Coletivos de Trabalho de 2009 e 2010, que estão anexados ao final deste trabalho, para o caso dos trabalhadores que recebiam o piso salarial. Para os demais trabalhadores o reajuste foi um pouco diferente, o que pode ser verificado também no Acordo Coletivo de 2010, na cláusula 5 e 6. Sobre o percentual inicialmente oferecido pelo Sineflor, pela ata da assembleia do dia 18/02, já citado aqui, registra-se que a proposta era na verdade apenas 4% (BRASIL 2010, p. fl 124).

[127] Dirigente do Sindiflora, entrevista 4.

> sindicais, quando devidamente autorizadas, até 05 (cinco) dias úteis após o efetivo desconto (SINDIFLORA *et al*, 2010).

Já sobre o auxílio creche, não se pôde confirmar se houve essa conquista na greve em 2010. Como o então acordo coletivo foi firmado entre todas as empresas, pode ser que este tenha sido um outro acordo direto entre o Sindicato e a Copener. O fato é que nos acordos mais recentes, já firmados individualmente com a Copener e demais empresas, consta tal conquista (Ver em anexo Acordo Coletivo entre Sindiflora e Copener de 2014).

Mas os acontecimentos relativos à greve não se encerram com o fechamento do acordo. No dia seguinte, 10 de março, a Enflors faz um requerimento no Dissídio de greve para restringir o acordo firmado com o Sindiflora apenas para os trabalhadores do Viveiro. Segue trechos do requerimento:

> 1º – A situação de greve que deu origem ao ajuizamento do presente Dissídio esteve restrita aos empregados que exercem as suas atividades no "Viveiro de Mudas" da empresa Suscitante, sendo objeto do referido movimento paredista a definição da jornada de trabalho para aqueles obreiros, como se depreende dos ofícios enviados pelo Suscitando com datas de 22 de janeiro e 03 de fevereiro deste ano.
>
> […]
>
> 2º – Ocorre que, por lapso, deixou de ser consignado na ata de audiência realizada no dia 26 de fevereiro próximo passado que as regras da conciliação alcançada entre as partes se dirigiam exclusivamente aos empregados lotados no Viveiro, podendo induzir à interpretação de que seriam aplicáveis a todos os empregados da empresa, inclusive aqueles que trabalham nas atividades de reflorestamento em outros locais.
>
> 3º – Pelo exposto, requer a empresa Suscitante seja aditado o termo de conciliação celebrado entre as partes para que nele seja incluído o esclarecimento acima apresentado, para que produza os seus efeitos, como se ali estivesse literalmente transcrito (BRASIL 2010, fls 86 e 87).

Ao que, prontamente, no dia 17 de março, o Sindicato se manifesta:

> Doravante, o Suscitado manifesta-se contrariamente a tal posicionamento, pois a greve se estendeu a todos os trabalhadores, inclusive aos do campo. Seria até mesmo incoerente dentro da mesma empresa conceder alguns direitos a determinados trabalhadores e a outros não.
>
> Excelência, a prova que a greve atingiu toda a empresa, pode ser verificada nos autos da ação de Interdito proibitório ajuizada pela Copener Florestal, tomada sob n. 000303-21.2020.5.05.0221, doc's anexos, onde, por determinação do Juiz do Trabalho, o oficial de justiça – [nome do oficial] – esteve na cidade de Entre Rios, distrito Areal, e constatou a paralisação de trabalhadores da Suscitante impedindo a passagem de carretas de eucalipto.

> Observe que esse local (Areal) é diferente e distante do local do viveiro (Município de Inhambupe), o que demonstra que o movimento paredista envolveu não só os empregados do viveiro, mas todos os funcionários da empresa Suscitante.
>
> Dessa forma, evidencia que o movimento grevista atingiu várias tomadoras de serviços, inclusive ensejando a ação de interdito proibitório de uma delas.
>
> […] rediscutir ou recompor ato jurídico perfeito, em prejuízo à classe trabalhadora/grevista, criando inclusive direitos diferentes entre trabalhadores que exercem as mesmas atribuições, o Suscitado não pode aceitar, até mesmo por questão de justiça de segurança nas relações jurídicas. (DISSÍDIO, 2010, fls 92-93)

A Enflors, no dia 29 de março, faz uma réplica aos argumentos do Sindiflora e reitera sua solicitação. Em 13 de abril o Sindiflora faz sua tréplica. Antes, contudo, no dia 18 de maio, o Ministério Público do Trabalho finaliza o parecer da Procuradora Regional do Trabalho que recomenda pela abusividade da greve. Argumenta: "os autos não demonstram que foram exauridas todas as possibilidades de negociação"; não se observou "ao requisito de comunicação da greve com a antecedência de 48h"[128] e por fim "não publicou edital de convocação para assembleia que decidiu sobre a paralisação"[129] (BRASIL, 2010, p. 232).

Contudo, o resultado final do Dissídio acaba sendo favorável para o Sindicato e para os grevistas. Prevaleceu, no julgamento, o reconhecimento do acordo feito entre as partes. O Juiz entendeu que o dissídio se referia à abusividade ou não da greve, e não à questão econômica que a greve pleiteava. Por tanto, o Juiz, neste dissídio, não podia alterar o acordo firmado. E tendo sido firmado um acordo e findada a greve, não caberia julgar sua abusividade ou não. Decretou, assim, no dia 29 de julho, o fim do Dissídio.

Um tema importante que a greve trouxe foi um fortalecimento na luta contra a terceirização.

> Então, foi a partir dessa greve justamente que se despertou para a questão da terceirização. Porque esses trabalhadores [que começaram a mobilização] eram terceirizados. Ai a gente pode perceber, e eles também começaram a entender, a responsabilidade que tinha o tomador [empresa que contrata as terceiras], desse meio de produção. [...] E aí a partir disso, nós fizemos denúncias no Ministério do Trabalho, no sentido de primeirizar essa mão de obra, já que ela é considerada ilegal, porque ela é atividade fim da empresa. Porque a empresa tem como objetivo o cultivo do eucalipto, então as mudas

[128] Exigência da Lei 7.783/89 para que a greve seja legal.

[129] Também é uma exigência da Lei 7.783/89.

> fazem parte da sua atividade fim. Então o Ministério do Trabalho, a partir da greve de 2010, iniciou uma campanha pra poder forçar as empresas a primeirizar as atividades consideradas atividades fins (*Marcos, dirigente do Sindiflora, entrevista 2*).

Como se verificará na próxima sessão, a campanha realizada pelo Ministério Público do Trabalho resultou na reversão da terceirização no Viveiro e na Colheita.

2.10 A Primarização

Em abril de 2011, o Sindiflora fez uma denúncia de precarização e terceirização ilícita pela Copener Florestal no Ministério Público do Trabalho, Procuradoria de Feira de Santana.

> "(…) a denunciada tem terceirizado todas as suas atividades operacionais (atividade meio e fim) tais como plantio, tratos culturais e corte de madeira (…) Ocorre que tais terceirizações trazem sérios prejuízos aos trabalhadores, visto que, as prestadoras do serviço não cumprem com as suas obrigações trabalhistas, bem como após explorarem na região por determinado período, abrem falência e deixam os trabalhadores à deriva. Exemplo disso tivemos no ano de 2009, o caso da Jo-Ray, a qual possuía no seu quadro quase 900 trabalhadores, e que não ficaram sem as suas rescisões graças uma ação do sindicato denunciante que conseguiu por ordem judicial bloquear fatura na própria empresa denunciada. Também tivemos o caso da Sulforest que prestava serviço para a denunciada e que fechou suas portas deixando 119 trabalhadores sem pagamento de rescisão, esses ainda encontram-se nos corredores da justiça para receberem os seus créditos (...)" (BRASIL, 2011, doc 01).

Em maio, a partir desta denúncia, o Ministério Público do Trabalho instaura um inquérito civil (BRASIL, 2011) para investigar a denúncia e recolhe depoimentos, em audiências administrativas, e documentos de ambas as partes envolvidas. Conclui um parecer de que a terceirização na empresa, ao envolver as atividades fins, é ilícita. Conclui ainda que existe precarização das condições de trabalho nas terceirizações (BRASIL, 2011).

A Copener, a essa altura, se comprometeu, no Acordo Coletivo de Trabalho de 2011[130]com o Sindiflora, a apresentar um plano gradual de primarização das suas atividades. Como ela própria declara ao Ministério Público do Trabalho:

> (...) manifesta interesse do grupo econômico em projeto de primarização das atividades fins da empresa COPENER FLORESTAL LTDA, notadamente

[130] Não foi possível ter acesso a esse Acordo Coletivo de Trabalho, mas ambas as partes se referem a esse compromisso nos autos do processo (BRASIL, 2011).

> silvicultura, viveiro, pesquisa e desenvolvimento e colheita; que tal projeto será implementado de forma gradativa, respeitando-se a capacidade econômica do grupo e disponibilidade de recursos humanos, haja vista a necessidade de qualificação para execução dos serviços; que no referido projeto existe intenção da empresa em aproveitar o máximo dos quadros das empresas terceirizadas; que já foi feito estudo de viabilidade, o qual já foi apresentado ao Sindicato; que acredita que em 2013 consegue concluir esse projeto; que a primarização iniciará com a colheita, posteriormente viveiro, pesquisa e desenvolvimento, por fim silvicultura (...) (BRASIL, 2011, doc 02)

De fato, iniciou-se, desde então, o processo de primarização das suas atividades. Ainda no ano de 2011 foram contratados e treinados 60 trabalhadores para operarem os tratores de colheita, chamada *Harverster* (BSC, 2011). Posteriormente, entre 2011 e 2012, o viveiro de Inhambupe deixou de operar temporariamente, já que havia uma contaminação por um fundo[131] e teve início a operação de um novo viveiro em Entre Rios. Este já iniciou suas atividades com trabalhadores próprios (BSC, 2013). Nestas primarizações houve de fato, segundo *Edson*[132]*,* uma incorporação de parte do quadro dos terceirizados. Não foi encontrada, porém, confirmação dessa informação em fontes documentais.

Contudo, a primarização parou nestes dois setores, que são os que empregam um número menor de trabalhadores e ainda foram setores que passaram por uma maior automação no último período.

Em agosto foi realizada uma nova audiência entre o Ministério Público do Trabalho e a empresa. Mais uma vez a Copener sinaliza que tem intenção de realizar a primarização do conjunto das atividades consideradas atividades fins. Os Procuradores do Ministério Público do Trabalho apresentaram então uma nova proposta de tentativa de TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) para que fosse assinado e firmado entre esse órgão e a empresa. Mas esta reivindicou um prazo para melhor estudar a proposta e solicitou adiamento da audiência para outubro (BRASIL, 2011).

Foram realizadas novas audiências. Nelas a Copener afirma não se opor a assinar TAC comprometendo-se com a primarização da colheita, do viveiro e da pesquisa. Contudo, alega que precisava de prazo para estudar impactos financeiro e organizacional no que diz respeito ao que chama de silvicultura (nesse caso ela se refere a todo o processo produtivo de

[131] Informações da entrevista de *Maria*, trabalhadora do viveiro, diretora do Sindiflora, entrevista 5.

[132] Ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8.

adubação, manutenção, aplicação de herbicida etc, ou seja, o processo que envolve mais trabalhadores) (BRASIL, 2011).

Já em setembro de 2012 realiza-se nova audiência e o Ministério Público em que este estabelece um prazo de 45 dias para empresa retornar o TAC assinado, caso tivesse acordo. A empresa não retornou e desde então a empresa não mais se manifestou (BRASIL, 2011). Em agosto de 2015 o Ministério Público do Trabalho, mesmo não tendo sido firmado um TAC, solicitou que a empresa apresentasse os contratos com as terceirizadas para verificar como estava a situação. Confirmou a continuidade das terceirizações ilícitas.

Em julho de 2017, após a aprovação da Reforma Trabalhista (LEI 13.429/2017) a Copener apresentou manifesto reivindicando o arquivamento do inquérito civil, alegando a perda do objeto do procedimento, já que a terceirização de atividade fim passava a ser legalizada (BRASIL, 2011).

Em julho de 2019 o Ministério Público do Trabalho ingressa com uma petição de uma Ação Civil Pública, na justiça do Trabalho, para que o tema seja julgado. Na peça processual desta petição argumenta-se que, ainda que a nova lei permita a terceirização nas atividades fins, as terceirizações da Copener seguem sendo ilícitas. Isso porque, a partir da análise dos contratos entre a empresa e suas terceirizadas, compreende-se que não há de fato "prestação de serviços", mas "intermediação-de-mão de obra", que segue sendo impedido pela legislação vigente. De acordo com a mesma petição:

> A análise dos contratos firmados pelas reclamadas demonstra que elas exercem total controle das atividades, ditando todas as ordens técnicas, operacionais e de pessoal das prestadoras de serviços, não havendo qualquer autonomia de gestão, inclusive quanto aos trabalhadores, pelas contratadas (BRASIL, 2019, p.11).

Assim, o fato é que a empresa primarizou uma pequena parte das atividades, o que não deixa de ser uma conquista muito importante fruto da pressão da luta sindical e da atuação do Ministério Público do Trabalho. A Ação Civil Pública ainda não foi julgada na Justiça do Trabalho.

Abaixo, sistematiza-se em uma tabela os dados obtidos sobre a quantidade de trabalhadores diretos e terceirizados pela BSC e pela Copener nos últimos anos, que permitem tem uma dimensão mais quantitativa do significado da primarização:

Tabela 1 – *Terceirizados e Efetivos em Números*

	2009		2010	2011	2012		2013	
	Copener	BSC	Total**	Total	**Copener**	BSC	**Copener**	BSC
Efetivos	**107**	526	716	963	**428**	668	**597**	665
Terceirizados	1585*	529	***	***	2000	1500	2500	***

	2014		2015		2016		2017	
	Copener	BSC	**Copener**	BSC	**Copener**	BSC	**Copener**	BSC
Efetivos	**614**	***	**645**	714	**673**	818	**630**	657
Terceirizados	***	***	2144	574	2426	596	2275	732

*Esse é o quadro mais permanente, as mesmas fontes relatam, em 2009 por exemplo, que os terceirizados no setor florestal podem ter chegado perto de 4 mil no período do plantio.
**Não foram encontrados números discriminados em 2010 e 2011.
***Sem dados.

Fonte: BSC (2011; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017)

III

A LUTA DO SINDIFLORA E A PRIMARIZAÇÃO NA COPENER

Este capítulo pretende, centralmente, fazer uma análise da greve e do processo parcial de primarização. Objetiva-se, com tal análise, construir reflexões sobre caminhos possíveis ao sindicalismo no enfrentamento à terceirização e à precarização social do trabalho. Para isso, esforçar-se por interpretar a reconstituição das resistências, da precarização, da greve e do processo de primarização neste estudo de caso, realizadas no capítulo anterior; à luz do referencial teórico, também já sistematizado no primeiro capítulo.

O capítulo se desdobra em cinco seções. Primeiro (1) sistematizam-se as principais manifestações da reestruturação produtiva, da terceirização e da precarização social do trabalho que se evidenciam nos dados obtidos a respeito do fenômeno estudado. Em seguida (2) resgata-se toda uma discussão sobre o chamado ciclo de greves dos anos 2010, o qual a mobilização em questão está inserida. Objetiva-se contextualizar a greve do Sindiflora na conjuntura em que se insere. Se, por um lado, as condições precárias, aprofundadas, são o combustível para que a insatisfação e a revolta se desdobrem em lutas sociais, é necessário que outras condições de "temperatura e pressão" favoreçam essa "combustão". O que será defendido aqui é que o contexto de greves com características relativamente radicalizadas e com tendências a resultados vitoriosos também foram fatores importantes para o desenrolar da greve do Sindiflora contra a Copener, a Enflors e o Sineflor (Sindicatos das Empresas Florestais do Estado da Bahia).

Na sequência (3) abordam-se as características centrais no perfil sindical do Sindiflora e da sua atuação, em especial na referida greve. Compreende-se que tais características foram também importantes para que a greve acontecesse, bem como determinantes para os seus desdobramentos. Um destes desdobramentos, o mais importante, (4) o processo parcial de primarização, é analisado em seguida. Consideram-se as três hipóteses explicativas levantadas para investigar esse processo: os impactos (i) da luta dos trabalhadores e da atuação do Sindiflora; (ii) da atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho e (iii) dos

interesses da própria empresa. Por fim, (5) apresentam-se as principais conclusões desta pesquisa.

3.1 Reestruturação Produtiva, Terceirização e Precarização neste Estudo de Caso

A partir dos dados apresentados no capítulo anterior, é possível identificar na Copener e nas suas empresas contratadas elementos da chamada "reestruturação produtiva" (ANTUNES, 2000) ligada ao "padrão de acumulação flexível" (HARVEY, 1992); bem como visualizar de que maneira se materializou neste caso a terceirização e a precarização social do trabalho, compreendidas neste trabalho como elementos centrais de toda uma estratégia de dominação desta fase do capitalismo. Abaixo, sistematizam-se sinteticamente alguns desses elementos, com a intenção de favorecer compreensão da relação entre este processo e a greve do Sindiflora em 2010, escolhida como evento central desta investigação.

Comecemos pela "flexibilidade" desse novo padrão exploração e de acumulação no que diz respeito às transações do capital. A diversidade de ramos de atuação do grupo RGE é uma primeira materialização desta característica. O grupo se ocupa de negócios diferentes, através de uma série de subsidiárias em diversos países: petróleo e gás; óleo de palma; celulose e papel; celulose solúvel e fibra de celulose. Como afirma Harvey (1992), é uma característica do capital no capitalismo flexível diversificar seus ramos de atuação para melhor lidar com as variações imprevisíveis do mercado, permitindo alternativas de lucratividade. Permitindo ao capital driblar "baixas" circunstanciais em determinados produtos ou mercadorias.

Mas a "flexibilidade" vai além. É característico também dessa fase do capitalismo certa versatilidade do capital para redirecionamentos "tanto entre setores, quanto entre regiões geográficas" (favorecidos pela financeirização da economia, por sua vez, também facilitado e impulsionado pelos avanços no campo da informática) (HARVEY, 1992, p. 140). O processo de aquisição da Copener pelo grupo RGE expressa essa característica. A RGE que não produzia, até 2003, a *commodity* celulose solúvel e não atuava ainda no continente Americano, adquire a Copener no litoral norte da Bahia e a fábrica de Camaçari, redirecionando-a para a produção da celulose solúvel, diante da valorização que essa mercadoria passa a ter a partir dos anos 2000.

Combinam-se, tais características da acumulação flexível com uma especificidade do próprio do ramo de papel e celulose: a tendência a articular a produção de forma mais vertical, desde a matéria-prima chegando em alguns casos até ao produto final (BARCELOS, 2010). Essa articulação mais vertical (que não é exatamente característica do capitalismo flexível), contudo, incorpora a principal influência do toyotista nesse novo padrão, amplamente difundida no caso do Brasil: a rede hierarquizada de subcontratações de empresas. As empresas produtoras de eucalipto, mesmo esses grandes grupos que associam o cultivo "florestal" à produção da celulose, e às vezes até do papel, lançam mão amplamente da prática da terceirização (OLIVEIRA, 2014; MALINA, 2013).

No caso da RGE, após a compra da Copener (2003), ela passa a controlar desde o cultivo do eucalipto até a produção da fibra celulósica, a viscose, em fábricas da China. O faz, contudo, sem demonstrar de forma tão evidentemente esse processo amplo, articulado a longuíssimas distâncias. Ostenta como marca da sua subsidiária o nome do nosso país (Bracell – Brasil Celulose), como se nacional fosse.

O que leva uma empresa do sudeste asiático a vir produzir a madeira em nossas terras? Questiona um dos entrevistados. Ele mesmo responde que o *Know How* da Copener, especialmente do viveiro seria a explicação. Isto compensaria o custo de uma força de trabalho mais cara, e mais insubordinada em comparação com a região de origem. O que ele chama de *Know How* dos viveiros da Copener tem profunda relação, pelo que apontou a pesquisa, com o desenvolvimento técnico do viveiro; e com alta produtividade do eucalipto nas terras baianas, favorecido pelas propícias condições endafoclimáticas.

> O clima favorável, com temperaturas adequadas e luminosidade abundante, aliado ao uso de técnicas avançadas de silvicultura, permitem que as árvores atinjam o ponto de corte em seis anos, quando chegam a atingir cerca de 20 metros de alturas (BSC, 2010, p, 17).

Já a produção da celulose solúvel em terras brasileiras se justifica pela grande diferença de custo entre o transporte da madeira e o transporte da *commodity*. Essa é uma outra característica do setor, a construção de fábricas relativamente próximas dos eucaliptais. Malina (2013) explica que isso tem a ver com o alto custo do transporte da madeira em tora. Assim, a celulose solúvel já sai pronta da fábrica BSC em Camaçari, em *containers*, em direção ao porto de Salvador. "A carga é recebida e armazenada em áreas alugadas no porto até seu embarque em navios especializados" (BSC, 2011, p, 46).

O que permite e facilita essa articulação intercontinental são as transformações no mundo capitalista desde o fim da hegemonia do padrão fordista. As condições de trabalho na Copener pré-aquisição pela RGE não eram, contudo, nem de longe próximas de um estilo fordista. A Copener foi, durante bastante tempo, uma empresa estatal, até ter parte do seu capital controlado por uma empresa privada, a Klabin Celulose, do Rio Grande do Sul (1989), mantendo-se ainda até 2003 sob o parcial controle da antiga estatal Copene (ver quadro 3, no capítulo anterior). Ainda assim, sua história também está marcada pela forma como centralmente se configuraram as relações de trabalho no Brasil no campo: relações profundamente precárias, com condições análogas às escravas. Inclusive porque tais condições no campo foram bastante influenciadas ainda pela herança da nefasta relação social que vigorou por mais de 300 anos no Brasil, a escravização de negros e negras, condição que influenciou a nascente relação assalariada de uma maneira geral e no campo de uma maneira ainda mais forte.

Essa constituição da Copener se dá no contexto da ditadura militar, da modernização conservadora no campo. Correspondendo a essa modernização conservadora, sobressai como principal relação de trabalho na expansão das "florestas" homogêneas (ou dos chamados "desertos verdes") uma forma específica de terceirização, que nada tem a ver com a "acumulação flexível": os chamados "gatos". Esse foi o primeiro grande enfrentamento do Sindiflora e a primeira grande expressão da precarização social do trabalho no setor.

Nas transformações pós aquisição da empresa pelo grupo RGE (2003) também saltam aos olhos características da chamada reestruturação produtiva. Já foi abordado aqui o processo que Antunes (2000) chama de "multiprocessualidade contraditória", ou o que Alves (2002, p. 70) chama de "cisão na estrutura da classe operária". A mecanização da colheita (2006) e do viveiro (2011) resultou numa redução da quantidade de trabalhadores nestes dois setores. Na colheita em especial, houve uma grande redução, e também a necessidade de maior especialização e qualificação destes operadores. Contradiz, assim, esses postos de trabalhos mais qualificados (porém mais reduzidos) com as demais funções, que ainda exigem maior contingente e são muito mais precárias. Ressalta-se que foram exatamente estes dois setores que foram primarizados. Os demais setores seguem terceirizados. A diferença de empregos entre os primarizados, mais especializados e em funções mais mecanizadas, e os terceiros segue sendo grande (ver tabela 1 no capítulo anterior).

Ainda no viveiro, há um segundo nível de diferenciação nesse sentido. O setor técnico, onde operam engenheiros, biólogos e outros profissionais de nível superior ou técnico[133], é ainda mais "diferenciado" dos demais setores da Copener. Como relata *Sílvia*[134] na entrevista já citada (p. 101): "lá dentro eles não trabalham com produção, só com qualidade".

Aqui, identifica-se outra característica do capitalismo flexível, o discurso e a prática da "qualidade total" (DRUCK, 1999). A qualidade, nesse caso, também se liga ao tipo de produto almejado. A produção da celulose solúvel (também chamada de celulose de alto teor de pureza) exige uma madeira de muito maior qualidade (VIDAL, 2013). Mas é possível identificar que está presente na empresa a chamada "cultura da qualidade" própria do toyotismo. Uma breve visita aos materiais disponíveis na sua *home page* nos permite visualizar aquilo que identifica Druck (1999, p. 188):

> Ao lado desse conjunto de procedimentos formais [dos sistemas de qualidade das empresas], as empresas costumam produzir vários tipos de documentos, cartilhas, folhetos, cartazes, material de propaganda em geral, que fazem parte de campanhas de mobilização dos empregados, através das quais se busca 'conscientizá-los'. Nestas campanhas as palavras-chaves são: envolvimento, participação, cooperação, eficiência, satisfação, responsabilidade, produtividade, competitividade, polivalência.

Consta no "Relatório de Sustentabilidade" da empresa (BSC-COPENER, 2010, p. 11)[135]:

> **Nossos pilares culturais são:**
>
> **. Tempo, qualidade e custo:** busca incessante de alternativas mais econômicas, mais eficientes e de melhor qualidade. Foco em ações de melhoria em todas as etapas e processos.
>
> **. Paixão e trabalho em equipe:** pessoas que se comunicam e se apoiam mutuamente, sem barreiras pessoais nem geográficas; respeito e estímulo; aprendizagem constante; responsabilidade pelos resultados coletivos; ir além.
>
> **. Proatividade e inovação:** antecipar-se às demandas do mercado, trabalhar em conjunto com clientes, estar aberto a mudanças e participar de todos os níveis, buscando o melhor (grifos do documento).

Esse "discurso", também está presente nos relatos dos entrevistados, quando se referem ao assédio dos supervisores aos trabalhadores que se aproximam do sindicato: "você está com a equipe da empresa ou com a equipe do sindicato". Evidentemente que não se trata apenas

---

[133] Não foram encontrados dados muito precisos a respeito desse setor.

[134] Dirigente do Sindiflora, trabalhou no viveiro, entrevista 5.

[135] Nota: esse mesmo trecho foi repetido em todos os Relatórios de Sustentabilidade disponíveis: BSC, 2011; BSC, 2013; BSC, 2014; BSC 2015; BSC 2016; BSC, 2017.

de um “discurso”, expressa uma dimensão central desta estratégia de dominação. O “envolvimento cooptado” segundo Antunes (2002), ou a “captura da subjetividade do operário pela lógica do capital” como se refere Alves (2000) se materializam também em tais “discursos”, às vezes de forma mais persuasiva como nas cartilhas da empresa, às vezes de forma mais coercitiva, como nos citados assédios dos supervisores.

O lado menos persuasivo e mais coercitivo desta “cultura de qualidade” é possível identificar ainda na imposição de metas. Metas que são recorrentemente ampliadas, como nos relata *Maria* e *Rosa*[136]. “Metas até absurdas”, segundo *Daniel*[137]. A exigência de metas soma-se ao movimento repetitivo de algumas atividades (característica já presente no taylorismo, já que o padrão flexível comporta rupturas e continuidades com o modelo anterior) e ao enorme esforço físico que, em geral, as atividades do ramo envolvem. Essa combinação resulta em uma suscetibilidade maior a adoecimentos e problemas para a saúde do trabalhador.

Mas a principal característica da reestruturação produtiva identificada neste estudo de caso é a terceirização. São diversas as suas formas. Na Copener, a partir dos dados acessíveis, é possível identificar que ela é mais comum na forma identificada por Druck (1999) como ***subcontratação nas áreas produtivas nucleares*** e por Marcelino (2008) ***empresas que prestam serviços internos***.

Pela tipificação de Druck (1999) as atividades terceirizadas nessa forma abrangem as atividades centrais, ou seja, as diversas atividades que constituem a silvicultura propriamente dita: produção de mudas (até 2010), plantio, adubação e manutenção, colheita (até 2010). Essa característica do setor, de terceirizar quase que completamente suas atividades centrais, tem relação com uma questão central para este caso: a legitimidade para organizar trabalhadores terceirizados e efetivos em uma mesma base sindical. Algumas atividades que poderiam ser consideradas como ***de apoio e periféricos*** são também terceirizadas

[136] Dirigentes do Sindiflora entrevistadas, respectivamente, entrevistas 5 e 6.

[137] Dirigente do Sindiflora entrevistado, entrevista 3.

(alimentação, limpeza, transporte da madeira). Embora curiosamente uma delas não o é: a segurança[138].

Além da segurança, os 107 trabalhadores contratados diretamente pela Copener na época ao final de 2009 (portanto antes da greve e antes da primarização) estariam divididos nos seguintes setores: administrativo, supervisores das atividades da silvicultura, além de uma função chamada de "torrista" (funcionário que observa, de algumas torres, a ocorrência de incêndios)[139].

Pela tipificação de Marcelino (2008) só é possível identificar a terceirização em atividades internas, já que, como já afirmado, pelas características do setor há uma verticalização de todo o processo produtivo. Ainda de acordo com a tipificação dessa autora (MARCELINO, 2008), e de abordagens mais recentes sobre as "novas" formas de terceirização (THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007) é possível também identificar outra modalidade, embora não pareça estar entre as mais recorrentes, a terceirização através das (falsas) cooperativas e pela chamada pejotizações (Pessoas Jurídicas):

> E hoje tem outros setores da Copener que estão sendo terceirizado de uma forma ainda mais perversa. Depois que você retira o eucalipto [do campo] ficam galhos, tocos. Eles pegam e vendem pras padarias ou algumas carvoarias. Qual o grande problema? Antes, eles davam isso pras comunidades. Hoje o que eles estão fazendo? Eles vendem, celebram um contrato comercial, com alguma pessoa local que abre uma micro empresa, uma MEI [Micro Empreendedor Individual], alguma coisa assim, e aí eles celebram uma relação. Como se dissesse assim: "Eu estou te vendendo, o produto, e você retira esse produto da minha área, a área do plantio." E aí [a empresa] diz assim: "Eu não estou terceirizando. Ele não está trabalhando pra mim. Eu vendi um produto e ele apenas pega o produto que ele comprou." Só que indiretamente isso é uma forma de terceirização. Na verdade, você tenta mascarar a terceirização como uma relação comercial.
>
> […] anteriormente com a Ferbasa[140], ela criou uma espécie de cooperativa, outra forma [de terceirização], e a comunidade teria cooperativas e ela entraria na área pra tirar, mas na verdade não é cooperativa, porque nas

[138] Como se verá mais à frente, a contratação direta neste caso tem a ver com uma maior especialização da segurança "florestal". Embora, alega o sindicato, a empesa planejava também terceirizar esse setor em 2010 (BRASIL, 2011).

[139] Informações foram obtidas a partir das entrevistas. Apenas o caso dos supervisores da silvicultura pode ser confirmados no Inquérito Civil do MTP (BRASIL, 2011).

[140] A Ferbasa é uma empresa que atua centralmente no setor de siderurgia, mas cultiva eucalipto para alimentar, com carvão vegetal, seus fornos. Segundo informações dos entrevistados, é a segunda maior empresa "florestal" da região.

> cooperativas você trabalha com operários e todos ganham, nesse caso não (*Marcos, dirigente do Sindiflora, entrevista 2*).

Como já argumentado no primeiro capítulo desta dissertação, a terceirização visa reduzir custos, rebaixar o valor do capital variável (a força de trabalho), por isso impõe aos terceirizados (comparando-se com os efetivos) uma maior vulnerabilidade à precariedade, ainda que ambos estejam submetidos à precarização (inclusive ambos sofrem as consequências da própria terceirização, à medida que ela pressiona ao rebaixamento geral das condições de trabalho). Utilizando as categorias analíticas também sistematizadas no primeiro capítulo, é possível abordar essa comparação de condições entre terceirizados e efetivos na Copener, citando brevemente alguns elementos que apareceram na pesquisa (em geral já abordados no primeiro e segundo capítulo):

(a) Precarização nas formas de inserção: entre os terceirizados há muitas contratações temporárias (BSC, 2010) e mesmo nos contratos por tempo indeterminado há mais rotatividade entre os terceirizados que entre os efetivos (BSC 2010).

(b) no processo de trabalho: também já bastante abordado nesta dissertação, os setores onde o trabalho é mais pesado, mais difícil, exige maior esforço, são justamente os setores terceirizados.

(c) na saúde e segurança: os casos de adoecimentos e acidentes são mais recorrentes entre os terceirizados, os relatos de acidentes em terceirizadas da Copener e também a menção da recorrente falta de EPI (Equipamentos de Proteção Individual) nas terceirizadas também reforçam isso.

(d) no direito do trabalho: aqui é importante dar um destaque, já que os próprios sindicalistas chamaram atenção para a alta recorrência de descumprimentos da legislação nas terceirizadas. Neste estudo de caso, parece ser a dimensão de precarização em que a terceirização mais se diferencia da condição de efetivo. Inclusive esta é também uma das causas da primarização, já que a incidência de descumprimentos legais foi motivo de inúmeras autuações nas terceirizadas da Copener.

(d) na identidade do trabalhador: esta parece ser a dimensão em que a terceirização no caso em questão menos incidiu, se comparado a outros ramos. Quando questionados a respeito do tema, os entrevistados não visualizam que haja essa dificuldade de identificação (menos ainda alguma forma de discriminação) entre terceirizados e efetivos.

A inferência que é possível fazer é que as condições precárias de trabalho no campo, nesse setor da silvicultura, reduzem as diferenças entre trabalhadores terceiros e efetivos. Não parece que chega a ter, nesse caso, um estatuto diferenciado (DRUCK, 1992) entre efetivos e terceiros[141], por mais que haja grandes diferenças (como por exemplo, a alta qualificação do operador de *Harversters* que realiza a colheita). Mas existem trabalhadores efetivos da Copener exercendo funções menos especializadas. É o caso dos "torristas" e dos seguranças.

Estas duas funções parecem ter se mantido com trabalhadores efetivos por conta da especificidade de suas tarefas no ramo "florestal". Sr. Antônio Miguel[142] dá essa explicação, o que pode ser reforçado com informações dos Relatórios de Sustentabilidade que dão destaque a estas atividades (BSC, 2013, p. 31):

> **Combate a incêndios:**
>
> A empresa possui um Programa de Prevenção e Combate a Incêndios Florestais […]. Internamente, realiza treinamentos periódicos para os membros da brigada de incêndio. Externamente, promove campanhas de conscientização em emissoras de rádio, jornais impressos e outdoors na região.
>
> […]
>
> **Furto de madeira**
>
> […] A empresa também investiu na preparação técnica e profissional de seu quadro de segurança patrimonial e em um sistema integrado de segurança, prevenção de delitos e repressão ao crime organizado em suas propriedades.

O fato de estarem sindicalizados todos (terceirizados e efetivos) em uma mesma categoria profissional se apresenta, contudo, como um fator também determinante para isso que se identifica aqui como uma incidência menor desta dimensão da precarização (e da terceirização). No momento da greve, em 2010, os terceirizados constituíam a ampla maioria

[141] Esse ambiente pode ajudar a explicar também a unidade na organização sindical e na luta.

[142] Dirigente mais antigo do Sindiflora, aposentado, entrevista 1.

da base sindical[143]. Essa condição coloca para o sindicato uma necessidade de dar centralidade às reivindicações e às lutas dos terceirizados. Esse é um ponto importantíssimo para a reflexão central desta dissertação: a de que a organização na mesma base, entre terceiros e efetivos, foi essencial para a luta, para a vitória e para o enfrentamento à terceirização e à precarização e ao conjunto da estratégia de dominação do capitalismo flexível, materializado no conflito Copener (e terceirizadas) versus Sindiflora.

As condições precárias aqui abordadas, assim, se apresentam como elemento chave do desenrolar da greve. Não foi "apenas" o sábado que motivou a mobilização. Como em geral acontece em processos de mobilização, há sempre um estopim, mas as insatisfações refletem problemas mais profundos, que em geral vem se agravando e avolumando. O conjunto de condições precárias destes trabalhadores, acumuladas durante esses anos, os levaram a se mobilizar. É sintomático que quando a mobilização se desenvolve a terceirização (que como se argumentou até aqui, intensifica a precarização social do trabalho) havia se estendido a praticamente todos os setores da empresa. A luta não se constituiu enquanto uma luta dos terceirizados da Enflors (contratada pela Copener) diferente de uma luta dos efetivos, se constituiu enquanto uma luta dos trabalhadores contra **as empresas** (a Enflors, a Copener, o sindicato patronal, Sineflor).

Há uma também uma interseção importante entre a precarização, a questão racial, e a questão de gênero, que merece atenção para refletir sobre as divisões étnico-sexuais do trabalho, mas também sobre as influências destas questões nas resistências. Já foi abordado no capítulo anterior que há uma composição majoritariamente negra entre esses trabalhadores. Sobre o tema de gênero, chama a atenção que sejam majoritariamente mulheres as trabalhadoras do viveiro, o local onde a greve começou, ao contrário do conjunto do processo produtivo, que emprega quase exclusivamente homens. Gomes (2017) em um estudo a respeito das condições de trabalho no setor de eucaliptocultura, no Maranhão, já havia abordado essa característica deste processo de trabalho. No estudo de caso investigado por ela a autora aponta uma porcentagem de 65% de mulheres no setor do viveiro. Ressaltam-se aqui os argumentos utilizados pela empresa pesquisada para explicar essa diferença no viveiro com relação aos outros setores do cultivo de eucalipto: "as mulheres são mais

[143] Como já apresentados nos números, a Copener tinha ao final de 2009 apenas 107 trabalhadores, já suas terceirizadas podiam chegar a aproximadamente 4mil na época do plantio (BRASIL, 2011).

atenciosas do que os homens na hora de fazer a coleta dos brotos", as tarefas do viveiro "exigem um trabalho minucioso, delicado e de muita paciência" (GOMES, 2017, p, 70). É o reforço do "lugar" da mulher no mundo do trabalho, reproduzindo o seu "lugar" no mundo doméstico (ABRAMO, 2007).

Nas lutas sociais, contudo, o seu lugar tem sido recorrentemente o de protagonismo, muitas vezes sendo setor que impulsiona processos intensos de mobilização. Foi o que aconteceu na greve em questão, em que o setor mais feminino foi exatamente onde começou a luta. Isso, por si só, provoca uma reflexão sobre o potencial de lutas destes que são os mais precarizados dentro da classe trabalhadora: os negros, as mulheres. Provoca uma reflexão de que a intensificação da exploração também gera, nestes, uma revolta ainda maior quando as condições para a manifestação dessa revolta são explosivas. A greve de 2010, assim, foi uma greve de precarizados em diversos sentidos: foi uma greve de terceirizados, negros, com importante protagonismo feminino.

As condições precárias em suas diversas dimensões, assim, constituem um elemento central para compreender os antecedentes, o desenrolar e os desdobramentos da greve. Os elementos conjunturais e a condução da luta pelo sindicato (com importantes estratégias e táticas) complementam a combinação de fatores. É o que se abordará a seguir.

3.2 Uma Contextualização Conjuntural: o Ciclo de Greves do Início da Década de 2010

Parte da literatura sobre o sindicalismo tem acumulado uma caracterização de que houve um importante ciclo de greves que caracterizou o período recente, no qual coincide, dependendo das análises, a greve do Sindiflora estudada nesta dissertação. Marcelino (2017) identifica este ciclo a partir de 2003; Ferraz (2018) vai delimitá-lo a partir de 2008, já Oliveira (2019), assim como Linhares (2015) têm como marco inicial o ano de 2011. A diferença no marco inicial traz consequências na definição das características que cada autor atribui ao ciclo.

Marcelino (2017), abrangendo o período em que vigorou a maior parte dos governos petistas, do primeiro mandato de Lula até o final do primeiro mandato de Dilma, associa fortemente as características desse ascenso paredista ao contexto político destes governos.

De acordo com a sua análise, destaca-se como características desse ciclo: (1) as greves são majoritariamente ofensivas nas suas pautas, já que sobressaem as reivindicações por melhorias salariais e ampliação de benefícios; e (2) são vitoriosas, na sua grande maioria, já que nesse contexto em geral obteve-se reposições salariais acima da inflação além de pequenas conquistas em outras pautas para além das salariais. Entre 2003 e 2012 "o número de greves com caráter defensivo decresce, ou seja, aquelas reivindicações relativas ao pagamento atrasado de salários e por respeito às condições de contrato e de trabalho já existentes" (MARCELINO, 2017, p. 211). Já as reivindicações de caráter ofensivo além de tenderem a se tornar majoritárias, tendem a ser cada vez mais vitoriosas no período. Um indicador da ampliação das conquistas nas greves é o índice de reajustes de acordos coletivos acima da inflação: em 2003, foram 18,8%; em 2012, chegaram a 95%. Marcelino reconhece, contudo, que, a partir de 2013, as pautas defensivas voltam a superar as ofensivas. Reconhece também que os dados já sinalizavam recuos das conquistas econômicas nos acordos coletivos a partir de 2015, ano em que apenas 52% deles tiveram ganho real acima da inflação.

Considerando essas características, e o aspecto quantitativo do aumento do número de greves no país nessa década (anos 2000), Marcelino (2017) relaciona esse ascenso grevista com um contexto econômico e político mais favorável. Nas palavras dela:

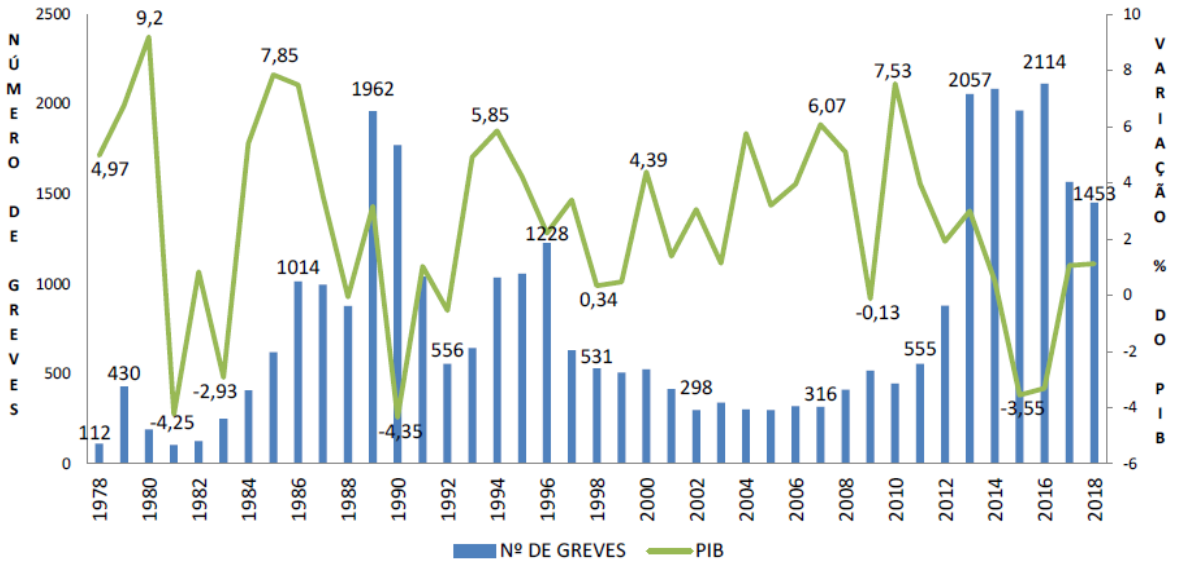
> Na nossa compreensão, essa recuperação da atividade sindical durante o período dos governos de Lula e Dilma deve ser atribuída às mudanças na conjuntura econômica, política e ideológica do país e, em alguma medida, à experiências das direções sindicais em relação às ações possíveis a partir do próprio processo de reestruturação produtiva (MARCELINO, 2017, p. 204).

Concorda-se, aqui, que de fato esse período entre 2003 e 2012, nos marcos de um contexto mais favorável no país, as greves tiveram essas importantes características: 1- ofensivas; 2- vitoriosas. É importante identificar que essas vitórias se deram, em geral, numa dimensão apenas econômica (reajustes salariais) ou com conquistas apenas limitadas aos acordos coletivos de suas respectivas categorias. Não se alcançou, por exemplo, ampliação de direitos (a autora também aponta isso). Contudo, defende-se aqui que esse ascenso grevista não está relacionado diretamente, em uma relação causal, com um momento econômico mais favorável. Essa poderia ser uma conclusão, ao não ser levado em conta as oscilações significativas do quantitativo de greves durante todo esse longo período. É preciso considerar que há uma curva ascendente de ampliação do número de greves que se intensifica

exponencialmente a partir de 2013 (ver gráfico 8, abaixo). Ano em que justamente as características ressaltadas por Marcelino (2017) passam a se inverter.

Oliveira (2019) faz uma abordagem diferente de Marcelino (2008) acerca desse recente ciclo grevista. A metodologia que ele utiliza é considerar os dados dos quarenta e um último anos e estabelecer um número mediano de greve no período (que no caso é 555 greves anuais). Ao estabelecer tal mediana, identifica ciclos com mais intensidade e menos intensidade de greve. Assim, o período mais recente inicia seu marco, como um ciclo de maior intensidade, a partir de 2011. A comparação entre as metodologias aqui tem como objetivo problematizar as "causas" da ampliação do número de greves nesse contexto em que se insere a greve do Sindiflora (2010). Entende-se, a partir dos dados refletidos por Oliveira (2018), que a curva ascendente de greve, que começa mais ou menos em 2008, tem relação com a crise econômica, embora não só com ela.

Gráfico 8 *- Nº de Greves e Variaçao do PIB*



Fonte: Oliveira (2019, p. 20)

Ferraz (2018) utiliza como marco para caracterizar o ciclo de greves o ano de 2008, e relaciona-o, também, com a crise mundial. Mas também considera outros fatores. O autor (FERRAZ, 2018) sistematiza três grupos de variáveis para se analisar as causas de uma greve: variáveis econômicos, sociais e organizativos. Entre as variáveis econômicas estão: as taxas de

inflação, as taxas de desemprego e os indicadores de salários. Oliveira (2019) utiliza ainda mais uma variável importante (que se pode englobar dentro das econômicas): a variação do PIB. Tanto Ferraz (2018), quanto Oliveira (2019) consideram que a incidência dessas variáveis não é algo determinante. Não é possível afirmar que crescimento econômico gera necessariamente aumento de greves e nem mesmo o contrário. Há momentos históricos em que circunstâncias mais favoráveis economicamente correspondem a ampliação do patamar de greves (e lutas sociais como um todo) e exemplos do contrário. Isso porque se combinam (os elementos mais econômicos) com diversas outras dimensões da realidade social (e política); dentre elas, com destaque, a correlação de forças sociais entre as classes.

Interessa aqui focar no contexto em questão (o contexto em que se insere o ano de 2010). Para Ferraz (2018, p. 185) entre 2002 a 2007 “observa-se um período de relativa trégua grevista”. Ele ressalta um elemento político e outro econômico para explicar essa “trégua”: “a expectativa da eleição de um partido pró-trabalhador” e a “rápida recuperação do emprego a partir de então”. Esse elemento, o emprego, é um dado bastante presente na literatura sobre os ciclos de greve. Em geral, quanto maior o desemprego, menor a incidência de greves, por conta do receio dos trabalhadores em perder o emprego (FERRAZ, 2018). Mas no período considerado, a combinação com os aspectos políticos faz com que a incidência seja oposta. O que se pode ressalvar aqui, ainda que concordando com essa periodização de Ferraz (2018), é que mesmo sendo um período de menos greves, havia já uma leve inclinação de crescimento da quantidade delas, puxada especialmente pelos servidores públicos (MARCELINO, 2017).

Oliveira (2018) analisa mais detidamente a relação entre as variações do número de greves e três indicadores “sócio-econômicos”: evolução do Produto Interno Bruno (PIB); evolução da inflação; evolução do desemprego. É possível identificar que entre 2008 e 2009 há uma queda do PIB, que volta a subir bastante em 2010 e desde então passa a decrescer. O mais importante é verificar uma curva descendente do PIB nesse período inversamente proporcional à curva ascendente do número de greves. Sem estabelecer um nexo causal mecânico e único, é possível identificar, para esse caso, uma possível incidência da crise econômica no ascenso do ciclo de greves. Em que pese o ano de 2010 esteja num ponto mais instável dessas dinâmicas, no qual tanto o PIB retomou o crescimento, quanto a curva ascendente de greves teve um pequeno recuo. O central é que 2010 parece estar inserido,

com suas variações, num ciclo relativamente contínuo no que diz respeito às tendências seja no PIB (decrescente) seja no número de greves (crescente).

Sobre os demais indicadores, concordam-se aqui com as reflexões de Oliveira (2018): sobre a relação inflação (medida pelo INPC-IBGE) e greves, é razoável estabelecer certa causação entre o aumento da inflação e aumento das greves em dois ciclos, o de 1996 e 1998 e o de 2013 e 2017. Com relação ao desemprego, as taxas permitem estabelecer uma relação também de relativa inversão da proporcionalidade (por isso, certa relação causal): quanto mais desemprego, menor a tendência à ampliação das greves.

Assim, compreende-se que a greve do Sindiflora se insere nesse ciclo de greves que corresponde a uma curva ascendente. Curva essa que tem como uma referência importante o ano de 2008, e um salto bastante significativo a partir de 2013. Não é necessário, contudo, adotar uma periodização rígida. Inclusive porque características das greves do início do milênio, o que estaria de acordo com Oliveira (2008) em um outro ciclo diferente da década de 2010, permanecem até próximo de 2013. Como aquelas identificadas por Marcelino: (1) pautas ofensivas; (2) tendências a conquistas. A greve do Sindiflora de 2010 combina pautas defensivas (a reivindicação central é lutar para não passar a trabalhar no sábado) com ofensivas (a reivindicação de aumento salarial) e alcança importantes vitórias ao final. Traz assim, ainda, as características das greves dos anos 2000 (de acordo com Marcelino, 2017). Apresenta, também, de acordo com o que se defende aqui, uma característica já das greves da década de 2010, qual seja, uma tendência a maior radicalidade das greves.

Neste período parece ser recorrente a utilização de métodos mais "violentos" nas greves. Especialmente, em greves que envolvem setores mais precarizados. O exemplo de maior evidência de tais características foram as greves nas obras do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento), especialmente entre 2009 e 2012 (CAMPOS, 2018) com destaque para o processo de março de 2011 (VERAS, 2014). Segundo Campos (2018), nas usinas hidrelétricas do Rio Madeira (Jirau e Santo Antônio, Rondônia) e de Belo Monte (Pará), aconteceram nesse período (2009 a 2012) nove greves, ao todo, e em três delas houve destruição de estruturas e instalações dos canteiros de obra. Veras (2014) destaca que o processo mais intenso foi em 2011, quando uma revolta de *peões* em Jirau levou a destruição de alojamentos, escritórios, ônibus etc. Começou no dia 15 de março e estendeu-se à madrugada do dia 16, contida apenas com a chegada da Polícia Militar e da Força de Segurança

Nacional. Ao ser imediatamente noticiado com grande alarde pela imprensa (na tentativa de criminalizar a ação) o processo incendiou diversas obras do PAC em todo o país: Santo Antônio, Rondônia; São Domingos, Mato Grosso do Sul; obras na Bahia; Pacém, Ceará; Suape e Abreu e Lima, Pernambuco. Estima-se 170 mil trabalhadores paralisados em quase um mês de greve (os dias variaram em cada obra) (VERAS, 2014).

Os motivos de tão intensa mobilização? As condições precárias de trabalho: precariedade nos alojamentos e nas condições de higiene, resultando em proliferação de doenças, como a malária; relações autoritárias de trabalho, com assédios e abusos; longo tempo para retorno destes trabalhadores às suas regiões de origem; recorrência de "gatos" e diversas outras práticas de subcontratação, terceirização e quarteirização; descumprimento de legislação trabalhista e condições análogas às escravas em alguns casos etc. A força da mobilização, que acabou ganhando enorme repercussão, tornando públicas as profundas condições de precariedade, pressionou pela movimentação de agentes importantes, inclusive a própria presidente da república, na época, Dilma Roussef, envolvendo também os presidentes nacionais da CUT e Força Sindical. Resultou em significativas conquistas. Foi constituída uma mesa tripartite reunindo governo, sindicatos e empresas para que se fechassem acordos salariais e de melhoria das condições de trabalho (VERAS, 2014).

A explosividade, radicalidade e força dessas mobilizações nas obras do PAC são elementos qualitativos que se somam aos quantitativos já aqui citados para confirmar que há uma mudança significativa no ciclo de greves nestes anos. Mesmo no ano de 2010, em que houve uma pequena redução da quantidade de greves comparando-se com 2009 (mas não parecendo significar uma mudança na curva ascendente de greves) há elementos também qualitativos das greves que precisam ser considerados. É o que afirma Marcelino (2017, p. 209):

> […] O ano de 2010 foi novamente marcado pela deflagração de greves em categorias numerosas e por greves que duraram muito tempo. Uma das maiores e mais vitoriosas greves dos bancários do período que estamos analisando (2003 a 2013) aconteceu em 2010 e paralisou aproximadamente 7200 agências bancárias por duas semanas consecutivas. Novamente em 2010, professores do estado de São Paulo se mobilizaram em greve; nesta ocasião, por reajuste salarial de 34,3%.

Defende-se aqui que o movimento de greves destes anos traz consigo características do cenário mais geral de lutas sociais em curso no Brasil e no mundo. Que a "radicalidade" destas

mobilizações já prenunciam as manifestações multitudinárias que viriam a explodir na década de 2010 pelo mundo afora, chegando ao Brasil em 2013. Foge aos objetivos deste trabalho analisar tais mobilizações. Considera-se, apenas, que o contexto econômico, social e político mundial, e suas refrações na conjuntura brasileira, precisam ser levadas em conta para entender o desenrolar e as características da greve do Sindiflora. Precisam ser levadas em conta para compreender a sua força, a disposição de radicalidade por parte dos trabalhadores envolvidos e as vitórias que obteve.

Braga (2013) identifica nessa curva ascendente de greves (que para ele também começa mais ou menos em 2008) uma sintonia com os processos que vão ficar conhecidos como "jornadas de junho de 2013". As jornadas de 2013 desdobraram-se de manifestações no meio do ano contra o aumento das passagens nas principais capitais do país. Na cidade de São Paulo, onde aconteceu o primeiro grande ato, o aumento foi de R$ 0,20. Esse aumento foi o estopim que gerou manifestações que alcançaram dezenas de milhares de manifestantes nas mais diversas cidades do país, nos atos que se estenderam até o mês de julho, com desdobramentos nos meses seguintes. No seu ápice, estima-se que foram às ruas dois milhões de pessoas em todo o país, do dia 20 de junho (ANTUNES, 2013).

A causa mais profunda estava para além dos R$ 0,20. Esse foi inclusive um lema que acabou se difundindo no movimento: "não é apenas por 20 centavos". Braga (2013) considera como elemento explicativo importante a insatisfação com a precariedade dos serviços públicos, como saúde e educação, enquanto se preparava o país para Copa das Confederações e a Copa do Mundo de 2014, com excessiva destinação de recursos públicos. Os governos petistas, de Lula e Dilma, mesmo tendo implementado uma política de aumento dos recursos para programas sociais, vinha reduzindo a destinação de verbas para saúde, educação e transporte público (proporcionalmente, já que o aumento do PIB permitia, ainda assim, um acréscimo de verbas em algumas dessas áreas). Mas Braga (2013) identifica também que havia causas mais profundas. O aumento dos preços das passagens é uma expressão e um componente do aumento geral no custo de vida. Além disso, vinha se acumulando, especialmente na juventude, público central desses protestos, uma tendência ao acesso a empregos com condições muito precárias e que pagam muito pouco. Mesmo entre aqueles que passavam a ter nível superior, como se a promessa da ascensão social via educação viesse se frustrando. Ou seja, Braga (2013) identifica expressões, nessa indignação, de uma

insatisfação com a precariedade mais estrutural que comprometia a vida e o futuro especialmente dos mais jovens, tudo isso combinado com percepções já iniciais da incidência da crise econômica no Brasil. Enfim, sentia-se já um mal estar social. A crise econômica mundial, que demorara de ser sentida pelos trabalhadores brasileiros, dava sinais, talvez não tão claros, de que se começava a mudar as expectativas dos esperançosos anos do início do milênio.

As jornadas de junho também se sintonizam com um processo de intensas mobilizações de ruas em todo o planeta:

> Desde 2008 vemos que todas as manifestações de massa – começando da Tunísia e indo à praça Tahrir (Egito), à praça Taksim (Turquia), voltando à Tahrir, passando pela Grécia, Itália, Portugal, França, Reino Unido, EUA, com Occupy Wall Street, e Espanha, com os Indignados, para não falar dos jovens do Chile, camponeses da Colômbia, etc. - que têm como traço a ocupação do espaço público, das ruas e praças (ANTUNES, 2014, p. 39).

Como já mencionado, não se pretende aqui uma análise detalhada desse complexo processo de mobilizações nem tampouco dos ainda mais complexos desdobramentos nos anos posteriores. A contextualização que pretendeu-se fazer para compreender a greve do Sindiflora é sobre os intensos anos entre 2010 e 2013 em que, defende-se aqui, vivia-se um aquecer das lutas sociais no país. Essa elevação da temperatura nas mobilizações teve seu ápice nas jornadas de junho de 2013 (como se sabe, processo que não teve relação com o movimento mais organizado dos trabalhadores ou sindical, mas de outra natureza e outras características). Processo com o qual, em alguns sentidos, a ampliação das greves desde 2008 tem uma relação.

3.3 O Sindiflora e a condução da greve: um sindicalismo com perfil combativo

Como afirma Ferraz (2018) na referência feita acima, além dos elementos econômicos, sociais, políticos, é preciso considerar também os elementos organizativos para uma análise das greves. Ou seja, os elementos que dizem respeito ao próprio movimento dos trabalhadores e seus instrumentos. Da mesma forma, para compreender a greve do Sindiflora, é necessário abordar a dimensão político-organizativa dessa entidade sindical. Ela foi fundamental para o desenrolar da mobilização e seus resultados.

Caracteriza-se aqui, em especial a partir da análise da atuação na greve de 2010, que o Sindiflora tem um perfil combativo (o que não é a regra no sindicalismo brasileiro, em especial no contexto mais recente). Primeiro, é importante levar em conta os acúmulos do sindicato anteriores à greve. Como já resgatado nesta dissertação, houve um processo de resistências anteriores ao próprio sindicato e do qual, em certa medida, ele foi fruto. O perfil combativo do sindicato tem, em primeiro lugar, uma relação com estas origens no chamado "Movimento Basta ao Reflorestamento". Movimento que se construiu como um enfrentamento de diversos atores sociais aos interesses do capital da silvicultura na região e seus impactos sócio-ambientais, no início dos empreendimentos. Após o recuo nos projetos de construção de uma fábrica de eucalipto em Entre Rios, o movimento identificou a luta contra as precárias condições de trabalho nas empresas (em especial na Copener) como o enfrentamento central a ser travado a partir de então, e mobiliza-se para que o sindicato nascesse (GONÇALVES e MACHADO, 1996).

A centralidade neste enfrentamento constitui, de fato, no sentido central da atuação do Sindiflora desde os primeiros anos. O sindicato desenvolve-se centralmente a partir do enfrentamento à precariedade das condições de trabalho no setor. Desde o final dos anos 1990, mesmo ainda sem o registro sindical e com dificuldades do ponto de vista da composição formal de uma diretoria, o Sindicato começou a enfrentar tais precariedades e principalmente os descumprimentos da legislação trabalhista no campo, em especial os chamados "gatos". *Edmundo*[144] aborda que, nesses anos iniciais, o centro da atuação do sindicato, muitas vezes em conjunto com a DRT (Delegacia Regional do Trabalho), era o enfrentamento e o combate a estas situações degradantes, precárias e muitas vezes ilegais de trabalho.

Mas foi só nos anos 2000 que o sindicato conseguiu se regularizar: em 2006 constitui uma diretoria; em 2007 contrata um advogado; em 2008 consegue o registro sindical. Essa institucionalização combina-se com o processo na base de fortalecimento orgânico da entidade, a partir desta atuação no combate às precárias condições de trabalho e também já começando a mobilizar os trabalhadores em torno das reivindicações salariais, com assembleias nos locais de trabalho. As vitórias pontuais nesse contexto também precisam ser levadas em conta. Já se mencionou aqui como incidiu positivamente para a confiança desses

[144] Ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8.

trabalhadores na atuação sindical, e também no desenrolar da greve, a conquista que o sindicato teve, na justiça, do pagamento de um passivo trabalhista a trabalhadores terceirizados de uma empresa que veio a falência. A greve desenvolveu-se em meio a este contexto de fortalecimento do sindicato, tanto institucionalmente quanto organicamente.

A caracterização que se faz aqui, de que o Sindiflora tem um perfil combativo, tem como base também uma concepção sindical que orienta a atuação destes dirigentes sindicais. Concepção que foi possível captar no discurso dos sindicalistas, a partir das entrevistas, e nas práticas adotadas durante a greve. Destacam-se duas importantes noções:

(1) A compreensão da importância da base, do envolvimento dos trabalhadores de base, da relação da diretoria com os trabalhadores no campo; e de que o sindicato é um instrumento de organização e não meramente representação.

> Então o sindicato tenta desconstruir [o discurso da empresa que visa jogar o trabalhador contra o sindicato] dizendo assim: "Olha, a questão não é se você tá com sindicato ou não tá com o sindicato, porque o sindicato na verdade são vocês. A gente tá aqui apenas pra formular e unificar uma pauta! Unificar uma luta! E a luta é de todos, a luta não é do sindicato! Não existe sindicato e trabalhador. Trabalhadores é uma coisa só (*Marcos, dirigente do Sindiflora, entrevista 2*).
>
> Porque uma coisa é você só fazer a política falando a distância. Não. A gente começou a fazer a política presente. Andando nas áreas. E isso leva credibilidade (*Edmundo, ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8*).

(2) A compreensão da centralidade que tem a luta direta, a mobilização, a pressão, para alcançar conquistas.

> Além disso, em quase todos os acordos coletivos a gente faz, assim, tipo um alerta. Nesse último [se referia ao acordo coletivo de 2016] nós não fizemos greve, não tivemos necessidade de utilizar esse instrumento, mas nas outras sempre nós utilizamos. Pegamos pontos estratégicos como setor de carregamento, setor de viveiro, que tem que ter uma manutenção periódica.
>
> [...]
>
> E aí é aquela coisa que eu sempre estabeleço, sempre tem a correlação de forças. Eles adotam a medida, se a gente for organizado o suficiente para dar uma resposta significativa, ela [a empresa] pode reconsiderar ou manter a decisão. Sempre vai depender da reação da categoria (*Marcos, dirigente do Sindiflora, entrevista 2*).

A greve de 2010 foi um marco. Mas houve outras mobilizações importantes desde então. Como relatam os entrevistados, tanto para assegurar o cumprimento dos Acordos Coletivos quanto para conquistar aumentos salariais e outros benefícios a cada novo Acordo. Destacam-se aqui algumas dessas mobilizações.

Em 2012 aconteceu uma greve contra demissões, como noticia o site[145] da CSP-CONLUTAS (SINDIFLORA, 2012): “à vista dessa situação a categoria deflagrou greve por tempo indeterminado para que a empresa reveja seu projeto de demissões.” Não foram encontrados registros da duração dessa greve e não se fez referência a ela nas entrevistas, por isso, estima-se que tenha sido uma greve de curta duração.

Em 2014 aconteceu outra grande mobilização: uma paralisação aos finais de semana para garantir um acordo de turnos de revezamento com a Copener[146], por conta das excessivas jornadas noturnas:

> Teve uma [mobilização], se não me engano, foi em 2013 ou 2014, que foi mais longa, mas a gente estava parando só os finais de semana, que foi pela questão do turno. A gente estava querendo tirar a madrugada, porque eles trabalhavam 7 por 2 [dias], aí queríamos tirar a última madrugada do mês para não trabalhar, aí ficava 7 por 3. Aí teve essa paralisação e conseguimos retirar a madrugada aí dos domingos. Que era todo domingo, trabalhar só os dois turnos e o terceiro turno não trabalhar. Mas as empresas vieram para cima, colocaram segurança, mas nós conseguimos. Aí conseguimos dar uma folga maior pra esses trabalhadores (*José, dirigente do Sindiflora, entrevista 4*).

> Então, na última greve em 2014, foi um embate também importante, nós fomos às últimas vias, teve confronto até com a polícia. Mas acabamos saindo vitoriosos, conseguimos formar o primeiro acordo de turno da história da Copener. Essa greve nós fizemos paralisações em quase todos os finais de semana (*Marcos, dirigente do Sindiflora, entrevista 2*).

Também em 2014 houve uma forte luta contra a demissão de dirigentes sindicais que faziam parte do conselho fiscal. O Conselho Fiscal, constituído por três trabalhadores, não compõem formalmente a diretoria do sindicato, por isso há divergências de interpretação se eles gozam da estabilidade sindical. A Copener se aproveitou dessa diferença de interpretação para demiti-los.

> E agora eles começaram também demitir diretores sindicais, foi quando também fizemos um protesto, fecharmos a BR-101, aí depois entramos numa negociação para poder se ajustar essas dimensões. (*Marcos, dirigente do Sindiflora, entrevista 2*)

O Sindicato organizou uma campanha com abaixo assinado (com repercussão nacional) e um ato que paralisou a BR 101 (TRABALHADORES, 2014): “A manifestação contou com a participação de 200 trabalhadores que permaneceram na via por cerca de três horas, e provocou um trânsito de 7 quilômetros na região. Participaram do ato sindicatos filiados à CSP-CONLUTAS, outras centrais sindicais e partidos políticos” (ver foto 12 e 13). Nas entrevistas os dirigentes relatam que essas demissões foram revertidas, depois destas mobilizações, com

[145] Disponível em: http://cspconlutas.org.br/; Acessado em: 10/02/2020.

[146] O Acordo Coletivo que resultou dessa greve encontra-se em anexo, ao final deste trabalho. Foi o primeiro Acordo Coletivo de Turnos celebrado entre o Sindiflora e a Copener.

acordos com a Copener para a aposentadoria desses dirigentes, que já estavam aguardando para alcançar o benefício. Um dos dirigentes demitidos, e depois aposentado, foi o Sr. Antônio Miguel. Houve, assim, a partir dessa luta, a reversão das três demissões e eles continuaram como membros do Conselho Fiscal do Sindicato.

Essas demissões expressam uma questão importante que é a forma como o patronato, especialmente a Copener, tenta intimidar a luta do Sindiflora. Também nos relatos sobre a greve de 2010 há referências da mobilização de seguranças privados e da polícia civil, como já relatados no segundo capítulo. Mas essas práticas continuavam ocorrendo. Seguiam, especialmente nos momentos de maior tensão no conflito entre a empresa e o sindicato. Aqui destaca-se esta postagem no perfil do *Facebook* do sindicato com uma denúncia de uma dessas situações (foto 1).

Os enfrentamentos permanentes entre o Sindiflora e a Copener, assim como as outras empresas, favorecem uma experiência e uma compreensão sobre a contradição de interesses entre o patronato e trabalhadores. Ainda assim, é possível identificar que há contradições no que diz respeito a essa compreensão entre os entrevistados. É possível identificar, mesmo caracterizando que o grupo tem uma atuação combativa, que nem todos reproduzem uma convicta compreensão a respeito da contradição de interesses de classes. Na epígrafe que deu início ao segundo capítulo, por exemplo, o *Sr. Antônio José* diz, ao contestar a repreensão do seu supervisor quanto a sua atuação no sindicato, que ele não está contra a empresa: “Contra a empresa não, eu estou fazendo o bem!”. Em outro trecho das entrevistas, alguns dirigentes chegam a identificar que os problemas dos conflitos não estariam necessariamente na Copener, mas nos gestores: “A Copener mesmo em si é uma excelente empresa, os gestores é que fazem com que ela fique mal vista aos olhos dos trabalhadores” (*Daniel, dirigente do Sindiflora a aproximadamente 6 anos, não participou da greve de 2020, entrevista 3*).

Foto 3 *- Polícia nas Assembleias*

Fonte: Sindiflora, Página Facebook, 19/11/2014, Disponível em: https://www.facebook.com/sindicatosindiflora/posts/309460395925757. Acessado em: 16/02/2020.

Foto 4 *- Ato Contra Demissões*

Fonte: Sindiflora, Página Facebook, 13/11/2014, Disponível em: https://www.facebook.com/sindicatosindiflora/posts/307741472764316; Acessado em: 16/02/2020.

Foto 5 *- Ato Contra Demissões*

Fonte: Sindiflora, Página Facebook, 13/11/2014, Disponível em: https://www.facebook.com/sindicatosindiflora/posts/307741472764316. Acessado em: 16/02/2020.

Sobressai, contudo, nos dirigentes mais "experientes", a consciência da "perversidade" do capital na relação com o trabalhador:

> Esse foi um dos motivos de eu me revoltar tanto com essas empresas. Porque eu achava muita exploração. Porque você imagine um cara trabalhar dentro daquele forno[147] enorme, carregando aquele forno. Bota pra queimar. Aí depois que virou carvão, aquela lenha. O cara vai descarregar aquele forno. Um calor enorme. E tudo isso por produção. Ele tinha x pra carregar, y pra descarregar. Se o forno desse uma boa produtividade, beleza [...]. Mas aí tinha casos que o cara se perdia na carbonização e perdia uma boa parte daquela madeira. Virava cinzas. Então um forno que tinha perspectiva de dar 28, 35 m³ de carvão, dava 15, 16. Então, era prejuízo pro cara. Ele carregou, botou lá 40 m³ dentro do forno, que tinha perspectiva de dar pelo menos 24m³ de carvão, dava 15, 16. E aí era um prejuízo enorme e ele, o cara [o trabalhador] é que tomava esse prejuízo. Entendeu? Então foi isso que a gente vivenciou lá, o tempo todo. Sem contar a questão de saúde, muita gente, que morreu que nem sabe como morreu, inalando aqueles gases de madeira. Ela [a Ferbasa] comprava também muita floresta virgem pra cortar, aí fazia o carvão da mata agreste, que chamava lenha agreste, e depois plantava eucalipto pra fazer carvão também [...] (*Edmundo, ex-diretor do Sindiflora, entrevista 8*)

Essa concepção e essa prática sindical também podem ser identificadas na condução da greve. Uma condução combativa e com importantes acertos táticos configuraram um componente essencial para a vitória desta mobilização. Quais foram estes acertos?

(a) Articular as Diferentes Pautas Para Unir e Mobilizar o Conjunto da Categoria

Desde o início, essa foi um movimento feito pelo sindicato. Havia, por um lado, uma campanha salarial e uma negociação de Acordo Coletivo em curso. Por outro, surgiu essa insatisfação, mais destacada, em um setor específico e com uma pauta específica. O sindicato, que já vinha fazendo assembleias nos locais de trabalho (as assembleias são feitas por setores e por turnos), realizou uma assembleia no viveiro[148] onde a pauta apareceu e também a disposição de paralisação por parte dos trabalhadores. Não fica nítido nos relatos se a proposta de paralisação surgiu dos próprios trabalhadores ou foi apresentada pelos sindicalistas. O que é central é que houve esse movimento, por parte do sindicato, de associar as pautas. Essa

[147]Refere-se aqui ao trabalho nos fornos da Ferbasa e suas empresas terceirizadas, em que o trabalho de transformação da madeira em carvão vegetal também se insere na base de atuação do Sindiflora. Esse dirigente é oriundo desse setor.

[148] Essa primeira assembleia no Viveiro, a partir do qual desdobrou todo o processo de mobilização, foi realizada no final de dezembro (BRASIL, 2010). Não foi encontrada a data precisa de sua realização.

associação permitiu caminhar para unificar a luta e mobilizar outros setores também por suas outras reivindicações, além de fortalecer a campanha salarial.

(b) A Busca da Unidade e Apoio de Outros Setores, para além do Sindicato.

Os relatos são muito evidentes sobre a importância da busca de apoios de outros agentes num dado momento da luta. Após o travamento da rodovia, quando a empresa abriu uma via alternativa de carregamento de madeira, que exigiu dividir parte do piquete para fechar as duas vias (lembrando que havia um piquete no viveiro), houve um enfraquecimento em uma das obstruções das carretas. A empresa conseguiu desmontá-la, por conta disso. *Paulo*, *Isabel* e *José* são unânimes nesse relato: o apoio de sindicalistas de outras entidades e outros movimentos foi fundamental para reerguer aquele *front* de batalha.

Mas o apoio "externo" ao movimento não se resumiu a este episódio. O conjunto da greve foi acompanhada por dirigentes sindicais de outras entidades, dentre eles, dois aqui entrevistados: *Isabel* e *José*. Uma mobilização da desenvoltura de uma greve como esta exige colaborações que estão para além da ampliação quantitativa de "braços e pernas" (embora isso seja muito importante). Envolve o apoio de lideranças que tragam consigo "bagagens" de outros processos, experiências de outras instâncias organizativas da luta dos trabalhadores. A importância desse apoio "externo" destaca-se de tal forma como algo central que a própria Copener coloca isso em evidência e denunciam nos processos jurídicos: "não tem o Sindiflora o direito de trazer para a frente da empresa, militantes que não guardam relacionamento de qualquer ordem com a empresa" (BRASIL, 2010, fl. 95).

(c) Envolver o Conjunto das Empresas no Conflito, em Especial a Empresa Nuclear.

Em que pese o sindicato tenha colocado a reivindicação em questão na mesa de negociação do Acordo Coletivo (junto à Copener e ao Sineflor), as empresas tentaram a todo momento dissociar as pautas. Tentaram fazer parecer que se tratava de um problema envolvendo apenas uma das empresas, a Enflors. O que pode ser identificado tanto na alegação da Enflors no Dissídio Coletivo, quanto na arguição da Copener no Interdito Proibitório (DISSÍDIO, 2010). Tentou-se a tal ponto dissociar as reivindicações, que mesmo depois do acordo entre Enflors e Sindiflora que pôs fim à greve, esta empresa tentou limitar a

cláusula do acordo apenas aos seus empregados do viveiro, não estendendo aos trabalhadores do setor “florestal”. Tentativa, contudo, fracassada.

A estratégia do Sindiflora foi envolver ao máximo o conjunto das empesas, em especial a Copener, a tomadora de serviços, a empresa nuclear. Isso, por entender, que a Copener era quem de fato estabelecia a dinâmica da terceirizada e por isso era quem podia em última instância resolver a negociação. Assim, o sindicato não só passou a direcionar os ofícios a respeito do processo à Copener e ao Sineflor (fez isso a partir do ofício de 11 de fevereiro, onde já sinaliza a possibilidade de paralisação), como depois passa a impulsionar ações para além do viveiro: interrupção de atividades da colheita e travamento no carregamento de madeira. Essa última visava atingir a fábrica, para pressionar a empresa a negociar.

As empresas, por sua vez, mesmo não assumindo, também agiam de forma articulada. É o que indicam os seguintes fatos: a Ação de Interdito Proibitório foi apresentado pela Copener no dia 22 de janeiro (a greve começou do dia 18); com o indeferimento da liminar, no dia seguinte, a Enflors entra com a Ação de Dissídio. A Copener, claro, faz um pedido de reconsideração, mas tenta ao mesmo tempo (a patronal articulada) uma nova tática judicial ao mesmo tempo, a Ação do Dissídio Colitivo através da Enflors. Táticas diferentes associadas a uma mesma estratégia: derrotar a greve judicialmente. Além disso, reforça os indícios de uma ação articulada: a assinatura do Termo da Audiência de Conciliação. A audiência foi realizada entre as partes Enflors e Sindiflora, mas é assinado não pela Enflors e sim pela comissão de negociação do Sineflor (embora conste inclusive no documento a Enflors como parte envolvida e não o Sineflor).

Defendeu-se aqui uma concepção de terceirização na qual há a externalização não do processo de trabalho, mas dos custos, direitos e **conflitos** (FILGUEIRAS e CAVALCANTI, 2015). Ao trazer a empresa principal para dentro do conflito o Sindiflora atinge este que é um dos objetivos mais políticos desse componente da estratégia de dominação vigente do capital sobre o trabalho. Este foi um diferencial importante na estratégia na greve, e que só pode ser compreendido nos marcos da reflexão sobre a constituição de um sindicato que reúne efetivos e terceiros. Só foi possível construir essa estratégia por conta de uma composição que coloca junto trabalhadores ligados à contratante e às suas terceirizadas.

(e) A Radicalização em Compasso com a Força do Movimento

Por fim, completa esse conjunto de táticas que se mostraram acertadas, que constituem em conjunto uma estratégia que conduziu a greve (tendo sido construída ao longo do processo), a radicalidade das ações nos marcos de um perfil de combatividade do sindicato. Como já abordado na seção anterior, identifica-se uma tendência à radicalidade própria desse ciclo de greves no qual a ação grevista em questão se insere. Mas entende-se aqui que também a adoção de táticas de maior enfrentamento se relaciona com o perfil do sindicato, como já defendido acima, um perfil que se mostra combativo.

Como relatam os entrevistados e demonstra a documentação analisada, as empresas inicialmente são inflexíveis com relação a pauta do sábado. O primeiro ofício comunicando a pauta e as reivindicações à Enflors data do dia 12 de janeiro e depois de mais de um mês não havia resposta. Também na ata da assembleia do dia 11 de fevereiro consta que a pauta foi apresentada na negociação do Acordo Coletivo e este foi o principal ponto de inflexibilidade por parte das empresas. O sindicato, à medida que seguem as assembleias e sente a disposição de luta da categoria (inicialmente do viveiro) inicia a greve paralisando o viveiro (no dia 18 de fevereiro). Alguns dias depois (não foi possível identificar exatamente), de acordo com *Paulo* três pontos de colheita (de um total oito pelo que ele lembra) são interrompidos por adesão à mobilização. No dia 22 a Copener entra com Interdito Proibitório e na madrugada deste mesmo dia para o seguinte (dia 23) o sindicato para o carregamento da madeira.

Ao que indicam também os fatos, após o travamento do carregamento e o indeferimento inicial da liminar do Interdito Proibitório, por parte da Justiça, a Copener se inclina a ceder, mesmo seguindo na ofensiva. Segue na ofensiva judicial: a Enflors entra com o Dissídio e a Copener faz um pedido de reconsideração ao indeferimento da limitar. E segue no enfrentamento direto à greve: primeiro abrem uma via alternativa para escoar a madeira, depois do fechamento de uma das vias, e depois ainda vão desmontar (pelo que relatam os sindicalistas, com homens armados) um dos piquetes. O fato que sinaliza essa inclinação a ceder, provavelmente diante dos prejuízos com a greve (que já chegava no quinto dia) foi a solicitação de uma audiência de conciliação no Dissídio da Enflors (mesmo ao reivindicar a abusividade e ilegalidade da greve). A negociação acontece e a proposta de conciliação foi em

grande medida apresentada e redigida pelo próprio patronato[149], como afirma o advogado do sindicato nos autos do processo do dissídio: “a parte suscitante foi quem praticamente elaborou os termos do acordo, não seria admissível compreender um esquecimento de algo tão vital” (BRASIL, 2010, fl 226v).

Contudo, é importante considerar, a radicalização da mobilização foi sendo adotada em compasso com o envolvimento e participação da categoria. Como afirmam os próprios sindicalistas “tem sempre uma correlação de forças” (*Marcos*[150]). Considera-se um indicador quantitativo para afirmar isso (ver tabela 2). A partir de listas de presença anexadas no processo (BRASIL, 2010), sistematizou-se a quantidade de trabalhadores nas assembleias. É preciso considerar a possibilidade de nem todos os trabalhadores terem assinado as listas (inclusive por receio a retaliações). Não há listas das assembleias anteriores ao dia 11 de fevereiro. Ainda assim, a tabela 2 nos permite ter uma dimensão do movimento, e da sua dinâmica (em termos de participação).

Tabela 2 - *Listas de Presença das Assembleias da Greve*

Assembleia	11/02	18/02	19/02	20/02	22/02	23/02	24/02	25/02
Assinaturas nas listas	276	135	407	190	359	414	257	230

Fonte: elaboração própria a partir dos anexos no dissídio de greve (BRASIL, 2010).

É importante ainda considerar que a dimensão do conflito no âmbito do poder judiciário foi permeada de contradições. Contradições que, ao final, acabaram favorecendo a luta sindical. Mas não houve, de forma alguma, uma inclinação pró-sindicato em todo o processo. Ao contrário, as decisões judiciais foram, várias vezes, desfavoráveis: a justiça do trabalho deferiu, ao final, o Interdito Proibitório; além disso, tanto o parecer da Procuradoria do Ministério Público do Trabalho, quando o entendimento na decisão final do Dissídio, é que a

[149] Pelo que consta no acordo de conciliação, quem assina a proposta é o sindicato patronal, o Sineflor, em que pese o mesmo documento apresente como parte envolvida apenas a empresa Enflors (BRASIL, 2010). Como já argumentado aqui, essa é uma evidência de que o patronato (a empresa nuclear e suas terceirizadas) atuaram conjuntamente, apesar da Copener a todo o momento tentar fazer parecer que a greve não tem nada a ver com ela, mas apenas com sua terceirizada (BRASIL, 2010).

[150] Dirigente do Sindiflora, entrevista 2.

greve foi abusiva, por não cumprir burocraticamente todos os ritos legais. Contudo, ao ter sido realizado um acordo e findada a greve, o juiz entendeu que não caberia julgar sua irregularidade. Os dois momentos em que os desdobramentos dos processos judiciais acabaram sendo mais favoráveis ao sindicato, contudo, foram bastante importantes para contribuir com uma dinâmica, nos acontecimentos, que fortaleceu o sindicato na correlação de forças com o patronato.

Quais foram eles: (i) o indeferimento imediato da liminar do Interdito Proibitório, por falta de provas, que deu tempo ao sindicato par ganhar mais um dia de greve, dia exatamente em que se avançou na radicalizações das ações, com o fechamento da rodovia; (ii) a negativa do judiciário em aceitar restringir o Termo de Acordo de Conciliação apenas aos trabalhadores do viveiro, mantendo essa conquista da greve ao conjunto dos funcionários da Enflors (ao que tudo indica, a principal terceirizada da Copener).

A combinação entre essas decisões judiciais mais favoráveis, as táticas acertadas e a força da greve (relacionada, como já dito, ao contexto conjuntural também relativamente favorável) contribuíram para que a dinâmica seguisse num ritmo de fortalecimento da luta destes trabalhadores, obrigando o patronato a fazer alguns recuos.

3.4 A Primarização: a Luta Sindical, a Atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho e os Interesses da Empresa

A greve terminou vitoriosa. O acordo de conciliação acabou incorporando a principal reivindicação do movimento: a retirada do sábado da jornada semanal de trabalho (BRASIL, 2010). A greve também incidiu para que se alcançasse um Acordo Coletivo de Trabalho mais favorável aos trabalhadores. O desfecho do dissídio de greve, depois que a Enflors tentou restringir o acordo firmado apenas aos empregados do Viveiro, também foi favorável aos trabalhadores, garantindo a jornada de segunda a sexta (sábado apenas como hora extra) para todos os empregados da Enflors, principal terceirizada da Copener (BRASIL, 2010). Contribuiu para esse processo a vitória do sindicato no ano anterior (2009) contra a empresa *Jo-Ray* que abriu falência e não havia pagado as rescisões aos trabalhadores. A atuação do Sindiflora garantiu, na justiça, o pagamento dessas rescisões (BRASIL, 2011). O que resultou em um efeito positivo nos ânimos dos trabalhadores em participar das atividades sindicais, ampliando a

legitimidade do sindicato e sua inserção na categoria. A combinação desses desfechos resultou, na interpretação desta pesquisa, em uma forte greve e em uma mudança na correlação de forças no conflito entre a Copener Florestal e o Sindiflora, mais favorável a este último.

Assim, essa correlação de forças foi determinante para que a Copener, a princípio, aceitasse construir um plano de primarização na empresa. As denúncias apresentadas no Ministério Público também foram bastante fortes. Como já apresentado aqui, no capítulo anterior, as falências de diversas terceirizadas, deixando de pagar as rescisões aos trabalhadores, e as inúmeras evidências de condições extremamente precárias de trabalho (apresentadas pelo Sindicato na denúncia ao Ministério Público do Trabalho), foram consideradas por esse órgão como "fato incontroverso" de terceirização ilícita e precarizante (BRASIL, 2019, p. 7).

É importante também considerar a relevância da atuação do Ministério Público do Trabalho. Como também já citado, a empresa já havia assinado dois Termos de Ajustes de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, por identificar condições de trabalho prejudiciais à saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2011). Além disso, há uma atuação deste Ministério (e também da própria Justiça do Trabalho) para combater as terceirizações consideradas ilícitas. Apenas para efeito de uma breve abordagem desse combate que tem sido feito, cita-se alguns exemplos de condenações de empresas por terceirizações ilícitas no estado da Bahia no último período: A Oxiteno, empresa do Pólo Petroquímico de Camaçari (A, 2017); A Ampla Cooperativa de Trabalho na Área de Saúde, em Salvador (AMPLA, 2011); A Fundac, Fundação da Criança e do Adolescente [sic] (FUNDAC, 2010); A *Du Pont* empresa de tecnologia (EMPRESA, 2011); a Nestlé, produtos alimentícios (VAL, 2013); a Suzano Celulose, no Sul da Bahia (BRITO, 2013; CÂMARA, 2013; CONJUR, 2013; FERREIRA, 2013; MAGNABOSCO,2013; MATOSO, 2013; PRIMARIZAÇÃO, 2013); e a Veracel Celulose, também no Sul da Bahia (VERACEL, 2010; CÂMARA, 2013).

Merece destaque os dois últimos casos, por se tratar de empresas também de eucaliptocultura que sofreram Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. Há casos parecidos envolvendo outras empresas do ramo de eucalipto, papel e celulose. Em Minas Gerais a Celulose Nipo Brasileira (Cenibra) também sofreu Ação Civil na Justiça do Trabalho, a partir do Ministério Público do Trabalho, e foi condenada a reverter suas terceirizações (CENIBRA,

2013). No Mato Grosso do Sul, a Eldorado Brasil divulgou iniciar um processo de primarizaçao (ELDORADO, 2015) (neste caso não foi possível confirmar rigorosamente se foi também fruto de um processo judicial). Em São Paulo, a International Paper do Brasil foi condenada por terceirização ilícita (ROVER, 2013).

Destes casos, tanto nas duas empresas que atuam no Sul da Bahia, a Veracel e a Suzano; quanto no Caso da Cenibra, foi possível constatar que sofreram um processo muito parecido com o da Copener: o sindicato denunciou, o Ministério Público tenta um TAC (Termo de Ajustamento de Conduta), ao não conseguir, ajuíza uma Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho, que em geral os condena como situações de terceirização ilícita. Nestes três casos, esse detalhe é muito importante, houve participação dos respectivos sindicatos como denunciantes ao Ministério Público do Trabalho.

A Cenibra parece ter sido o primeiro caso de condenação de terceirização ilícita nessa atividade (em 2001). Essa empresa recursou até chegar ao STF (Supremo Tribunal Federal) alegando inconstitucionalidade da Súmula 331 do TST (Superior Tribunal do Trabalho). O recurso ao STF foi realizado em 2016. Com a aprovação da Reforma Trabalhista (as leis 13.429/2017 e 13.467/2017), que liberam a terceirização na atividade-fim, o STF acaba reconhecendo como lícitas as terceirizações na Cenibra em 2018 (STF, 2018). As diversas ações contra a terceirizações tidas como ilícitas na Cenibra foram, em 2019, canceladas (COM, 2019).

Até então, ao que indicam esses dados, o caso da Cenibra também impulsionou a condenação de terceirização ilícita em várias empresas de cultivo de celulose. Importante considerar as características de terceirização quase completa no processo produtivo nesse ramo, chegando a quase totalidade dos trabalhadores e atividades. Soma-se a isso, a atuação dos sindicatos desta categoria. Pelo que aponta as conclusões deste trabalho, o fato de agregarem trabalhadores terceirizados e efetivos contribui para uma atuação mais incisiva contra a terceirização[151]. Não se pode deixar de considerar, contudo, que o desfecho final do

[151] Essa é apenas uma hipótese, como generalização das conclusões deste trabalho sobre este caso estudado. Não é possível, contudo, afirmar isso categoricamente. Seria necessário, por exemplo, investigar a atuação dos demais sindicatos do ramo, onde houveram também primarizações. Além da silvicultura, foi encontrado uma referência sobre uma luta sindical pela primarização em outro setor (TRABALHADORES, 2015a; TRABALHADORES 2015b): trabalhadores do setor elétrico, através do Sindieletro-MG (Sindicato de Trabalhadores Eletricitários) conquistam um plano de primarização na Cemig (Companhia Energética de Minas Gerais). Não foi possível obter informações do desfecho desse processo. As notícias citadas fazem referência ao plano apresentado pela empresa, mas, até à época, ainda não concretizado. Também não foi possível investigar a composição deste sindicato, se envolve trabalhadores efetivos e terceirizados, para maiores conclusões.

caso da Cenibra pode também resultar em uma situação mais desfavorável para o combate à terceirização nessas empresas, possibilitando a reversão dos avanços que vinham sendo alcançados.

Outro tema importante a ser considerado tem a ver com a forma diferente como as empresas reagem às denúncias e às condenações. Vejamos o caso da Suzano: a grande quantidade de notícias a respeito da condenação das terceirizações nesta empresa, com relação às demais, não é casual. Essa empresa articulou uma verdadeira campanha para convencer a opinião pública de que a primarização seria ruim para a região. A linha política (a tática de persuasão) da empresa nessa campanha foi a de que a primarização reduziria os empregos gerados pela atividade. Diga-se de passagem, essa atividade, por si só, gera pouquíssimos empregos com relação a outras atividades no campo (como foi abordado na seção 2.3). A argumentação da Suzano não tem embasamento que se sustente, já que as atividades deixariam de ser realizadas por terceirizadas, mas seriam executadas pela própria Suzano. Além disso, seriam empregos mais estáveis e com mais direitos, ou seja, muito melhores para a região. Contudo, a campanha da Suzano, provavelmente envolvendo outros interesses, mobilizou políticos, a mídia e chegou a convencer (persuadir) até trabalhadores das empresas terceirizadas (BRITO, 2013; CÂMARA, 2013; FERREIRA, 2013; MAGNABOSCO,2013; MATOSO, 2013; PRIMARIZAÇÃO, 2013).

É possível aqui caracterizar que a estratégia da Copener foi ligeiramente diferente. Pode-se estabelecer uma possível semelhança com a estratégia da Eldorado Brasil, citada acima (ELDORADO, 2015)[152]. Ambas as empresas incorporaram em seu discurso a primarização como resultante da iniciativa da própria empresa. Vejamos as referências que a Copener faz à primarização:

> Em 2011, a BSC registrou índice de 12,5% de rotatividade. Este resultado foi gerado pelo processo de admissões da empresa, no qual houve o triplo de admissões em relação às demissões. Isso também foi motivado pela decisão da empresa de primarizar as atividades de colheita e manutenção da base florestal com o intuito de melhorar as condições de trabalho dos colaboradores, bem como o processo de produção de madeira (BSC, 2011, p. 54).

[152] Não foi possível, como já dito, encontrar mais detalhes sobre o processo da Eldorado. Contudo, pelo conjunto dos processos judiciais no ramo nesse período, a dedução que se faz é que também esta primarização foi fruto da condenação de suas terceirizações como ilícitas.

> A BSC encerrou 2013, com um quadro total de 1.250 profissionais (665 na área industrial e 585 na florestal) contra 1.096 (668 na área industrial e 428 na florestal) no ano anterior. Esta evolução deve-se, principalmente, ao processo de primarização das operações de colheita florestal, que teve início em 2011 e foi concluída dois anos depois (BSC, 2013 p.54).
>
> Em 2012 e 2013, foram adquiridos pela empresa 36 máquinas florestais e três novos módulos de apoio às equipes de operação florestal. Neste período, houve a primarização da equipe de manutenção do módulo II, o que levou a melhoria da gestão de manutenção e reduziu os custos operacionais. A média diária de produção alcançada aumentou de 5.539 m^3, em 2012, para 6.004 m^3, em 2013. A BSC/Copener criou um centro de treinamento de operadores de máquinas florestais que conta com simulador de operação de colheitadeira e baldeio de madeira, além de bancada para treinamento em hidráulica e elétrica. A estrutura vem sendo utilizada na formação de novos profissionais (BSC, 2013, p. 30).

À medida que assim o fazia, a Copener procura ganhar tempo ao não assinar um Termo de Ajuste de Conduta no Ministério Público do Trabalho. É possível considerar, em alguma medida, o elemento das "motivações próprias da empresa" no processo de primarização, como formulado na terceira hipótese desta investigação. A empresa primarizou as atividades em que havia uma necessidade de maior qualificação técnica. A colheita ainda passava pelo processo de mecanização, além de exigir uma qualificação muito maior dos trabalhadores e de ter reduzido enormemente o seu contingente de empregados. O viveiro, como já mencionado aqui, tinha passado por um problema de contaminação por um fungo. A empresa construiu um novo viveiro, com mais tecnologia do que o antigo (BSC, 2013). Assim, parece oportuno à empresa, necessitando dar uma resposta à luta do Sindiflora e ao inquérito do MPT, primarizar setores que poderiam ser, de alguma forma, interessantes para sua atividade. Era também um contexto em que várias empresas do setor vinham sendo condenadas por terceirização ilítica, como já mencionado.

Sustenta essa argumentação o fato de a empresa ter chegado a assinar, no Contrato Coletivo de Trabalho de 2011, com o Sindiflora, uma cláusula em que se compromete a apresentar um plano de primarização. Contudo, demonstra que não havia interesse em primarizar o conjunto das atividades, o fato de a empresa não ter assinado o Termo de Ajuste de Conduta, afirmando explicitamente que precisaria estudar os impactos econômicos e organizacionais, já que as demais atividades empregam um contingente muito maior de trabalhadores. Reforçam ainda mais essa hipótese explicativa o fato de a Copener ter reivindicado o arquivamento do inquérito imediatamente após a aprovação da Reforma

Trabalhista (no dia 15 de julho de 2017) (BRASIL, 2011), ou seja, assim que o contexto se tornou mais favorável para ela seguir na prática das terceirizações.

Ainda sobre a estratégia da Copener, nesse contexto anterior (em 2011), é possível ainda identificar uma mudança no discurso da empresa com relação ao tema das condições de trabalho. Verifica-se isso ao analisar os Relatórios de Sustentabilidade da BSC-Copener disponíveis na sua *Home Page*[153] (BSC[154] 2010; BSC 2011; BSC 2012; BSC 2014; BSC 2015; BSC 2016; BSC 2017). Apenas no relatório posterior a estes processos (greve de 2010 e início da primarização) há um tópico específico com o tema das condições degradantes de trabalho intitulado "indicadores de desempenho referentes a direitos humanos". Pela importância, cita-se abaixo:

> **Aspecto: trabalho infantil.**
>
> A BSC pauta suas operações pelo estrito cumprimento da legislação trabalhista, não permitindo, inclusive, que seus fornecedores e parceiros empreguem qualquer forma de trabalho infantil no desenvolvimento de atividades voltadas ou não a atender às necessidades da nossa empresa.
>
> **Aspecto: trabalho forçado ou análogo ao escravo**
>
> A BSC realiza suas operações rigorosamente dentro da lei e exige, em contrato, que seus fornecedores adotem os mesmos padrões de conduta no que se refere à não utilização de trabalho infantil ou de quaisquer formas de trabalho forçado ou análogo à escravidão. (BSC, 2010, p. 56)

No relatório de 2013 (em 2012 não houve relatório), há um destaque para o tema da segurança no trabalho, ressaltando as medidas que estariam sendo tomadas pela BSC e Copener para reforçar a segurança no trabalho. Contudo, como pode ser constatado no próprio documento, houve dois acidentes fatais com terceirizados da BSC. Isso explica a ênfase nesse tema. Não há, contudo, referência às demais questões relativas às condições de trabalho. O que reforça a compreensão de que a referência com mais ênfase, em 2011, ter sido em resposta ao contexto (greve em 2010 e inquérito do MPT em 2011).

[153] Disponível em: https://www.bracell.com/; Acessado em: 10/01/2020.

[154] Esses relatórios, apesar de utilizarem apenas a marca BSC refere-se ao conjunto das atividades da empresa, portanto, também às operações da Copener, abordada muitas vezes como um ramo "florestal" da BSC.

CONCLUSÕES

Assim, conclui-se, considerando as três hipóteses levantadas inicialmente para poder explicar a primarização na Copener Florestal, que o fator mais importante nesse processo foi a luta dos trabalhadores terceirizados e efetivos ligados a essa empresa. Luta que teve como instrumento organizativo o Sindiflora. Luta que teve como momento decisivo, como um ponto qualitativo no curso de diversos acontecimentos, a greve de 2010.

A greve foi o resultado de anos de acúmulos de um intenso processo de precarização social do trabalho, que teve na terceirização seu principal componente[155]. Essa precarização enfrentou, desde o início, resistências. Estas, por sua vez, resultaram em experiências que se acumularam. O Sindiflora foi, em alguma medida, um polo organizativo de acúmulo dessas experiências. A combinação do fortalecimento institucional e, principalmente, orgânico, do Sindiflora, com uma conjuntura de lutas sociais mais favoráveis (que tiveram como expressão e importante materialização um ciclo intenso de greves no período) possibilitou que a insatisfação com as diversas condições precárias se desdobrasse em um forte movimento paredista. Essas mesmas condições favoráveis, combinadas com uma atuação combativa e com acertos táticos do sindicato, permitiram à greve ter um desfecho vitorioso.

Esse primeiro fator, contudo, mesmo sendo considerado o mais importante, não está dissociado do segundo, relativo à segunda hipótese levantada: a atuação do Ministério Público do Trabalho e da própria Justiça do Trabalho. Primeiro, contribuiu nesse processo a decisão da Justiça com relação à empresa *Jo Ray*, a partir da ação do sindicato. A conquista do pagamento das rescisões, que a empresa se recusava a quitar após a falência, fortalece o sindicato junto aos trabalhadores, que passam a confiar mais na entidade sindical. Fortalecem também a denúncia das terceirizações ilícitas, à medida que reforça a evidência de desrespeito aos mínimos direitos trabalhistas por parte das terceirizadas da Copener Florestal.

Além disso, o contexto de atuação mais geral do Ministério Público do Trabalho e também da própria Justiça do Trabalho no combate à terceirização, com as diversas condenações de terceirizações consideradas ilícitas já citadas acima, foi também muito

[155] Impotartante aqui resgatar que a greve começou em uma empresa terceirizada e foi essencialmente uma greve de trabalhadores terceirizados.

importante. Esse componente (atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho) não está desprovido, contudo, de contradições.

O desenrolar da greve do Sindiflora de 2010 e do processo de tentativa de primarização na Copener desde então expressam isso. Em vários momentos a Justiça do Trabalho e mesmo o Ministério Público do Trabalho agiram ou de forma mais favorável à empresa, ou ao menos com menor contundência frente a ela. O Ministério Público do Trabalho emitiu um parecer pela ilegalidade e abusividade da greve, no processo do Dissídio, e o fez após já ter sido firmado um acordo de conciliação (BRASIL, 2010). Foi enormemente lento em exigir respostas mais efetivas da Copener frente as ilicitudes denunciadas (o Inquérito Civil Público foi aberto em 2011 e só em 2019, oito anos depois, a instituição entra na Justiça do Trabalho com uma Ação Civil Pública). Já a Justiça do Trabalho, na greve, decidiu a favor do Interdito Proibitório movido pela Copener, contra os piquetes da mobilização paredista, como se não fosse direito dos trabalhadores fazer mobilização, ainda mais diante de condições tão precárias de trabalho.

Nesse processo todo, houve decisões, contudo que, mesmo bastante limitadas, favoreceram a luta em curso do Sindiflora. Como a primeira negativa da Justiça com relação à liminar do Interdito Proibitório, por falta de provas, segundo consta nos documentos investigados. Essa primeira decisão deu tempo ao sindicato para fortalecer a luta e pressionar a empresa (diante da intensificação do movimento e dos prejuízos gerados) a recuar. Por fim, a decisão da Justiça do Trabalho de não reconhecer como legítima a restrição que a Enflors queria incorporar posteriormente ao Acordo que pôs fim à greve. O que também foi importante para fortalecer ainda mais o sindicato no desfecho do conflito e no interior da categoria.

Já com relação à terceira hipótese, as motivações da própria empresa, conclui-se que este fator não foi determinante para que o processo de primarização acontecesse. Este fator incidiu, contudo, na forma (limitada) como a empresa decidiu primarizar. Esse fator esteve presente na estratégia da empresa com relação ao processo de primarização. Conclui-se aqui que a Copener adotou uma estratégia diferente de outras empresas do próprio ramo da celulose, ao incorporar, no discurso, a primarização como uma decisão sua “com o intuito de melhorar as condições de trabalho dos colaboradores, bem como o processo de produção” (BSC, 2011, p. 54). A empresa, contudo, não tinha a intenção de primarizar todas as suas atividades, fato que se comprova quando ela, em 2017, já num contexto mais desfavorável ao

combate à terceirização (com a aprovação da Reforma Trabalhista), tentar arquivar o Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho. Fato que se comprova, ainda, ao se esquivar, a Copener, nas tentativas do MPT de firmar com ela um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Fato que se comprova, mais uma vez, ao primarizar apenas duas atividades, exatamente as que empregam menos e que passavam por um processo de maior automação (exigindo uma maior qualificação).

A primarização na Copener foi, portanto, um processo parcial e muito limitado. Isso porque a empresa não chegou a primarizar (nove anos após o início do processo) o conjunto das suas atividades, como chegou a afirmar que faria na primeira audiência do Inquérito Civil junto ao Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2011). Mas mesmo limitado não deixa de ser muito importante. Importante porque passou a empregar cerca de 500 trabalhadores a mais do que os aproximadamente 100 que normalmente empregava diretamente (BRASIL, 2011; BSC, 2010; BSC 2013). Importante porque significou uma vitória assimilada, em alguma medida, na própria experiência destes trabalhadores: assimilada em uma compreensão de que é possível lutar contra a terceirização e a precarização social do trabalho.

Assim, o que se conclui, de maneira ainda mais relevante nesse trabalho, é que a experiência de luta conjunta entre trabalhadores efetivos e terceirizados foi determinante para que o Sindicato pudesse enfrentar, com centralidade, o problema da terceirização. A terceirização, na medida em que fragmenta os coletivos de trabalho, fragmenta a solidariedade entre os trabalhadores, externaliza o conflito direto com os trabalhadores sob condições mais precárias (já que os trabalhadores terceirizados passam a não ter nenhum vínculo formal com a empresa nuclear, e seus sindicatos também não), é um instrumento político importantíssimo de dominação do capital sobre o trabalho no capitalismo contemporâneo. A reunião destes trabalhadores fragmentados em um mesmo instrumento de luta reduz a força (coercitiva e persuasiva) da dimensão política deste instrumento de dominação.

***

O contexto atual para o enfrentamento à terceirização não é favorável. A aprovação da Reforma Trabalhista aprofunda e legitima ainda mais essa prática nas relações de trabalho. Enfraquece instrumentos que, com suas contradições e limites, estiveram no último período

engajados, em maior ou menor medida, neste enfrentamento: os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho.

A principal conclusão deste trabalho, sobre a importância da organização conjunta entre trabalhadores efetivos e terceirizados em um mesmo instrumento sindical para que este enfrentamento tenha maior centralidade, também é um grande desafio. Esbarra-se em uma estrutura sindical coorporativa e atrelada ao Estado (BOITO JR, 1991), em que este é quem define quais são as categorias a partir das quais os trabalhadores podem se organizar sindicalmente. Em geral, as empresas terceirizadas declaram como preponderantes atividades distintas das empresas nucleares, o que fraciona esses trabalhadores em sindicatos diferentes.

O contexto desfavorável e os desafios conjunturais e estruturais não são, contudo, barreiras intransponíveis. Impõe-se ao sindicalismo, mais do que nunca, a necessidade de se reinventar, inclusive para continuar existindo. Impõe-se a necessidade de repensar suas formas organizativas, bem como suas estratégias. Cabe ao sindicalismo brasileiro encontrar, nas experiências de lutas concretas, pistas para traçar um caminho, a fim de superar tais desafios. Lições que contribuam na construção de uma estratégia de enfrentamento à terceirização e ao conjunto do padrão de dominação da qual ela faz parte. Espera-se que as reflexões aqui traçadas a cerca desta experiência concreta sejam úteis nesse propósito.

REFERÊNCIAS

A 2ª turma rejeita aplicação da nova lei de terceirização aos casos anteriores à sua vigência. *Justiça do Trabalho.* TRT 5. BA. 24 out 2017. Disponível: https://www.trt5.jus.br/noticias/2a-turma-rejeita-aplicacao-nova-lei-terceirizacao-aos-casos-anteriores-sua-vigencia Acessado: 15/01/2020.

ABRAMO, L.W. *A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho:* uma força de trabalho secundária? Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ACORDO no TRT 5 encerra greve em empresa de reflorestamento. *Justiça do Trabalho.* TRT 5. 26.02.2010. Disponível: https://www.trt5.jus.br/node/30080. Acessado: 16/01/2020.

ALVES, G. *Dimensões da reestruturação produtiva.* Ensaios de sociologia do trabalho. 2ª ed. Londrina: Práxis, 2007, 288 p.

ALVES, G. *O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho.* Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, G. Reforma trabalhista, modernização catastrófica e a miséria da república brasileira. In.: RAMOS, G.T. et al. (coord.). *O golpe de 2016 e a reforma trabalhista:* narrativas de resistência. Bauru: Canal 6, 2017. 391 p.

ALVES, J.U. *et al*. Avaliação da carga de trabalho físico de trabalhadores que atuam na atividade de propagação de *Eucapliptus spp. Anais do I Simpósio de trabalhadores sobre Ergonoima e Segurança do Trabalho Florestal e Agrícola*, Viçosa, 2000, p. 129-134.

AMPLA Cooperativa é condenada por terceirização ilícita. *Justiça do Trabalho.* TRT 5. 1 abr. 2011. Disponível: https://www.trt5.jus.br/node/29166. Acessado: 10/02/2020.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In.: SADER, E. & GENTILI, P. (orgs.) *Pós- neoliberalismo:* as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ANTUNES, R.L.C. A Era da Informatização e a Época da Informalização. In.: ANTUNES, R. (org). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil.* São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, R.L.C. *A rebeldia do trabalho:* o confronto operário no ABC paulista: as greves de 1978/80. 2 ed. Campinhas: Editora Unicamp, 1992.

ANTUNES, R.L.C. *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8ª ed. Campinhas: Editora da Unicamp, 2002.

BACHA, C.J.C; BARROS, A.L.M. Reflorestamento no Brasil: evolução recente e perspectivas para o futuro. *Scientia Forestalis*, n. 66, p.191-203, 2004.

BAHIA pulp ainda está na era da motosserra. *Gazeta Mercantil*. [S.l.], 21. ago. 2006. Disponível: http://www.sinap.org.br/template_S.php?id=2525. Acessado: 21/11/2016.

BAHIA SPECILTY CELLULOSE / COPENER. [*S.l.*], 2016. Disponível: <http://www.bahia speccell.com/>. Acessado: 09/09/ 2016.

BANTEL, C.A. *Análise de extração de madeira de eucalipto com forwarder em floresta de primeira e segunda rotação*. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual Paulista - Faculdade de Ciências Econômicas. Araraquara, 2006. 126 f.

BARCELOS, E.A.S. *A espacialidade das plantações arbóreas e a integração agroindustrial.* 2010. 319 f. Dissertação (Mestrado em Geografia). Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2010.

BLANCO, M.C. O Processo de terceirização nos Bancos. In: MARTINS, H.S.; RAMALHO, J.R. (org). *Terceirização:* Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho. São Paulo: Hucitec, 1994. p. 76–111.

BOITO JR, A. *O sindicalismo de Estado no Brasil:* uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

BOITO JR, A. *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil.* São Paulo: Xamã, 1999.

BORGES, Â. Mercado de trabalho: mais de uma década de precarização. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (org). *A perda da razão social do trabalho:* terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 81–96.

BOTTOMORE, T. *Dicionário do Pensamento Marxista.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2012.

BRACELL. [*S.l.*], 2016. Disponível:<http://www.brazilcellulose.com/>. Acessado: 09/09/2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria do Trabalho no Município de Feira de Santana. Peça Processual. Petição Inicial. *Ação Civil Pública.* PAJ 000354.2019.05.006/0. Inquirido: Copener Florestal Ltda. Polo Passivo: Bracell Bahia Specialty Cellylose AS. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria do Trabalho no Município de Feira de Santana. *Inquérito Civil.* IC 000194.2011.05.006/1. Inquirido: Bahia Specialty Cellylose SA, Copener Florestal Ltda. 2011.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria do Trabalho no Município de Feira de Santana. Processo de Acompanhamento Judicial PAJ 000354.2019.05.006/0. Inquirido: Copener Florestal Ltda. Pólo Passivo: Bracell Bahia Specialty Cellulose SA. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria do Trabalho no Município de Feira de Santana. *Termo de Ajustamento de Conduta.* TAC Nº 920100101. Compromissada: Copener Florestal Ltda. 2010b.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional da 5ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve.* Processo nº 0000135-03.2010.5.05.0000 DCG. Suscitante: Enflors Empreendimentos Florestais Ltda. Suscitado: Sindiflora. 2010.

BRAVERMAN, H. *Trabajo y capital monopolista:* La degradación del trabajo en el siglo XX. Mexico: Editorial Nuestro Tempo, 1983.

BRITO, L. Acordo em Teixeira de Freitas beneficiará entidades civis no sul da Bahia. *Justiça do Trabalho.* TRT 5. 17/07/2013. Disponível: https://www.trt5.jus.br/node/26126. Acessado: 01/15/2020.

BRITTO, PC *et al*. Fatores humanos e condições de trabalho em atividades de implantação e manutenção florestal. *Floresta e ambiente*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 4, p. 503-511, 2015.

BSC/COPENER. *Plano de Manejo*. Resumo Público. [S.l.], 2016. Disponível: <http://www.bahiaspeccell.com/shared/plano-de-manejo-2016.pdf>. Acessado: 20/07/2016.

CALIXTO, J.S.; RIBEIRO, A.E.M. *Três olhares sobre o reflorestamento:* a percepção de atores sociais sobre a monocultura de eucalipto no Alto Jequitinhonha, MG. Organizações Rurais & Agroindustriais, v. 9, n. 3, p. 437-449, 2007.

CÂMARA Municipal de Teixeira de Feitas. Funcionários de empresa prestadora de serviço do ramo florestal lotam plenário da câmara de terixeira de freitas. [S.l.], 25 jul 2013. Disponível: https://www.camaratf.ba.gov.br/funcionarios-de-empresas-prestadoras-de-servico-do-ramo-florestal-lotam-plenario-da-camara-de-teixeira-de-freitas/. Acessado: 15/01/2020.

CARELLI, R. L. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Eds.). *A perda da razão social do trabalho:* terceirização e precarização. Boitempo, 2007. p. 59–68.

CARMO, M.D.; SOUZA, A.P.; MINETTE, L.J. Avaliação ergonômica da operação de aplicação de gel em duas empresas florestais. *Revista Eletrônica Produção & Engenharia*, Juiz de Fora, v. 3, p. 210-223, 2013.

CASTRO, Á. S.; BIM, E. A. A Viabilidade da "desterceirização" (outsourcing reverse): um estudo de caso sobre reciclagem de componentes poluentes (baterias automotivas). *Anais do Congresso Brasileiro de Custos,* João Pessoa, 2007.

CENIBRA reestrutura a área de florestas. Belo Horizonte, 05 jan. 2013. Disponível: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2013/01/05/internas_economia,341287/cenibra-reestrutura-a-area-de-florestas.shtml Acessado: 15/01/2020.

COM base em decisão do STF, Turma anula auto de infração que reconheceu terceirização ilícita na Cenibra. *Granadeiro Guimaraes Advogados*. [S.l.], 26 jun 2019. Disponível: http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/06/26/com-base-em-decisao-do-stf-turma-anula-auto-de-infracao-que-reconheceu-terceirizacao-ilicita-na-cenibra. Acessado: 15/01/2020.

CONJUR. Produtora de celulose não pode terceirizar plantio. *Revista Consultor Jurídico.* [S.l.], 12 jul 2013. Disponível: https://www.conjur.com.br/2013-jul-12/produtora-celulose-nao-terceirizar-plantio-colheita-eucalipto. Acessado: 15/01/2019.

CONTAG. *Contag:* 40 anos de luta ao lado do homem e da mulher do campo. 40º aniversário da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura. Brasília: Contag CUT, 2003.

CSPCONLUTAS. Copener Florestal demite, sem justa causa, três diretores do sindicato. [*S.l.*], 2014. Disponível: <http://cspconlutas.org.br/2014/10/copener-florestal-demite-sem-justa-causa-tres-trabalhadores-da-direcao-do-sindicato/>. Acessado: 12/07/2015.

CSPCONLUTAS. Trabalhadores assalariados travam BR 101 na Bahia contra demissões. [*S.l.*], 2014. Disponível: <http://cspconlutas.org.br/2014/11/trabalhadores-assalariados-travam-br-101-na- bahia-contra-demissoes/> Acessado: 12/07/2015.

CUT. Mucuri (BA) sente efeitos da crise da Suzano Papel e Celulose. [*S.l.*], 2009. Disponível: <http://www.cut.org.br/agencia-de-noticias/38594/mucuri-ba-sente-efeitos-da-crise-da-suzano-papel-e-celulose>. Acessado: 12/08/2019.

CUT. Terceirização e Desenvolvimento uma conta que não fecha Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos/Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística. São Paulo: *Central Única dos Trabalhadores*, 2014.

DIAS,E.S. et al. *Produção de mudas de espécies florestais nativas*. Campo Grande, ed UFMS, 2006. 59 p.

DRUCK, G. *A precarização social do trabalho no Brasil:* uma proposta de construção de indicadores. Salvador: CRH/UFBA/CNPq. Projeto de Pesquisa Bolsa Produtividade do CNPq, 2007/2010 (mimeo).

DRUCK, G. A Precarização social do trabalho, IN: IVO, A. (coord.) Kraychete, E.; Borges, A.; Mercuri, C.; Vitale, D.; Senes, S. (org.) *Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Socia*l – 81 problemáticas contemporâneas, SP, Ed Annablume, verbete Precarização social do trabalho. [S.l.], 2013, p.373-380.

DRUCK, G. et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: IPEA. *A Terceirização do Trabalho no Brasil*. [S.l.], 2017.

DRUCK, G. *Terceirização:* (Des) fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 01, 2011, p. 35-57.

DRUCK, G.; FRANCO, T. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. *A perda da razão social do trabalho:* terceirização e precarização. São Paulo, SP: Boitempo, 2007a. p. 97–118.

DRUCK, M. G. Precarização Social do Trabalho. Verbete. In: IVO, A. et al. (Org). *Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social*: 81 problemáticas contemporâneas. v 1. Rio de Janeiro: Annablume, 2013. p. 373–381.

ELDORADO, 2015. Eldorado avança para primarização. *Revista o papel*. [S.l.], dez 2015, p. 26.

EMPRESA Du Pont paga indenização por terceirização irregular. *Justiça do Trabalho*. TRT 5. [S.l.], 25 mar. 2011. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/node/29192. Acessado em: 10/02/2020.

ENGELS, F. *Do socialismo utópico ao socialismo científico*. Obras escolhidas. [S.l.], 1979.

ENTRE RIOS NOTÍCIA. Copener Florestal demite 3 funcionários por atuarem em prol da categoria, diz Sindicato. [*S.l.*], 2014. Disponível: <http://www.entreriosnoticias.com.br/portal/noticia.php?id=958.> Acessado: 12/07/2015.

ESTRELA, F. *Os Frutos da Negociação:* Convenções coletivas de trabalho e a regulação social do emprego rural na fruticultura irrigada do submédio São Francisco (1994 – 2012). Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2015.

FERNANDES, H.C. *Mecânica e Mecanização Florestal.* [S.l.], [s.d.]. Disponível: <ftp://ftp.ufv.br/dea/Disciplinas/Haroldo/ENG337/Apostila_Colheita_Florestal.pdf>. Acessado: 12/12/2016.

FERREIRA, M. Suzano diz que nuca quis a primarização e esclarece algumas questões. *Liberdade News*. [S.l.], 03 set. 2013. Disponível: https://googleweblight.com/i?u=https://liberdadenews.com.br/regionais/6861-suzano-diz-que-nunca-quis-a-primarizacao-e-esclarece-algumas-questoes&hl=pt-BR. Acessado: 01/02/2020.

FERREIRA, P.C. Avaliação ergonômica de alguns operações florestais no município de Santa Bárbara – MG. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade). Centro Universitário de Caratinga, 2006. 77 f.

FILGUEIRAS, V. A.; CAVALCANTE, S. M. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista da ABET*, João Pessoa, v. 14, n. 1, p. 15–36, 2015.

FONTANA, G; SEIXAS, F. Avaliação ergonômica do posto de trabalho de modelos de *forwarder* e *skidder*. *Revista Árvore*, v. 31, n. 1, p. 71-81, 2007.

GALVÃO, A.; MARCELINO, P.; TRÓPIA, P.V. *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras.* São Paulo: Appis Editora, 2015.

GALVÃO, A. et al. *Dossiê reforma trabalhista.* Campinas: Cesit/IE/Unicamp. Campinas, 2017. Disponível em http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/. Acessado em: 19 de Set. 2019.

GODOY, M. A. *Relatório de Auditoria para Certificação da Copener Florestal Ltdaand Bahia Special Cellulose S.A. e áreas de arrendamento*. Rio de Janeiro: Bureau VeritasCertification, 2014. Disponível: <http://www.bureauveritascertification.com.br/sobre- nos/relatorios-publicos/>. Acesso: 20/07/2016.

GODOY, M. A. *Relatório de Auditoria para Certificação da Copener Florestal Ltda*. Rio de Janeiro: Bureau Veritas Certification, 2016. Disponível: <http://www.bureauveritascertification.com.br/sobre-nos/relatorios-publicos/>. Acesso: 20/07/2019.

GOLDENSTEIN, L. *Aspectos da reorganização do espaço brasileiro face a novas relações de intercâmbio*: Uma análise geográfica do reflorestamento e da utilização da madeira por indústrias de celulose. 1975. Tese (Livre-Docência em Geografia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1975. 409 f.

GOMES, LRC. 2017. *Análise do processo de trabalho nas plantações florestais no oeste maranhense.* Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)- Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017. 166 f.

GONÇALVES, M. T.; MACHADO, C. W. da C. Reflorestamento e mudanças nas condições de vida no Litoral Norte da Bahia. *Caderno do CEAS*, Salvador, n.161, jan./fev. 1996, p. 23-34.

GRAMSCI, A. *Maquiavel, a Política e o Estado Moderno.* Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1976.

GUARANY, A.M.B. Nova morfologia do trabalho, crise do sindicalismo e emancipação humana na contemporaneidade. *Revista Ser Social*, Brasília, v. 18, n. 38, p. 220-241, jan./jun. 2016.

HARVEY, D. *Condição Pós-Moderna.* São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, H. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 24-41.

IAMAMOTO, Marilda V. *O Serviço Social na Contemporaneidade:* trabalho e formação profissional. Ed. Cortez, 20 ed., São Paulo, 2011.

IBÁ. Relatório anual IBÁ 2016 - Ano base 2015. *Indústria Brasileira de Árvores.* [S.l.], 2016. Disponível: http://www.iba.org/pt/. Acessado: 06/11/2016.

JARI volta a ativa e passa a produzir celulose solúvel. *Celulose Online.* [S.l.], 11 jun. 2014. Disponível: https://www.celuloseonline.com.br/jari-volta-a-ativa-e-passa-produzir-celulose-soluvel/. Acessado: 15/01/2020.

JARI. Home Page Oficial. [S.l.], [s.d.]. Disponível: http://www.grupojari.com.br/. Acessado: 20/08/ 2016.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, São Paulo, v. 30, n. 1, pp. 77-104, abr. 2018.

LIMA NETO, W. M. R. *Quando a Terceirização Não Funciona*: a "Primeirização" das atividades de manutenção industrial na Caraíba Metais. Dissertação (Mestrado). Escola de Administração - Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2008.

LIMA, M. O uso da entrevista na pesquisa empírica. In.: ABDAL, A. *et al*. *Métodos de pesquisas em ciências sociais:* Bloco qualitativo. São Paulo: Sesc São Paulo e Cebrap, 2016, p. 24–41.

MACIEL, C.M.S.; BRASILEIRO, M.P.; FREITAS, L.C. Avaliação ergonômica das atividades de produção de mudas em viveiro florestal de Vitória da Conquista- BA. Enciclopédia Biosfera. *Centro Científico Conhecer*, Goiânia, v. 8, n. 15, p. 2427-2433, 2012.

MACIEL, CMS; BRASILEIRO, MP; FREITAS, L.C. Avaliação ergonômica das atividades de produção de mudas em viveiro florestal de Vitória da Conquista-BA. *Enciclopédia Biosfera,* Goiânia, Centro Científico Conhecer, v. 8, n. 15, p. 2427-2433, 2012.

MAGNABOSCO, A. Suzano deve pagar R$ 2 mi por terceirização ilegal. *Estadão*. São Paulo, 12 de Jul. 2013. Disponível: https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,suzano-deve-pagar-r-2-mi-por-terceirizacao-ilegal,159073e. Acessado: 10/02/2020.

MANDEL, E. *Iniciação à Teoria Econômica Marxista*. 4ª ed, em português. Lisboa: Edições Antídoto, 1978. Capítulo I. Teoria do Valor e da Mais Valia. P. 13-35.

MANFREDI, S.M. *Educação sindical entre o conformismo e a crítica*. São Paulo: Loyola, 1986.

MARCELINO, P. *Terceirização e Ação Sindical*: A singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2008.

MARTINS FILHO, I.G. *Processo coletivo do trabalho.* 2ª ed. São Paulo: Editora LTr, 1996.

MARX, K. *O Capital*. Crítica da Economia Política. Livro I. Volume 1. 24ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. Capitulo X. Conceito de mais-valia relativa. P. 361- 372.

MARZANO, FLC. Avaliação de metas de produção eficientes e compatíveis com fatores ergonômicos de atividade de silvicultura. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Viçosa. 2013.

MILTON, F.; JÚNIOR, A. Terceirização e o descompasso com a segurança. *Revista Tribunal Regional do Trabalho*, 3ª Região, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 67–81.

MINAYO, M.C.S. (org.). *Pesquisa Social:* Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOISÉS, J.A. *Lições de liberdade e de pressão:* o novo sindicalismo e a política. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

NEBLINA tóxica causou 100 mil mortes no Sudeste Asiático em 2015. *Opinião e Notícia*. [S.l.], 19 de Set. 2016. Disponível: http://opiniaoenoticia.com.br/internacional/neblina-foi-responsavel-por-100000-mortes-no-sudeste-asiatico. Acessado: 20/01/2020.

NETTO, J.P. *Crise do socialismo e ofensiva neolibera*l. 3ª ed. São Paulo: Editora Cortez, 2001.

NORONHA, E. A explosão de greves na década de 80. In.: BOITO JR. (org.) *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

OLIVEIRA, C.R. Greves no Brasil, de 1978 a 2018: grandes ciclos, configurações diversas. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 15, 2019.

OLIVEIRA, G.G., ANDRADE, M.L. A monocultura do eucalipto na Bahia: um retrato da apropriação privada. *Cadernos do CEAS*, Salvador, n. 237, p. 294-326, 2016.

OLIVEIRA, R.G.; DIAS, S.O.M. Novas e velhas práticas no mundo do trabalho: desterceirização e flexibilização das relações de trabalho. *Revista Pós Ciências Sociais*, São Luiz, v. 9, n. 18, 2012.

OLIVEIRA. BR-163 Cuiabá-Santarém. Geografia, grilagem, violência e mundialização. In.: TORRES, M. (org.). *Amazônia Revelada:* os descaminhos ao longo da BR 163. Brasília: CNPq, 2005, p. 67-184.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Cartilha Sobre o Trabalho Florestal*. Brasília: Fundação Getúlio Vargas, 2009.

PELATIERI, P. *et al*. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: Análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: CAMPOS, A. G. (Org). *Terceirização do trabalho no Brasil:* novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, 201b, p. 33–48.

PELATIERI, P. *et al*. Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In: CAMPOS, A. G. (Org). *Terceirização do trabalho no Brasil:* novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, 2018a.

PEREIRA, J.M.; CARVALHO, A.C. Chainsaws and machines in the premazonian Maranhão: the productive restructuring and the workers of the cut of the eucalyptus. *Organização & Democracia*, Marília, v. 19, n. 1, p. 113-130, Jan./Jun., 2018.

PIRES, R. R. C. Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil. *Dados - Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 52, n. 3, p. 734–769, 2009.

POCHMANN, M. Terceirização desregulada e seus efeitos no mercado de trabalho no Brasil. *Jus Laboris*, São Paulo, v. 80, p. 215–227, set. 2014.

PORTO NETO, J.O. *Vidas entre Eucaliptos:* Reestruturação na Produção de Madeira, Condições de Trabalho e Resistências. Monografia (Bacharelado em Serviço Social). Instituto de Psicologia - Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2016.

POUPART, J. A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART, J. ET AL. (org). *A pesquisa qualitativa:* enfoques epistemológicos e metodológicos. 2º ed. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 215–253.

PRADO JR, Caio. *Formação do Brasil Contemporâneo.* Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2011.

PRIMARIZAÇÃO, 2013. Primarização do setor de celulose causará prejuízo de R$ 170 milhões no Extremo Sul. *Repórter Coragem.* 31 de jul de 2013. Disponível: https://reportercoragem.com.br/geral/primarizacao-do-setor-de-celulose-causara-prejuizo-de-r-170-milhoes-no-extremo-sul/. Acessado: 10/02/2020.

PRIMARIZAÇÃO, 2013. Primarização do setor de celulose causará prejuízo de R$ 170 milhões no Extremo Sul. *Repórter Coragem.* 31 de jul de 2013. Disponível: https://reportercoragem.com.br/geral/primarizacao-do-setor-de-celulose-causara-prejuizo-de-r-170-milhoes-no-extremo-sul/. Acessado: 10/02/2020.

PRODUÇÃO, 2005. Produção de eucalipto geral pouco emprego. *Folha de São Paulo*, 18 jan 2005. Disponível: https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1801200532.htm. Acessado: 10/02/2020.

QUAGLIA, L.J.C. *Relatório de Auditoria para Copener Florestal*. Rio de Janeiro: Bureau VeritasCertification, 2015.

QUIVY, R.; CAMPENHOUDT, L. Manual de Investigação em Ciências Sociais. 4ª ed. Lisboa: Gradiva, 2005.

RODRIGUES, L.M. As tendências políticas na formação das centrais sindicais. In.: BOITO JR. (org.) *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

ROVER,T. Fábrica de papel é condenada por terceirização ilícita. *Conjur.* [S.l.], 24 ago 2013. Dispnível: https://www.conjur.com.br/2013-ago-24/industria-nao-terceirizar-partes-necessarias-processo-produtivo. Acessado: 05/01/2020.

SAMPAIO, M.R.T. *Formação de Atores e Reestruturação do Espaço:* O caso COPENER celulose no Litoral Norte da Bahia. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - Universidade Federal da Bahia. Salvador, 1990.

SANTANA, M.A. Trabalhadores em movimento: o sindicalismo brasileiro nos anos 1980-1990. In: FERREIRA, J.; Delgado, L.A.N. *Brasil Republicano*, vol. 4. O tempo da ditadura: regime militar e movimentos sociais em fins do século XX. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007, pp. 283–314.

SANTOS, G.V. *Globalização, estratégias gerenciais e trabalhadores:* um estudo comparativo da indústria brasileira de celulose. Campinas: [s.n.], 2005.

SANTOS, J. R. s. Floresta: celulose & papel no sul do Rio Grande do Sul: considerações sobre o cenário internacional e a construção do complexo agroindustrial brasileiro. In: *Anais no Encontro Nacional de Geógrafos*, 15. São Paulo: AGB, 2008.

SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO. *Florestas do Brasil em Resumo*. Brasília: Serviço Florestal Brasileiro, 2010.

SILVA, J.B. *Racismo e Sindicalismo:* reconhecimento, redistribuição e ação política das centrais sindicais acerca do racismo no Brasil. Salvador: Annablume, 2017.

SILVA, S. A Terceirização Via Cooperativas de Trabalho: Precarização ou Autonomia? In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Org). *A perda da razão social do trabalho*: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 147–166.

SILVA, S.; FRANCO, T. Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (org). *A perda da razão social do trabalho:* terceirização e precarização. Boitempo, 2007. p. 119–146.

SINDIFLORA. Carta aberta contra as demissões em massa na BSC/CopenerFlorestal BA. *Cspconlutas*, São Paulo, 16 de Fev. 2014. Disponível em: <http://cspconlutas.org.br/2012/05/sindiflora-contra-as-demissoes-em- massa-na-bsccopener-florestal-ba/> Acessado em: 12 de jul. de 2016.

SOUZA, M.H.H.T. *O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil.* 2 ed. São Paulo: Hucitec, 1989.

STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. *Portal Supremo Tribunal Federal.* Notícias STF. [S.l.],30 ago 2018. Disponível: http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429; Acessado: 10/01/2020.

TANOTO, S. [*S.l.*], [s.d.]. Disponível: <http://www.sukantotanoto.net/sukantotanoto>. Acessado: 09/09/2016.

TAYLOR, F.W. *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas, 1995.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Eds.). *A perda da razão social do trabalho:* terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23–58.

TRABALHADORES assalariados param BR 101 na Bahia contra demissões. *Cspconlutas,* São Paulo, 13 nov. 2014. Disponível: http://cspconlutas.org.br/2014/11/trabalhadores-assalariados-travam-br-101-na-bahia-contra-demissoes/. Acessado: 14/12/2019.

TRABALHADORES avaliam acordo de primarização e paralisação. *Sindieletro-MG*. Belo Horizonte, 17 Jun 2015. Disponível: http://sindieletromg.org.br/posts/trabalhadores-avaliam-acordo-de-primarizacao-e-paralisacao. Acessado: 10/02/2020.

TRABALHADORES da Cemig entram em greve nesta quinta-feira. *G1*. [S.l.], 25 nov 2015. Disponível: http://g1.globo.com/minas-gerais/noticia/2015/11/trabalhadores-da-cemig-entram-em-greve-nesta-segunda-feira.html. Acessado: 10/02/2020.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais:* A Pesquisa Qualitativa Em Educação. São Paulo: Atlas, 2010.

VAL, V. 5ª Turma confirma condenação à Nestlé por terceirização ilegal. *Justiça do Trabalho.* TRT 5. Secom TRT5. 22 mar. 2013. Disponível: https://www.trt5.jus.br/node/26625. Acessado: 10/02/2020.

VERACEL é condenada por terceirização ilícita de mão-de-obra. *Justiça do Trabalho.* TRT 5 Bahia. Ascom TRT 5 e Ascom PRT5. 09.08.2010. Disponível: https://www.trt5.jus.br/node/29726. Acessado: 10/02/2020.

VIA CAMPESINA. O latifúndio dos eucaliptos: informações básicas sobre as monoculturas de árvores e a indústria de papel. Via Campesina, Rio Grande do Sul, 2006. *Fatos e Números do Brasil florestal*. São Paulo: Sociedade Brasileira de Silvicultura, 2008.

VIANNA, L. W. *Liberalismo e Sindicato no Brasil.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

VIDAL, A.C.F. O renascimento de um mercado: o setor de celulose solúvel. *BNDS Setorial*, Rio de Janeio, n. 38, p.79-130, set., 2013.

VOSNIAK, J. et al. Avaliação da postura de trabalhadores nas atividades de plantio e adubação em florestas plantadas. *Revista Ceres*, Viçosa, v. 58, n. 5, p. 584-295, 2011.

WRM - World Rainforest Movement. A definição de florestas. *Movimento Mundial pelas Florestas Tropicais*. Montevideu, 2011. Disponível: <http://wrm.org.uy/pt/files/2011/11/Definicao_de_floresta.pdf> Acesso: 13/11/2016.

YAMASHITA, R.Y. Avaliação das condições de trabalho e da exposição à vibração do operador de máquinas na colheita florestal. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
Projeto de Pesquisa: A Luta do Sindiflora e a Primeirização no cultivo de eucalipto no litoral norte da Bahia.
Pesquisador/mestrando: Josias de Oliveira Porto Neto
Orientador: Prof. Dr. Jair Batista da Silva

Roteiro de Entrevista

Bloco I: Dados sobre o perfil

1. Responda esses breves dados sobre perfil:
    a. idade,
    b. sexo,
    c. raça/cor (branco, pardo, preto?[1]),
    d. estado civil,
    e. naturalidade
    f. escolaridade
    g. tempo de empresa

Bloco II: Trabalho e atuação sindical

1. Primeiro, fale um pouco sobre você:
    i. Quanto tempo tem de empresa e à qual empresa é vinculado;
    ii. Terceirizado ou não;
    iii. Qual a função exerce/exercia;
    iv. Fale um pouco sobre as atividades que realizava nessa função; (tentar da mais tempo aqui e estimular que descreve o mais detalhado possível)
    v. Há quanto tempo está no sindicato e
    vi. Qual a sua função/tarefa no sindicato hoje.
2. Fale brevemente sobre o sindicato:
    i. A categoria que o sindicato representa;

[1] Perguntar como se declara de acordo com essas três categorias do IBGE.

ii. Há trabalhadores terceirizados (ou não) em outro sindicato?
iii. O tamanho da base;
iv. Quantos filiados tem;
v. Quantas empresas abrange;
vi. Quantos terceirizados e diretos;
vii. Descreve um pouco como é o trabalho da categoria, especialmente da Copener e das terceirizadas desta.
viii. Fale um pouco sobre a relação entre trabalhadores terceirizados e contratados;

3. Ainda sobre o sindicato, fale um pouco mais sobre:
   i. Quantos diretores o compõe?
   ii. Quantos terceirizados e não terceirizados?
   iii. Quais os cargos, quantos são liberados?
   iv. Quantos tem estabilidade?
   v. Existe delegados sindicais e esses têm estabilidade?
   vi. Qual a relação do sindicato com as CIPAS?
   vii. Há CIPAS em todas as empresas?
   viii. Quais as principais formas de atuação do sindicato hoje?
   ix. Quais as principais formas de mobilização empregadas?

BLOCO II: a Greve de 2010 e a reversão das terceirizações

4. Como a greve se iniciou (Por quais motivos, como o sindicato entrou etc)?
5. Esses elementos que motivaram a greve se relacionaram com o tema das terceirizações? De que forma?
6. Relate um pouco mais o desenrolar da greve.
7. Quais foram as conquistas obtidas com a greve?
8. Foi estabelecido algo no Acordo Coletivo sobre esse tema? O que mais mudou no Acordo Coletivo posterior à greve?
9. Após a greve, e o fechamento do Acordo Coletivo, como deram continuidade ao tema do enfrentamento à questão das terceirizações?
10. Na sua opinião, como se conseguiu reverter as terceirizações do Plantio e da Colheita? O que exatamente aconteceu?

11. Sobre o Ministério Público do Trabalho e os Auditores Fiscais do Trabalho. Como chegou a eles esse processo, como eles agiram e o que resultou da intervenção deles?
12. Como ficaram os trabalhadores dessas empresas terceirizadas ao se realizar a primeirização? Eles foram contratados pela Copner? O Sindicato ou o MPT se posicionaram sobre isso?
13. As condições de trabalho e salário dos trabalhadores destes setores primeirizados melhoraram? Em que medida? Pode citar exemplos concretos?
14. Você acha que a Copener poderia ter tido algum interesse em primeirizar? Houve algum benefício para ela a primeirização?
15. Vocês relataram, também na entrevista realizada em 2016, que após a greve de 2010 houve uma grande mobilização em 2012. Fale um pouco sobre ela: motivos, quanto tempo durou, como foi o processo e em que resultou? (teve alguma relação com o tema da terceirização)

BLOCO III: Finalização

16. Primeiro, o que você pensa sobre a terceirização.
17. Há uma experiência talvez excepcional no sindicato de vocês, que é representar terceirizados e não terceirizados, como vocês veem a importância disso?
18. Vocês conseguiram uma conquista muito incomum no movimento sindical e no mundo do trabalho, que é reverter um processo de terceirização. Por que você acha que conseguiram essa vitória?
19. Mesmo com a reversão na colheita e no viveiro, ainda há muitos setores terceirizados na Copener. Quais as dificuldades que a terceirização implica para a atuação do Sindiflora?
20. Com a aprovação da nova lei da terceirização, vocês temem que a Copener possa voltar a terceirização o viveiro e a colheita? Se sim, vocês já fazem algo ou pensam em fazer sobre essa preocupação?
21. Como você acha que o movimento sindical como um todo deve enfrentar o problema da terceirização?
22. E como pode enfrentar as transformações impostas pela recente Reforma Trabalhista?

	FENÔMENO	CATAGORIAS PARA INVESTIGAÇÃO DA CONTEXTULAIZAÇÃO DO FENÔMENO								
	y	← x1	x2	← x3	← x4	x5	x6	x7	x8	
FENÔMENOS OU CONCEITOS	***PRIMEIRIZAÇÃO DA PRODUÇÃO DE MUDAS E COLHEITA NA COPENER***	***MOTIVAÇÕES E/OU BENEFÍCIOS À EMPRESA COM A PRIMEIRIZAÇÃO***		***AÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E/OU JUSTIÇA DO TRABALHO***	***RESISTÊNCIAS DOS TRABALHADORES E AÇÃO SINDICAL***					
CATEGORIAS OU DIMENSÕES	*Porquê se reverteram (parcialmente) as tercerizações na Copener Florestal?*	Modificações pós primeirizações	"Ineficácia das Terceirizações"		Avanços nos Acordos Coletivos	Dispositivos de luta contra terceirizações	Histórico das principais mobilizações	Força do Sindicato	Dificuldades à ação sindical impostas pela terceirização	
		# encarecimento ou barateramento de custo da força de trabalho *# ampliação ou redução de outros custos* *# melhoria ou piora da qualidade do serviço/produto* LIMA NETO, 2008	*# prestadoras de serviço "inadequadas"* *# baixa "qualificação profissional" dos trabalhadores* *# baixa qualidade do produto ou serviço prestado* *# custo maior que com serviço/produto realizado/produzido diretamente* *# desvantagens diante de ações coercitivas de fiscais do Trabalho* CASTRO E BIM, 2007	*# Inspeções de auditores fiscais do trabalho* *# Autuação de auditores fiscais do trabalho* *# Denúncias do sindicato ao Ministério Público do Trabalho* *# Ação do Ministério Público do Trabalho (Ação Civil Pública)* *# Existências de Termos de Ajuste de Conduta (TAC) junto ao MPT* *# Meiação de convenções coletivas por auditores ou outros agentes da Justiça do Trabalho* PIRES, 2009	*# nas formas de contrato* *# nas formas de remuneração* *# nas formas de controle da Jornada de Trabalho* ESTRELA, 2015	*# responsabilização da tomadora* *# busca da isonomia entre terceiros e primeiros* *# sindicalização no mesmo sindicato* DRUCK e FRANCO, 2009	*# motivos da greve de 2010* *# desdobramento da greve de 2010* *# resultados positivos da paralização 2010* *# resultados negativos da greve de 2010* *# motivos das paralizações de 2012* *# desdobramentos das paralizações de 2012* *# resultados positivos da paralização de 2012* *# resultados negativos da paralização de 2012*	*# organização e institucionalização da entidade* *# atuação sindical nas resistências individuais* *#envolvimento e participação de trabalhadores de base* *#respaldo junto aos trabalhadores da base* *#perspectiva política-ideológica e concepção sindical* *# central sindical e relações intersidincais que possui* *# repaldo e "autoridade" perante as empresas* *# respaldo perante a Justiça do Trabalho* *# respaldo junto à sociedade, nas cidades em que atua*	*# rotatividade* *# demissões por intimidações* *# separação das categorias* *# sindicatos dos terceiros + frágeis* *# dificuldade de envolvimento de terceiros em mobilizações e greves* *# estatuto inferiorizado do terceiro* DRUCK e FRANCO, 2009	

CATAGORIAS PARA INVESTIGAÇÃO DA CONTEXTULAIZAÇÃO DO FENÔMENO

x9 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20

FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E TERCEIRIZAÇÃO

diferenças entre trab efetivos+P26 e terceirizado	na **identidade do trabalhador**	na **saúde do trabalhador**	no **processo de trabalho**	nas **formas de inserção**
# na remuneração	*# fragmentação*	*# degradação das condições de saúde*	*# descumprimento da legislação trabalhista*	*# contratos temporários*
# nos acidentes de trabalho	*# segmentação*	*# ampliação das doenças*	*# jornadas móveis*	*# trabalho parcial*
# na assistência acidentes e adoecimentos	*# individualização*	*# acobertamento de doenças*	*# salários flexíveis*	*# trabalhadores sem carteira assinada*
# no registro de acidentes	*# fragilização dos coletivos*	*# acidentes de trabalho*	*# excesso e intensidade de trabalho*	*# contratos clandestinos*
# na fiscalização de segurança do trabalho	*# ingormalização do trabalho*	*# disponibilização e utilização de EPIs*	*# metas de produtividade*	*# trabalho escravo e infantil*
# nas condições de segurança	*# perda de direitos*	*# instrumentos e equipamentos coletivos de proteção e segurança*	*# folgas, descanso semanal e férias*	*# rotatividade de empregos*
# na exposição ao risco	*# invisibilidade dos terceiros*	*# insuficiência dos treinamentos e prevenções*	*# interstício*	*# demissões*
# nas reclamações trabalhistas		*# efeitos causados pelo contato com agrotóxicos e insumos*	*# horas extras*	
DRUCK e FRANCO, 2007	DRUCK e FRANCO, 2007	DRUCK, 2011	*# acesso a direitos protetivos e sociais*	
			DRUCK, 2011	DRUCK, 2011

Subordinação às Tericeiras	Setores Atingidos	Formas de **Terceirização**	**"Motivos"** para aplicação das Técnicas	cultura da **Qualidade**	Programas de **Qualidade Total**
# prazos de entrega	*# setores de apoio*	*# "gatos"*	*# produtividade*	*# discurso do envolvimento*	*# Círculos de Controle de Qualidade*
# exigências de qualidade	*# setores de manutenção*	*# trabalho a domicílio*	*# redução de custos*	*# discurso da participação*	*# Controle Estatístico de Processo*
# exigências reduição de custos	*# produção de muda*	*# fornecedores (componentes?)*	*# qualidade do trabalho*	*# discurso da cooperação*	*# Just in Time*
# outras exigências impostas	*# preparação solo*	*# subcontratação apoio e periféricos*	*# qualidade do produto*	*# discurso da eficiência*	*# Kanban*
	# plantio	*# subcontratação manutenção*	*# reacionalização da organização do trabalho*	*# discurso da satisfação*	*# Polivalência*
	# adubação e aplicação de hervicidas	*# subcontratação nucleares*	*# competitividade no mercado externo*	*# discurso da responsabilidade*	*# estabelecimentos de metas*
	# colheita	*# quarteirização*	*# obtenção da ISSO 9000 (atualizar)*	*# discurso da produtividade*	*# outras práticas "participativas"*
	# transporte e carregamento	*# estágios*	*# qualidade de vida*	*# discurso da competitividade*	*# outras práticas de controle de qualidade*
		# cooperativas	*# paricipação dos trabalhadores*	*# discruso da polivalência*	
		# empresas individuais ou PJ's	*# melhoria do clima de trabalho*	DRUCK, 1999	DRUCK, 1999
		# ONGs e OS	*# melhoria da rel entre chefias e subordinação*		

Acordo Coletivo de Trabalho 2009

Acordo Coletivo de Trabalho 2009 que entre si fazem, de um lado, o **Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira**, doravante denominado **SINDIFLORA**, e as Empresas: **COPENER – Florestal Ltda., ALIANÇA-Florestal Ltda., MECFLORA - Mecanização Florestal Ltda., FERBASA S/A (área florestal e de carvoejamento), BAHIA NORTE - Florestal Ltda., SULFOREST – Serviço de Exploração Florestal Ltda., JO-RAY - Silvicultura - Ltda., EMFLORS – Empreendimentos Florestais Ltda., ROCHAS-Serviços Florestais Ltda., RC SERVIÇOS FLORESTAIS LTDA, RV SERVIÇOS FLORESTAIS LTDA, AGROREAL FLORESTAL Ltda., MARNOB SERV. FLORESTAIS Ltda., JOSÉ EDUARDO SANTANA RIOS & CIA Ltda., OSVALTEC Serviços Florestais Ltda.**

CLÁUSULA 01 – RECONHECIMENTO - Os Empregadores reconhecem o Sindiflora como representante legítimo dos seus empregados, que trabalham na base territorial abrangida por este Sindicato, conforme seu regimento estatutário.

CLÁUSULA 02 – DATA-BASE - Fica definida a data-base da categoria em 1º de janeiro de cada ano;

CLÁUSULA 03 – VIGÊNCIA - O presente Acordo coletivo terá vigência de 01 de julho a 31 de dezembro de 2009.

CLÁUSULA 04 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedada a celebração de contratos de experiência para trabalhadores que comprovem exercício na função há mais de 6 (seis) meses e que já tenham sido empregados na mesma empresa.

CLÁUSULA 05 – PISO SALARIAL - Os Empregadores adotarão a partir de 1º de julho de 2009, o piso salarial da seguinte forma:
COPENER e FERBASA = R$ 485,00 (quatrocentos e oitenta e cinco reais);
DEMAIS EMPRESAS = R$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais)

CLÁUSULA 06 – REAJUSTE SALARIAL - As empresas reajustarão os salários em julho de 2009, dos seus trabalhadores que recebam acima do piso salarial, tomando por base o percentual calculado pelo índice do INPC acumulado do mês do último reajuste praticado por cada empresa até o mês de junho de 2009.

Acordo Coletivo de Trabalho 2009

Parágrafo único – Os percentuais encontrados acima serão aproximados na COPENER e FERBASA para 7,00% (sete por cento) e na MECFLORA e ALIANÇA para 5,00% (cinco por cento)

CLÁUSULA 07 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - Os Empregadores se comprometem a pagar os salários de todos os empregados no primeiro dia útil do mês subseqüente ao trabalhado.

Parágrafo primeiro – para as empresas que praticam o adiantamento quinzenal, o pagamento do saldo dos salários será limitado até o quinto dia útil do mês subseqüente;

Parágrafo segundo – As empresas que praticam o adiantamento dos salários, o mesmo será de 40% da remuneração e o pagamento realizado até o décimo quinto dia antes do pagamento mensal do salário.

CLÁUSULA 08 - REMUNERAÇÃO – A remuneração compreende salário e adicionais previstos na legislação vigente pagos aos funcionários e qualquer outra verba de natureza não indenizatória, as quais serão contabilizadas para todos os efeitos e reflexos nas verbas trabalhistas e rescisórias.

Parágrafo único - Os Empregadores incluirão no cálculo das horas extras de todos os seus empregados, os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado, na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA 09 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS – As empresas se obrigam a remunerar as horas extras realizadas depois de cumprida a jornada normal de trabalho, de até duas horas diárias, de segunda a sábado, com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal.

Parágrafo primeiro – As horas extraordinárias realizadas no descanso remunerado e feriado serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

Parágrafo segundo - Para os trabalhadores em brigadas de combate a incêndio que excederem ao horário normal, serão pagas as horas excedentes com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo terceiro – Acima das duas horas excedentes à jornada diária o adicional será de 70% (setenta por cento).

Parágrafo quarto: Estando autorizada a compensação de dias de trabalho, e havendo realização de horas extras em dias compensados, as mesmas serão remuneradas com o acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal.

Parágrafo quinto – Não serão consideradas horas extraordinárias o tempo destinado a treinamentos realizados pelas empresas, após a jornada de trabalho. Serão, todavia, consideradas horas extraordinárias as horas dos treinamentos realizados após o expediente normal, quando a legislação vigente obrigar as empresas a realizá-los dentro da própria jornada de trabalho.

Parágrafo sexto - A empresa, consultando o interesse dos seus empregados, poderá funcionar em períodos extraordinários mediante compensação de excesso de horas em um dia pela diminuição correspondente em outro dia. Caso as empresas necessitem alterar a forma atual de compensações, deverão solicitar a prévia anuência do sindicato dos trabalhadores.

CAUSULA 10 – GOZO DE FÉRIAS - A partir de 01 de julho de 2009, por ocasião do gozo de férias, as empresas concederão aos seus empregados a título de Prêmio assiduidade, além da Gratificação de férias previstas constitucionalmente, a seguinte gratificação, condicionada à quantidade de faltas durante o período aquisitivo:

a) **17%** da remuneração para quem tiver 0 (zero) faltas;

b) **15%** da remuneração para quem tiver de 01 (um) a 03 (três) faltas;

c) **10%** da remuneração para quem tiver até 5 (cinco) faltas;

Parágrafo Primeiro, o mencionado prêmio será pago quando do retorno do gozo de férias do funcionário. As faltas por acidente do trabalho não serão computadas.

Parágrafo Segundo – AS EMPRESAS concederão FÉRIAS aos seus empregados, estabelecendo o período de gozo, sempre de forma a não prejudicar os programas de trabalho previamente definidos, dentro das seguintes condições:

a) A comunicação aos empregados será feita com 30 (trinta) dias de antecedência;

b) O início das férias não deverá coincidir com o domingo e feriado ou dias úteis já compensados. Ocorrendo o fato, as férias serão iniciadas no primeiro dia útil da semana;

CLÁUSULA 11 – ADIANTAMENTO DE PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - Os Empregadores anteciparão, desde que solicitado pelo funcionário, com base na lei, por ocasião das férias, adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13° (décimo terceiro) salário baseado no salário do mês vigente, devendo efetuar o desconto do valor nominal na época do pagamento do saldo previsto em Lei.

Parágrafo Único - Fica vedado o adiantamento previsto nesta clausula, sem a autorização por escrito do trabalhador.

CLÁUSULA 12 – HORAS INTÍNERES - Os Empregadores se comprometem a pagar 10 (dez) horas de deslocamentos (intineres) nos locais que não sejam servidos de transporte público regular, do salário nominal, por mês e proporcional aos dias trabalhados, a todos os trabalhadores em frentes de trabalho que exijam o início do trajeto superior a 60 minutos para garantir o seu deslocamento até o local de atividade, a titulo de horas de trajeto, as quais compensam e quitam todas as horas de trajeto existentes no mês, nos termos do Enunciado no número 90 do TST.

CLÁUSULA 13 – SEGURO DE VIDA - Os Empregadores deverão fornecer aos seus empregados seguro de vida e de acidentes pessoais (inclusive invalidez permanente ou temporário) sem ônus para o empregado.

CLÁUSULA – 14 - ALIMENTAÇÃO - *As empresas que não fornecerem refeições no campo poderão substituir pelo pagamento mensal de R$ 102,00 (cento e dois reais), proporcionais aos dias trabalhados, sob forma de dinheiro, cesta básica, ticket ou vale refeição, sendo reajustado de acordo com a data-base.*

Parágrafo primeiro – As empresas descontarão dos empregados o valor de R$2,00 (dois reais) mensais.

Parágrafo segundo - *No caso dos empregados em regime de confinamento fora do seu domicílio será de inteira responsabilidade da Empresa os custos com alimentação (café, almoço, Janta e alojamento).*

Parágrafo terceiro – Em caso das Empresas optarem por trabalhar com ticket, esse deverá ser entregue ao funcionário até o dia 30 de cada mês.

CLÁUSULA 15 - DESPESAS FARMACÊUTICAS – MEDICAMENTOS - Nos casos de acidente de trabalho com os empregados, as EMPRESAS, se comprometem em participar dos custos com medicamentos, limitados a R$50,00 (cinqüenta reais) desde que comprovada a necessidade através do Médico da Empresa.

CLÁUSULA 16 - ESTABILIDADE DO APOSENTÁVEL – Os empregados das EMPRESAS que possuam no mínimo 5 (cinco) anos na empresa e que estejam até 01 ano para a aposentadoria por tempo de serviço e por idade, devidamente comprovado pelo INSS contarão com estabilidade provisória até a aquisição de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, (apurada em inquérito com a participação do Sindicato) ou na extinção de todas as atividades da Empresa no local ou contrato onde o empregado em questão esteja laborando.

CLÁUSULA 17 – ESTABILIDADE DA GESTANTE E ADOÇÃO – *As empresas garantem emprego e salário à empregada gestante até 06 (seis) meses após o parto nos termos do estabelecimento na letra b inciso h, do art. 10 das disposições transitórias da Constituição Federal.*

Parágrafo único – *As mesmas condições estabelecidas, no caput da cláusula, para a gestante, serão consideradas para o empregado que adotar oficialmente um menor, até 06 anos de vida, devidamente comprovado e autorizado pelo Juizado de Menores.*

Acordo Coletivo de Trabalho 2009

CLÁUSULA 18 – EXAME DEMISSIONAL - De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSSTb de 08/05/96 (alternação da NR-7), O exame médico demissional será, obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA 19 – MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO - Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único – Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de segurança e medicina do trabalho.

CLÁUSULA 20 - CIPA – As empresas *garantem a comunicação das eleições da CIPA e todos os procedimentos de instalação desta comissão, conforme estabelece a legislação vigente*

CLÁUSULA 21 – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO - Nos casos de acidentes envolvendo trabalhadores das empresas o Sindicato será comunicado no prazo de 24 (vinte e quatro horas).

CLÁUSULA 22 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - Fica assegurada a licença de 03 (TRÊS) Diretores Sindicais, eleitos na forma do artigo 522 da CLT, limitados a 01 (um) por empresa, sem prejuízo da sua remuneração, adicionais, férias, 13º salário e descanso semanal remunerado.

Parágrafo único: Será liberado para o exercício do cargo de Diretor Presidente do SINDIFLORA, Sr. Francisco Simões de Andrade, matricula 4734, empregado da COPENER, sem prejuízo de sua remuneração, entendendo-se como salário nominal, parcelas relativas às férias e décimo terceiro salário e depósitos do fundo de garantia, que permanecerá afastado de suas atividades profissionais, para exercer atividades sindicais, durante o período do seu mandato atual.

Acordo Coletivo de Trabalho 2009

CLAUSULA 23 – HOMOLOGAÇÕES - Fica o sindicato responsável, de forma prioritária, para realização das homologações de rescisões de todos os contratos de trabalho, na forma da legislação vigente

Parágrafo único É proibida a cobrança de qualquer valor pela realização das homologações.

CLÁUSULA 24 – INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES - Concordam as partes que no período de 45 (quarenta e cinco) dias anteriores ao término do presente Acordo Coletivo, poderão ser iniciadas as negociações, visando à repactuação e /ou revisão do mesmo.

CLÁUSULA 25 – REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo, será em conformidade com o art. 615 da CLT

CLÁUSULA 26 – CONDIÇÕES MAIS VANTAJOSAS - As condições mais vantajosas praticadas pelas EMPRESAS, referentes às cláusulas acima, prevalecerão sobre o presente Acordo.

CLÁUSULA 27 – FORO - Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

CLÁUSULA 28 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO – As empresas ou o Sindicato que descumprirem o presente acordo coletivo pagarão uma multa de 01 (um) piso salarial em favor do prejudicado.

Entre Rios, 15 de setembro de 2009.

SINDIFLORA - Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira.
Francisco Simões de Andrade - Presidente

Acordo Coletivo de Trabalho 2009

COPENER – Florestal Ltda.
Silas Zen

ALIANÇA-Florestal Ltda.
Marcio Kirchmeyer Vieira

MECFLORA – Mecanização Florestal Ltda.
Marcio Luiz Quintão Santana

FERBASA S/A (área florestal e de carvoejamento)
José dos Santos Viana

Marta Teixeira Barroso Fernandes
Diretora Administrativa
CPF: 153.554.466-15

BAHIA NORTE – Florestal Ltda.
Dorival Fonseca da Hora

OSVALTEC Serviços Florestais Ltda.
Osvaldo dos Santos

SULFOREST – Serviço de Exploração Florestal Ltda.
Adriano Mauro Hentz

JO-RAY – Silvicultura e Instalações – Ltda.
Raimundo Pereira dos Santos

ROCHAS – Serviços Florestais Ltda.
Wildes Soares de Jesus

EMFLORS – Empreendimentos Florestais Ltda.
Sebastião Teixeira

RV Serviços Florestais Ltda.
Vera Lúcia Ribeiro Moreira

RC Serviços Florestais Ltda.
Rosivaldo Pereira Cezar

JOSÉ EDUARDO SANTANA RIOS & CIA Ltda.
José Carneiro Rios

AGROREAL FLORESTAL Ltda.

MARNOB SERV. FLORESTAIS Ltda.

Acordo Coletivo de Trabalho 2010

Acordo Coletivo de Trabalho 2010 que entre si fazem, de um lado, o **Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira**, doravante denominado **SINDIFLORA**, e as Empresas: **COPENER FLORESTAL LTDA; ALIANÇA FLORESTAL LTDA; MECFLORA - Mecanização Florestal Ltda; FERBASA S/A; EMFLORS - Empreendimentos Florestais Ltda; BAHIA NORTE FLORESTAL LTDA; ROCHA - Serviços Florestais Ltda; RC - Serviços Florestais Ltda, AGROREAL FLORESTAL LTDA; MARNOB - Serviços Florestais Ltda; JOSÉ EDUARDO RIOS & CIA LTDA; FLORESTAL ARAQUARI REFLORESTAMENTO LTDA; OSVALTEC – Serviços Florestais Ltda e RV - Serviços Florestais Ltda.**

CLÁUSULA 01 – RECONHECIMENTO - Os Empregadores reconhecem o Sindiflora como representante legítimo dos seus empregados, que trabalham na base territorial abrangida por este Sindicato, conforme seu regimento estatutário.

CLÁUSULA 02 – DATA-BASE - Fica definida a data-base da categoria em 1º de janeiro de cada ano;

CLÁUSULA 03 – VIGÊNCIA - O presente Acordo coletivo terá vigência de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2010.

CLÁUSULA 04 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedada a celebração de contratos de experiência para trabalhadores que comprovem exercício na função há mais de 6 (seis) meses e que já tenham sido empregados na mesma empresa.

CLÁUSULA 05 – PISO SALARIAL - Os Empregadores adotarão a partir de 1° de janeiro de 2010, o piso salarial da seguinte forma:

COPENER e FERBASA = R$ 530,00 (quinhentos e trinta reais);

DEMAIS EMPRESAS = R$ 516,00 (quinhentos e dezesseis reais)

Acordo Coletivo de Trabalho 2010

CLÁUSULA 06 – REAJUSTE SALARIAL - As empresas concederão reajuste salarial de 6,00% (seis por cento), em JANEIRO/2010, para os trabalhadores que recebem salários acima do Piso salarial até R$2.000,00 (dois mil reais). Para os Trabalhadores que recebam acima de R$ 2.000,00 (dois mil reais) um percentual equivalente a parcela fixa de R$ 120,00 (cento e vinte reais).

CLÁUSULA 07 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - Os Empregadores se comprometem a pagar os salários de todos os empregados no primeiro dia útil do mês subseqüente ao trabalhado.

Parágrafo primeiro – para as empresas que praticam o adiantamento quinzenal, o pagamento do saldo dos salários será limitado até o quinto dia útil do mês subseqüente;

Parágrafo segundo – As empresas que praticam o adiantamento dos salários, o mesmo será de 40% da remuneração e o pagamento realizado até o décimo quinto dia antes do pagamento mensal do salário.

CLÁUSULA 08 - REMUNERAÇÃO – A remuneração compreende salário e adicionais previstos na legislação vigente pagos aos funcionários e qualquer outra verba de natureza não indenizatória, as quais serão contabilizadas para todos os efeitos e reflexos nas verbas trabalhistas e rescisórias.

Parágrafo único - Os Empregadores incluirão no cálculo das horas extras de todos os seus empregados, os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado, na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA 09 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS – As empresas se obrigam a remunerar as horas extras realizadas depois de cumprida a jornada normal de trabalho, de até duas horas diárias, de segunda a sábado, com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal.

Parágrafo primeiro – As horas extraordinárias realizadas no descanso remunerado e feriado serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

Parágrafo segundo - Para os trabalhadores em brigadas de combate a incêndio que excederem ao horário normal, serão pagas as horas excedentes com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo terceiro – Acima das duas horas excedentes à jornada diária o adicional será de 70% (setenta por cento).

Parágrafo quarto: Estando autorizada a compensação de dias de trabalho, e havendo realização de horas extras em dias compensados, as mesmas serão remuneradas com o acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal.

Parágrafo quinto – Não serão consideradas horas extraordinárias o tempo destinado a treinamentos realizados pelas empresas, após a jornada de trabalho. Serão, todavia, consideradas horas extraordinárias as horas dos treinamentos realizados após o expediente normal, quando a legislação vigente obrigar as empresas a realizá-los dentro da própria jornada de trabalho.

Parágrafo sexto - A empresa, consultando o interesse dos seus empregados, poderá funcionar em períodos extraordinários mediante compensação de excesso de horas em um dia pela diminuição correspondente em outro dia. Caso as empresas necessitem alterar a forma atual de compensações, deverão solicitar a prévia anuência do sindicato dos trabalhadores.

CAUSULA 10 – GOZO DE FÉRIAS - A partir de 01 de janeiro de 2010, por ocasião do gozo de férias, as empresas concederão aos seus empregados a título de Prêmio assiduidade, além da Gratificação de férias previstas constitucionalmente, a seguinte gratificação, condicionada à quantidade de faltas durante o período aquisitivo:

a) **17%** da remuneração para quem tiver 0 (zero) faltas;

b) **15%** da remuneração para quem tiver de 01 (um) a 03 (três) faltas;

c) **10%** da remuneração para quem tiver até 5 (cinco) faltas;

Parágrafo Primeiro - O mencionado prêmio será pago quando do retorno do gozo de férias do funcionário. As faltas por acidente do trabalho não serão computadas.

Parágrafo Segundo – AS EMPRESAS concederão FÉRIAS aos seus empregados, estabelecendo o período de gozo, sempre de forma a não prejudicar os programas de trabalho previamente definidos, dentro das seguintes condições:

a) A comunicação aos empregados será feita com 30 (trinta) dias de antecedência;

b) O início das férias não deverá coincidir com o domingo e feriado ou dias úteis já compensados. Ocorrendo o fato, as férias serão iniciadas no primeiro dia útil da semana;

CLÁUSULA 11 – ADIANTAMENTO DE PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - Os Empregadores anteciparão, desde que solicitado pelo funcionário, com base na lei, por ocasião das férias, adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13° (décimo terceiro) salário baseado no salário do mês vigente, devendo efetuar o desconto do valor nominal na época do pagamento do saldo previsto em Lei.

Parágrafo Único - Fica vedado o adiantamento previsto nesta clausula, sem a autorização por escrito do trabalhador.

CLÁUSULA 12 – HORAS INTÍNERES - Os Empregadores se comprometem a pagar 10 (dez) horas de deslocamentos (intíneres) nos locais que não sejam servidos de transporte público regular, do salário nominal, por mês e proporcional aos dias trabalhados, a todos os trabalhadores em frentes de trabalho que exijam o início do trajeto superior a 60 minutos para garantir o seu deslocamento até o local de atividade, a titulo de horas de trajeto, as quais compensam e quitam todas as horas de trajeto existentes no mês, nos termos do Enunciado no número 90 do TST.

CLÁUSULA 13 – SEGURO DE VIDA - Os Empregadores deverão fornecer aos seus empregados seguro de vida e de acidentes pessoais (inclusive invalidez permanente ou temporário) sem ônus para o empregado.

CLÁUSULA – 14 - ALIMENTAÇÃO - *As empresas que não fornecerem refeições no campo poderão substituir pelo pagamento mensal de R$ 122,00 (cento e vinte e dois reais), proporcionais aos dias trabalhados, sob forma de dinheiro, cesta básica, ticket ou vale refeição, sendo reajustado de acordo com a data-base.*

Parágrafo primeiro – As empresas descontarão dos empregados o valor de R$2,00 (dois reais) mensais.

Parágrafo segundo - *No caso dos empregados em regime de confinamento fora do seu domicílio será de inteira responsabilidade da Empresa os custos com alimentação (café, almoço, Janta e alojamento).*

Parágrafo terceiro – Em caso das Empresas optarem por trabalhar com ticket, esse deverá ser entregue ao funcionário até o dia 30 de cada mês.

Parágrafo quarto – As empresas que já praticam valores superiores ao estabelecidos no caput desta cláusula, reajustarão os valores em 9,67% (nove vírgula sessenta e sete por cento).

CLÁUSULA 15 - DESPESAS FARMACÊUTICAS – MEDICAMENTOS - Nos casos de acidente de trabalho com os empregados, as EMPRESAS, se comprometem em participar dos custos com medicamentos, limitados a R$55,00 (cinquenta e cinco reais) desde que comprovada à necessidade através do Médico da Empresa.

CLÁUSULA 16 - ESTABILIDADE DO APOSENTÁVEL – Os empregados das EMPRESAS que possuam no mínimo 5 (cinco) anos na empresa e que estejam até 01 ano para a aposentadoria por tempo de serviço e por idade, devidamente comprovado pelo INSS contarão com estabilidade provisória até a aquisição de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, (apurada em inquérito com a participação do Sindicato) ou na extinção de todas as atividades da Empresa no local ou contrato onde o empregado em questão esteja laborando.

***CLÁUSULA 17 – ESTABILIDADE DA GESTANTE E ADOÇÃO** – As empresas garantem emprego e salário à empregada gestante até 06 (seis) meses após o parto nos termos do estabelecimento na letra b inciso h, do art. 10 das disposições transitórias da Constituição Federal.*

Parágrafo único – *As mesmas condições estabelecidas, no caput da cláusula, para a gestante, serão consideradas para o empregado que adotar oficialmente um menor, até 06 anos de vida, devidamente comprovado e autorizado pelo Juizado de Menores.*

CLÁUSULA 18 – EXAME DEMISSIONAL - De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSSTb de 08/05/96 (alternação da NR-7), O exame médico demissional será, obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA 19 – MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO - Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único – Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de segurança e medicina do trabalho.

CLÁUSULA 20 - CIPA – As empresas *garantem a comunicação das eleições da CIPA e todos os procedimentos de instalação desta comissão, conforme estabelece a legislação vigente*

CLÁUSULA 21 – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO - Nos casos de acidentes envolvendo trabalhadores das empresas o Sindicato será comunicado no prazo de 24 (vinte e quatro horas).

CLÁUSULA 22 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - Fica assegurada a licença de 03 (TRÊS) Diretores Sindicais, eleitos na forma do artigo 522 da CLT, limitados a 01 (um) por empresa, sem prejuízo da sua remuneração, adicionais, férias, 13º salário e descanso semanal remunerado.

Parágrafo único: Será liberado para o exercício do cargo de Diretor Presidente do SINDIFLORA, Sr. Francisco Simões de Andrade, matricula 4734, empregado da COPENER, sem prejuízo de sua remuneração, entendendo-se como salário nominal, parcelas relativas às férias e décimo terceiro-salário e depósitos do fundo de garantia, que permanecerá afastado de suas atividades profissionais, para exercer atividades sindicais, durante o período do seu mandato atual.

CLAUSULA 23 – HOMOLOGAÇÕES - Fica o sindicato responsável, de forma prioritária, para realização das homologações de rescisões de todos os contratos de trabalho, na forma da legislação vigente

Parágrafo único É proibida a cobrança de qualquer valor pela realização das homologações.

CLÁUSULA 24 - GRATUIDADE NOS VALES TRANSPORTES – As empresas concederão aos seus trabalhadores, para o deslocamentos casa-trabalho-casa, conforme previsto na Lei Federal Nº 7.418/85, sem o desconto nos salários dos empregados do percentual previsto na legislação, exceto para o pessoal que desenvolvam atividades administrativas.

CLÁUSULA 25 – INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES - Concordam as partes que no período de 45 (quarenta e cinco) dias anteriores ao término do presente Acordo Coletivo, poderão ser iniciadas as negociações, visando à repactuação e /ou revisão do mesmo.

CLÁUSULA 26 – REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo, será em conformidade com o art. 615 da CLT

CLÁUSULA 27 – CONDIÇÕES MAIS VANTAJOSAS - As condições mais vantajosas praticadas pelas EMPRESAS, referentes às cláusulas acima, prevalecerão sobre o presente Acordo.

CLÁUSULA 28 – FORO - Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Acordo Coletivo de Trabalho 2010

CLÁUSULA 29 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO – As empresas ou o Sindicato que descumprirem o presente acordo coletivo pagarão uma multa de 01 (um) piso salarial em favor do prejudicado.

CLÁUSULA 30 – REPASSE DAS MENSALIDADES SINDICAIS – As empresas ficam obrigadas a repassar ao sindicato dos trabalhadores as mensalidades sindicais, quando devidamente autorizadas, até 05 (cinco) dias úteis após o efetivo desconto.

Alagoinhas, 09 de março de 2010.

SINDIFLORA – Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira.
Francisco Simões de Andrade – Presidente

COPENER – Florestal Ltda.
Silas Zen

FERBASA S/A (área florestal e de carvoejamento)
Marta Teixeira Barroso Fernandes e José dos Santos Viana

ALIANÇA – Florestal Ltda.
Wilson Cavichioli

MEC FLORA – Mecanização Florestal Ltda.
José Ivan Marotto

EMFLORS – Empreendimentos Florestais Ltda.
Sebastião Teixeira

Acordo Coletivo de Trabalho 2010

FLORESTAL ARAGUARI REFLORESTAMENTO LTDA.
Eugênio Souza Silva

OSVALTEC – Serviços Florestais Ltda.
Osvaldo dos Santos

ROCHAS – Serviços Florestais Ltda.
Wildes Soares de Jesus

RV- Serviços Florestais Ltda.
Vera Lucia Ribeiro Moreira

RC - Serviços Florestais Ltda.
Rosivaldo Pereira Cezar

JOSE EDUARDO SANTANA RIOS E CIA Ltda.
José Carneiro Rios

AGROREAL FLORESTAL Ltda.
José Nunes Teixeira

MARNOB SERVIÇOS FLORESTAIS Ltda.
Detino Batista de Oliveira

BAHIA NORTE FLORESTAL LTDA.
Dorival Fonseca da Hora

Acordo BASE 2014

Acordo Coletivo de Trabalho 2014 que entre si fazem, de um lado, o Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira, doravante denominado SINDIFLORA, e as Empresas: EMFLORS – Empreendimentos Florestais Ltda; FLORESTAL ARAGUARI REFLORESTAMENTO LTDA; ROCHAS – Serviços Florestais Ltda; RV- Serviços Florestais Ltda; RC - Serviços Florestais Ltda; JOSE EDUARDO SANTANA RIOS E CIA Ltda; MARNOB SERVIÇOS FLORESTAIS Ltda; JEMA REFLORESTAMENTO LTDA; BAHIA NORTE FLORESTAL LTDA; PSB FLORESTAL LTDA; ERB ARATINGA S.A e GC Reflorestamento Ltda. ME.

CLÁUSULA 1ª. – RECONHECIMENTO - Os Empregadores reconhecem o Sindiflora como representante legítimo dos seus empregados, que trabalham na base territorial abrangida por este Sindicato, conforme seu regimento estatutário.

CLÁUSULA 2ª. – DATA-BASE - Fica definida a data-base da categoria em 1º de janeiro de cada ano;

CLÁUSULA 3ª. – VIGÊNCIA - O presente Acordo coletivo terá vigência de 01 de janeiro de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

CLÁUSULA 4ª. – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedada a celebração de contratos de experiência para trabalhadores que comprovem exercício na função há mais de 06 (seis) meses e que já tenham sido empregados na mesma empresa.

CLÁUSULA 5ª. – JORNADA DE TRABALHO – A jornada de trabalho será 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sexta feira.

CLÁUSULA 6ª. – PISO SALARIAL - Os Empregadores adotarão a partir de 1º de janeiro de 2014, o piso salarial de R$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

CLÁUSULA 7ª. – REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos empregados abrangidos pelo presente Acordo serão reajustados em 6,5% (seis e meio por cento) para os salários superiores ao piso até o limite de R$ 3.280,00 (três mil duzentos e oitenta reais) e 5,6% (cinco vírgula seis cento) para salários acima de R$ 3.280,00 (três mil duzentos e oitenta reais), a partir de 01 de janeiro de 2014.

CLÁUSULA 8ª. – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - Os Empregadores se comprometem a pagar os salários de todos os empregados no primeiro dia útil do mês subseqüente ao trabalhado.
Parágrafo primeiro – para as empresas que praticam o adiantamento quinzenal, o pagamento do saldo dos salários será limitado até o quinto dia útil do mês subseqüente;

Parágrafo segundo – As empresas que praticam o adiantamento dos salários, o mesmo será de 40% da remuneração e o pagamento realizado até o décimo quinto dia antes do pagamento mensal do salário.

Outras 1

CLÁUSULA 9ª. - REMUNERAÇÃO – A remuneração compreende salário e adicionais previstos na legislação vigente pagos aos funcionários e qualquer outra verba de natureza não indenizatória, as quais serão contabilizadas para todos os efeitos e reflexos nas verbas trabalhistas e rescisórias.

Parágrafo único - Os Empregadores incluirão no cálculo das horas extras de todos os seus empregados, os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado, na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA 10 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS – As empresas se obrigam a remunerar as horas extras realizadas depois de cumprida a jornada normal de trabalho, de até duas horas diárias, de segunda feira a sexta feira, com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal.

Parágrafo primeiro – As horas extraordinárias realizadas no descanso remunerado e feriado serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

Parágrafo segundo - Para os trabalhadores em brigadas de combate a incêndio que excederem ao horário normal, serão pagas as horas excedentes com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo terceiro – Acima das duas horas excedentes à jornada diária e aos sábados o adicional será de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo quarto: Estando autorizada a compensação de dias de trabalho, e havendo realização de horas extras em dias compensados, as mesmas serão remuneradas com o acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal.

Parágrafo quinto – Não serão consideradas horas extraordinárias o tempo destinado a treinamentos realizados pelas empresas, após a jornada de trabalho. Serão, todavia, consideradas horas extraordinárias as horas dos treinamentos realizados após o expediente normal, quando a legislação vigente obrigar as empresas a realizá-los dentro da própria jornada de trabalho.

Parágrafo sexto - A empresa, consultando o interesse dos seus empregados, poderá funcionar em períodos extraordinários mediante compensação de excesso de horas em um dia pela diminuição correspondente em outro dia. Caso as empresas necessitem alterar a forma atual de compensações, deverão solicitar a prévia anuência do sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA 11 – GOZO DE FÉRIAS - A partir de 01 de janeiro de 2014, por ocasião do gozo de férias, as empresas concederão aos seus empregados a título de Prêmio assiduidade, além da Gratificação de férias previstas constitucionalmente, a seguinte gratificação, condicionada à quantidade de faltas durante o período aquisitivo:

a) **17%** da remuneração para quem tiver 0 (zero) faltas;

b) **15%** da remuneração para quem tiver de 01 (um) a 03 (três) faltas;

c) **10%** da remuneração para quem tiver até 5 (cinco) faltas;

Parágrafo Primeiro - O mencionado prêmio será pago quando do retorno do gozo de férias do funcionário. As faltas por acidente do trabalho não serão computadas.

Outras 2

Parágrafo Segundo – As empresas concederão FÉRIAS aos seus empregados, estabelecendo o período de gozo, sempre de forma a não prejudicar os programas de trabalho previamente definidos, dentro das seguintes condições:

a) A comunicação aos empregados será feita com 30 (trinta) dias de antecedência;

b) O início das férias não deverá coincidir com o domingo e feriado ou dias úteis já compensados, ocorrendo o fato, as férias serão iniciadas no primeiro dia útil da semana;

CLÁUSULA 12 – ADIANTAMENTO DE PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - Os Empregadores anteciparão, desde que solicitado pelo funcionário, com base na lei, por ocasião das férias, adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13° (décimo terceiro) salário baseado no salário do mês vigente, devendo efetuar o desconto do valor nominal na época do pagamento do saldo previsto em Lei.

Parágrafo Único - Fica vedado o adiantamento previsto nesta cláusula, sem a autorização por escrito do trabalhador.

CLÁUSULA 13 – HORAS "IN ITÍNERES" – Em locais que não sejam servidos de transporte público regular e que o tempo médio do trajeto diário para garantir o deslocamento do trabalhador até o local da atividade seja igual ou superior a 60 minutos as empresas pagarão a título de horas "in intíneres" os seguintes valores:

Parágrafo primeiro - As empresas que fazem a colheita de forma mecanizada se comprometem a pagar 23 (vinte e três) horas por mês, com 50% (cinqüenta por cento) de adicional, proporcional aos dias trabalhados.

Parágrafo segundo - As demais empresas que fazem implantação e manutenção florestal se comprometem a pagar 15 (quinze) horas por mês, com 50% (cinqüenta por cento) de adicional, proporcional aos dias trabalhados.

Parágrafo terceiro - Estas horas compensam e quitam todas as horas de trajeto existentes no mês, nos termos do Enunciado número 90 do TST.

CLÁUSULA 14 – SEGURO DE VIDA - As empresas deverão fornecer aos seus empregados seguro de vida, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporário no valor total de R$ 10.681,00 (dez mil, seiscentos e oitenta e um reais), incluindo na contratação do seguro o auxílio funeral, sem ônus para o empregado.

CLÁUSULA – 15 - ALIMENTAÇÃO - As empresas que não fornecerem refeição no campo, café da manhã e almoço, poderão substituir pelo pagamento mensal de R$ 400,00 (quatrocentos reais), proporcionais aos dias trabalhados, na forma de dinheiro, ticket, ou cesta básica ou vale refeição, sendo reajustado de acordo com a data-base.

Parágrafo primeiro - As empresas que fornecem alimentação no campo, café e/ou almoço, com valor inferior ao previsto no caput desta cláusula devem conceder aos seus trabalhadores a diferença apurada sob a forma de dinheiro ou cesta básica ou vale refeição.

Parágrafo segundo - Os valores previstos no caput desta cláusula serão concedidos nas férias dos trabalhadores, sob a forma de vale refeição ou ticket, proporcionalmente aos dias de gozo efetivo das férias.

Outras 3

Parágrafo terceiro – As empresas descontarão dos empregados o valor de R$3,00 (três reais) por mês.

Parágrafo quarto - No caso dos empregados em regime de confinamento fora do seu domicílio será de inteira responsabilidade da Empresa os custos com alimentação (café, almoço, Janta e alojamento).

Parágrafo quinto – Em caso das Empresas optarem por trabalhar com ticket, esse deverá ser entregue ao funcionário até o dia 30 de cada mês. Os empregados recém contratados deverão receber proporcional aos dias trabalhados no mês da admissão.

Parágrafo sexto - Os empregados administrativos que trabalham apenas meio turno receberão a cesta proporcional a jornada de trabalho.

Parágrafo sétimo - As empresas concederão, uma única vez, para todos os seus empregados da área florestal, o valor de R$105,60 (cento e cinco reais e sessenta centavos) a título de abono de alimentação, que será pago em uma única parcela em abril de 2014.

CLÁUSULA 16 - DESPESAS FARMACÊUTICAS – MEDICAMENTOS - Nos casos de acidente de trabalho com os empregados, as EMPRESAS se comprometem em participar dos custos com medicamentos, limitados a R$ 71,80 (setenta e um reais e oitenta centavos) desde que comprovada à necessidade através do Médico da Empresa.

CLÁUSULA 17 - ESTABILIDADE DO APOSENTÁVEL – Os empregados das EMPRESAS que possuam no mínimo 05 (cinco) anos na empresa e que estejam até 01 (um) ano para a aposentadoria por tempo de serviço e por idade, devidamente comprovado pelo INSS, contarão com estabilidade provisória até a aquisição de tempo necessário para a aposentadoria, exceto em caso de falta grave (apurada em inquérito com a participação do Sindicato), e/ou na extinção de todas as atividades da Empresa no local ou contrato onde o empregado em questão esteja laborando.

CLÁUSULA 18 – LICENÇA GESTANTE E ADOÇÃO – As empresas concederão a licença maternidade de 06 (seis) meses.

Parágrafo único – As mesmas condições estabelecidas, no caput da cláusula, para a gestante, serão consideradas para a empregada que adotar oficialmente um menor, até 06 anos de vida, devidamente comprovado e autorizado pelo Juizado de Menores.

CLÁUSULA 19 – EXAME DEMISSIONAL - De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSSTb de 08/05/96 (alteração da NR-7), O exame médico demissional será, obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA 20 - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO - Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único – Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de segurança e medicina do trabalho.

Outras 4

CLÁUSULA 21 - CIPA – As empresas garantem a comunicação das eleições da CIPA e todos os procedimentos de instalação desta comissão, conforme estabelece a legislação vigente.

CLÁUSULA 22 – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO - Nos casos de acidentes envolvendo trabalhadores das empresas o Sindicato será comunicado no prazo de 24 (vinte e quatro horas).

CLÁUSULA 23 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - Fica assegurada a licença de 05 (cinco) Diretores Sindicais, eleitos na forma do artigo 522 da CLT, limitados a 01 (um) por empresa, sem prejuízo da sua remuneração, adicionais, férias, 13° salário e descanso semanal remunerado.

CLAUSULA 24 – HOMOLOGAÇÕES - Fica o sindicato responsável, de forma prioritária, para realização das homologações de rescisões de todos os contratos de trabalho, na forma da legislação vigente. O Sindicato realizará as homologações em Alagoinhas, um dia na semana.

Parágrafo único É proibida a cobrança de qualquer valor pela realização das homologações.

CLÁUSULA 25 - GRATUIDADE NOS VALES TRANSPORTES – As empresas concederão aos seus trabalhadores, para os deslocamentos casa-trabalho-casa, conforme previsto na Lei Federal Nº 7.418/85, sem o desconto nos salários dos empregados do percentual previsto na legislação, exceto para o pessoal que desenvolvam atividades administrativas.

CLÁUSULA 26 - AUXILIO CRECHE - As empresas com mais de 30 (trinta) mulheres (empregadas) pagarão R$133,00 (cento e trinta e seis reais) mensais a título de auxílio creche, com apresentação do recibo pela empregada, durante 06 (seis) meses após o retorno da licença maternidade.

CLÁUSULA 27 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - O sindicato dos trabalhadores enviará às empresas correspondência objetivando a discussão da PLR, na forma da legislação em vigor.

CLÁUSULA 28 – INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES - Concordam as partes que no período de 45 (quarenta e cinco) dias anteriores ao término do presente Acordo Coletivo, poderão ser iniciadas as negociações, visando à repactuação e /ou revisão do mesmo.

CLÁUSULA 29 – REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo, será em conformidade com o art. 615 da C.L.T.

CLÁUSULA 30 – CONDIÇÕES MAIS VANTAJOSAS - As condições mais vantajosas praticadas pelas EMPRESAS, referentes às cláusulas acima prevalecerão sobre o presente Acordo.

CLÁUSULA 31 – FORO - Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

CLÁUSULA 32 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO – As empresas ou o Sindicato que descumprirem o presente acordo coletivo pagarão uma multa de 01 (um) piso salarial em favor do prejudicado.

Outras 5

CLÁUSULA 33 – REPASSE DAS MENSALIDADES SINDICAIS – As empresas ficam obrigadas a repassar ao sindicato dos trabalhadores as mensalidades sindicais, quando devidamente autorizadas, até 05 (cinco) dias úteis contados a partir do dia primeiro do mês seguinte ao mês de competencia do desconto. As empresas deverão enviar para o Sindicato a relação dos empregados constando o nome e o valor de desconto, podendo ser enviado por e-mail.

Parágrafo único – A partir da assinatura do presente acordo, a sindicalização dos trabalhadores deverá ser feita no ato da sua admissão na empresa. Os que não quiserem aderir deverão assinar carta de não aceitação, que será feita de próprio punho, que deverá ser entregue ao representante do sindicato na empresa, que encaminhará para o Sindiflora. Para os que aceitarem, terão desconto mensal em seu salário, em favor do sindicato laboral, no valor de 1,0% (um por cento) do salário nominal, limitado esse desconto ao máximo de R$ 34,66 (trinta e quatro reais e sessenta e seis centavos).

CLÁUSULA 34 - TAXA ASSISTENCIAL - As empresas descontarão dos empregados, que não são filiados ao Sindicato e não se pronunciarem em contrário em 10 (dez) dias úteis após a assinatura desse Acordo Coletivo de Trabalho, a TAXA ASSISTENCIAL de 3% (três por cento), sobre o salário base do empregado em abril de 2014.

Parágrafo primeiro – As empresas deverão repassar ao sindicato dos trabalhadores a referida taxa até 05 (cinco) dias úteis contados a partir do dia primeiro do mês seguinte ao mês de competencia do desconto, anexando à cópia das cartas dos empregados que se manifestaram contrário ao desconto. O empregado que se manifestar contra deverá entregar cópia da sua manifestação ao representante do Sindical atuante na sua empresa.

Parágrafo segundo: Ficam vedada as empresas a utilização de qualquer meio de coação sobre os empregados com vista à apresentação da carta de oposição ao desconto da taxa assistencial.

Alagoinhas, 09 de abril de 2014.

SINDIFLORA - Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira.

EMFLORS - Empreendimentos Florestais Ltda.
Sebastião Teixeira

FLORESTAL ARAGUARI REFLORESTAMENTO LTDA.
Eugênio Souza Silva

ROCHA - Serviços Florestais Ltda.
Wildes Soares de Jesus

RV- Serviços Florestais Ltda.
Vera Lucia Ribeiro Moreira

Outras 6

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014

CAPÍTULO I
DAS PARTES

Acordo Coletivo de Trabalho 2014 que entre si fazem, de um lado, o Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira, doravante denominado **SINDIFLORA**, CNPJ Nº 13.255.393/0001-26, com sede localizada a Rua do Palame, nº 322 – Centro – Entre Rios e de outro lado a COPENER FLORESTAL LTDA, inscrita no CNPJ Nº 15.692.999/0001-54 doravante denominada **EMPREGADORA**.

CAPÍTULO II
DO RECONHECIMENTO, DATA BASE E VIGÊNCIA.

Cláusula 1ª – RECONHECIMENTO – Os Empregados reconhecem o Sindiflora como representante legítimo dos seus empregados, que trabalham na base territorial abrangida por este Sindicato, conforme seu regimento estatutário.

Cláusula 2ª – DATA BASE – Fica definida a data-base da categoria em 1º de janeiro de cada ano.

Cláusula 3ª – VIGÊNCIA – O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2014.

CAPÍTULO III
DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 4ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – Fica vetada a celebração de contratos de experiência para trabalhadores que comprovem exercício na função há mais de 6 (seis) meses.

Cláusula 5ª – JORNADA DE TRABALHO – A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sexta-feira, já compensado o sábado, ressalvando que diariamente existirá um intervalo para refeição e descanso de uma hora e trinta minutos, excetuando a situação descrita no parágrafo primeiro.

Parágrafo Primeiro – Fica convencionado que, em conformidade com o disposto no parágrafo segundo, art. 59, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto lei 5.452/1943), em função da supressão do trabalho:

a) Para a compensação dos sábados do ano de 2014: Serão acrescidos à jornada de trabalho 48 (quarenta e oito) minutos de 2ª a 6ª, de 01/01/2014 a 31/12/2014;
b) Para a compensação dos dias 03/03/2014, 04/03/2014, 05/03/2014, 24/12/2014 e 31/12/2014: Serão acrescidos à jornada de trabalho 11 (onze) minutos de 2ª a 6ª, de 01/01/2014 a 31/12/2014.

Parágrafo Segundo – Para trabalhadores que atuam em frentes de serviço o intervalo para refeição e descanso será de uma hora.

LEGAL
COPENER FLORESTAL

Parágrafo Terceiro – A EMPREGADORA no momento de assinatura desse acordo, declara que não possui nenhum empregado que realiza aplicação e/ou manuseio de defensivos agrícolas e compromete-se a negociar situações futuras que envolvam esta atividade em momento oportuno.

CAPÍTULO IV
DO PISO SALARIAL, REAJUSTE, PAGAMENTO DE SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

Cláusula 6ª – PISO SALARIAL – Para todos empregados abrangidos pelo presente acordo, fica estipulado o piso salarial de R$ 790,00 (setecentos e noventa reais) a partir de 1º de janeiro de 2014 e, de R$ 800,00 (oitocentos reais) a partir de 01 de julho de 2014.

Cláusula 7ª - REAJUSTE SALARIAL – Os salários abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados conforme segue:

a) Salários até o valor de R$ 3.280,00: 6,5% (seis virgula cinco por cento).
b) Salários acima de R$ 3.280,00: reajuste de 5,56% (cinco virgula cinquenta e seis por cento)

Cláusula 8ª – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS – A EMPREGADORA se compromete a pagar os salários de todos os empregados até o primeiro dia útil do mês, subsequente ao trabalhado.

Parágrafo Primeiro – A EMPREGADORA pratica o adiantamento quinzenal, logo o pagamento do saldo de salários será limitado até o quinto dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Segundo – A EMPREGADORA pratica o adiantamento dos salários, devendo o mesmo ser de 40% da remuneração e o pagamento realizado até o décimo quinto dia antes do pagamento mensal do salário.

Cláusula 9ª – DA REMUNERAÇÃO - A remuneração compreende salário e adicionais previstos na legislação vigente pagos aos empregados e qualquer outra verba de natureza não indenizatória, as quais serão contabilizadas para todos os efeitos e reflexos nas verbas trabalhistas e rescisórias.

Parágrafo Único – A EMPREGADORA incluirá no cálculo das horas extras de todos os seus empregados, os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado, na forma da legislação vigente.

Cláusula 10ª – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL PARA APOSENTADORIA E AUXÍLIO DOENÇA – Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, fica garantido, entre o 16º e o 365º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o seu salário nominal.

CAPÍTULO V
HORAS EXTRAORDINÁRIAS e *IN ITINERE*

Cláusula 11ª – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS – A EMPREGADORA se obriga a remunerar as horas extras realizadas depois de cumprida a jornada normal de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, com adicional de 60% (sessenta por cento) nas duas primeiras horas extras realizadas, com adicional de 70% (setenta por cento) a partir da terceira hora extra realizada e aos sábados, domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo Primeiro – As horas destinadas aos treinamentos legais proporcionados pela EMPREGADORA, após a jornada de trabalho, em dias de folga, sábados e domingos seguirão orientação conforme o caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo – As horas destinadas ao treinamento objetivando a formação, capacitação e desenvolvimento dos empregados não serão remuneradas como horas extraordinárias.

Cláusula 12ª – HORAS "IN ITINERES" – A EMPREGADOR pagará 30 horas *in itinere* com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para os trabalhadores que atuam no campo na área de Colheita Florestal.

CAPÍTULO VI
DOS ADIANTAMENTOS

Cláusula 13ª – ADIANTAMENTO DE PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – A EMPREGADORA concederá antecipação para o mês de junho/2013, da primeira parcela do 13º salário dos empregados que não o tenham recebido até este mês.

Parágrafo Primeiro – A antecipação da 1ª parcela do 13º salário, aos colaboradores que sairem de férias no periodo de 01 a 15 de janeiro, será concedida a partir do dia 16.

Parágrafo Segundo – Em caso de emergência comprovada ou férias, esse adiantamento será feito em qualquer mês do ano, desde que solicitado pelo empregado no momento da entrega da programação de férias.

CAPÍTULO VII
DOS AUXÍLIOS

Cláusula 14ª – AUXÍLIO CRECHE – A EMPREGADORA concederá mensalmente a suas empregadas auxílio creche no valor de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial para cada filho de até 3 anos.

Parágrafo Primeiro – O benefício será estendido ao pai divorciado, bem como ao pai viúvo, com a guarda dos filhos.

Parágrafo Segundo – O pagamento do auxílio creche se dará mediante apresentação de certidão de nascimento da criança.

Cláusula 15ª – AUXÍLIO ESCOLAR – A EMPREGADORA concederá aos empregados no 1º semestre, gratificação no valor equivalente a R$ 527,80 (quinhentos e vinte e sete

LEGAL
COPENER FLORESTAL

reais e oitenta centavos), por cada filho em idade escolar, a título de auxílio escolar, desde que seja comprovada a matrícula em unidade de ensino através de documento timbrado da instituição.

Parágrafo Primeiro – Considera-se idade escolar, aquela que compreende o (a) filho (a) com idade até 18 (dezoito) anos se não for universitário e até 24 (vinte e quatro) anos se for universitário.

Parágrafo Segundo – A solicitação de pagamento da gratificação deverá ser realizada, mediante o preenchimento de formulário próprio disponível na área de Recursos Humanos da EMPREGADORA.

Parágrafo Terceiro – Se o pai e mãe ou representante legal forem empregados da EMPREGADORA, o benefício será concedido a apenas um deles, de acordo com solicitação feita pelo empregado e, no silêncio, em favor daquele que primeiro apresentar o comprovante de matrícula.

Parágrafo Quarto – O valor correspondente ao auxílio-escolar deverá ser pago pela Empregadora na folha de pagamento do mês de março/2014.

Cláusula 16ª – AUXÍLIO FUNERAL – A EMPREGADORA concederá auxilio funeral, no valor equivalente a 3 (três) pisos salariais, a ser pago aos dependentes legais do empregado falecido.

Parágrafo Único – O benefício acima será pago no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após a solicitação junto a área de Recursos Humanos, independentemente do pagamento das demais parcelas porventura devidas pela extinção do contrato do trabalho.

Cláusula 17ª – AUXÍLIO PARA FILHOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS – A EMPREGADORA concederá aos seus empregados mensalmente, o valor equivalente a R$ 724,42 (setecentos e vinte e quatro reais e quarenta e dois centavos), para despesas com educação especializada dos filhos com necessidades especiais.

Parágrafo Único – O solicitante deverá comprovar a condição de PNE do filho junto a área de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VIII
DAS FÉRIAS

Cláusula 18ª – GOZO DE FÉRIAS - A EMPREGADORA concederá férias aos seus empregados, estabelecendo o período de gozo, sempre de forma a não prejudicar os programas de trabalho previamente definidos, dentro das seguintes condições:

a) A comunicação aos empregados será feita com 30 (trinta) dias de antecedência;

LEGAL COPENER FLORESTAL

b) O início das férias não deverá coincidir com o domingo e feriado ou dias úteis já compensados. Ocorrendo o fato, as férias serão iniciadas no primeiro dia útil da semana;
c) As verbas referentes às férias dos trabalhadores devem ser depositadas no mínimo com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência da data de início do gozo das férias.

Parágrafo Primeiro – A partir de 01 de janeiro de 2014, por ocasião do gozo de férias, a EMPREGADORA concederá a todos os seus empregados a título de Prêmio de Férias, 100% (cem por cento) da remuneração, limitado ao teto de R$ 1.695,02 (mil seiscentos e noventa e cinco reais e dois centavos), caso o empregado não tenha faltas anuais não justificadas.

Parágrafo Segundo – O mencionado prêmio será pago quando do retorno do gozo de férias do empregado. O referido prêmio não incorporará ao salário para qualquer efeito legal, inclusive, mas não se limitando, incidência de contribuições previdenciárias, fiscais depósitos fundiários ou adicionais.

CAPÍTULO IX
DA ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

Cláusula 19ª – VALE ALIMENTAÇÃO – A EMPREGADORA fornecerá alimentação para os empregados do campo e para os que atuam em regime administrativo substituirá o fornecimento pelo pagamento diário de R$ 23,22 (vinte e três reais e vinte e dois centavos) para almoço. O referido valor oferecido com base em 21 dias úteis de cada mês.

Parágrafo Primeiro – O Sindicato fiscalizará o fornecimento e a qualidade da alimentação servida, devendo a EMPREGADORA viabilizar o acesso total e irrestrito.

Parágrafo Segundo – A EMPREGADORA pagará, independente do vale alimentação ou fornecimento de alimentação no campo, mensalmente uma Cesta Básica no valor de R$ 220,00 (duzentos e vinte reais).

Parágrafo Terceiro – Os empregados brigadistas receberão um adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da cesta básica descrita no parágrafo segundo dessa cláusula.

Parágrafo Quarto – Os empregados farão jus ao benefício de cesta básica e plano de saúde, bem como durante o período de férias e hipótese de afastamento por acidente de trabalho e/ou auxílio-doença.

Parágrafo Quinto – As Empresas descontarão dos empregados o valor de R$ 2,24 (dois reais e vinte e quatro centavos) mensais.

LEGAL FLORESTAL

Parágrafo Sexto – No caso dos empregados em regime de confinamento fora do seu domicílio será de inteira responsabilidade da EMPREGADORA os custos com alimentação (café, almoço, jantar e alojamento).

Parágrafo Sétimo – Para empregados alojados será creditado o valor de R$ 6,72 (seis reais e setenta e dois centavos) referente ao café da manhã quando o mesmo não estiver em hotéis e pousadas que fornecem esta refeição.

Parágrafo Oitavo – Em caso da EMPREGADORA optar por trabalhar com ticket, esse deverá ser entregue ao empregado até o dia 30 de cada mês, em caso de trabalhador recém-contratado, o ticket deve ser entregue na data de admissão.

Cláusula 20ª – GRATUIDADE NOS VALES TRANSPORTES – A EMPREGADORA concederá aos seus empregados o transporte para o deslocamento casa → trabalho → casa, conforme previsto na Lei Federal Nº 7.418/85, sem o desconto nos salários dos empregados do percentual previsto na legislação, exceto para o pessoal que desenvolve atividades administrativas que terão desconto de 6% (seis por cento) conforme determinado pela legislação.

CAPÍTULO X
SEGURO DE VIDA, PLANO DE SAÚDE, ODONTOLÓGICO E DESPESAS FARMACEUTICAS

Cláusula 21ª – SEGURO DE VIDA – A EMPREGADORA deverá fornecer aos seus empregados, seguro de vida e de acidentes pessoais (inclusive invalidez permanente ou temporária) sem ônus para o empregado.

Parágrafo Primeiro - O seguro mencionado no caput entrará em funcionamento no prazo de 30 dias da assinatura, devendo a EMPREGADORA encaminhar cópia da apólice ao Sindicato e aos empregados.

Parágrafo Segundo – A EMPREGADORA pagará, a título de auxílio invalidez, 4 (quatro) salários nominais em caso de aposentadoria por invalidez, no ato da concessão do benefício.

Cláusula 22ª – PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO – A EMPREGADORA fornecerá plano de saúde com cobertura à atendimento de consultas, exames, internações e odontológico, subsidiado, para os empregados e seus dependentes legais.

Cláusula 23ª – DESPESAS FARMACÊUTICAS – Nos casos de acidente de trabalho com os empregados, A EMPREGADORA, se compromete a arcar com os custos com medicamentos, desde que comprovada a necessidade através de relatórios ou receitas médicas, assim como, da locomoção do empregado acidentado para as unidades hospitalares.

LEGAL
COPEMER FLORESTAL

CAPÍTULO XI
DA ESTABILIDADE

Cláusula 24ª - ESTABILIDADE DO APOSENTÁVEL – A EMPREGADORA garantirá a remuneração, aqui entendida como salário, férias, 13º salário e FGTS do empregado apto a se aposentar, nos 18º (décimo oitavo) mês que antecederem a data da aposentadoria, segundo os critérios da Previdência Social, data esta a ser previa e expressamente comunicada pelo empregado à Empresa, desde que o empregado conte com no mínimo 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com A EMPREGADORA sem interrupções.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista, o efeito desta cláusula cessará em relação ao mesmo.

Parágrafo Segundo – Estão excluídos dessa estabilidade os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes.

Parágrafo Terceiro – A EMPREGADORA concederá 30 (trinta) dias de estabilidade à empregada gestante, quando do seu retorno ao trabalho após licença maternidade.

Cláusula 25ª – ESTABILIDADE DURANTE A DATA BASE - Todos os empregados terão estabilidade contra a demissão sem justa causa, nos últimos 30 (trinta) dias que antecedem a data base até o fechamento do acordo, sob pena de indenizar o trabalhador em 3 (três) salários nominais.

CAPÍTULO XII
DAS LICENÇAS

Cláusula 26ª – LICENÇA GESTANTE E ADOÇAO – A EMPREGADORA concederá licença maternidade, que deverá ser composta do período legal de 120 (cento e vinte) dias e um adicional consecutivo, dada a função social da mesma, de 60 (sessenta) dias incluindo 30 (trinta) dias de férias legais. O mesmo se aplicará em caso de adoção legal de crianças até 4 (quatro) anos de idade.

CAPÍTULO XIII
MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Cláusula 27ª – MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO – Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Primeiro – Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atendem contra as normas de segurança e medicina do trabalho.

Parágrafo Segundo – A área de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, através do seu responsável, será acionada pelo Supervisor, a fim de investigar eventuais condições inseguras, emitindo o seu parecer, devendo as operações ser retomadas logo após a liberação pelo responsável da área de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho.

LEGAL
COPENER FLORESTAL

Cláusula 28ª – EXAME DEMISSIONAL – De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSSTb de 08/05/1996 (alternação da NR-7), o exame médico demissional será, obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

Cláusula 29ª – CIPA – A EMPREGADORA garante a comunicação das eleições da CIPA e todos os procedimentos de instalação desta comissão, conforme estabelece a legislação vigente.

Cláusula 30ª – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO – Nos casos de acidentes envolvendo trabalhador dA EMPREGADORA o Sindicato será comunicado no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

Cláusula 31ª – SESMT – A EMPREGADORA poderá constituir SESMT próprio, coletivo ou externo conforme dispõe a NR-31, atendendo integralmente a todas as suas disposições.

CAPÍTULO XIX
DAS LIBERAÇÕES, REPASSES A ENTIDADE E HOMOLOGAÇÕES

Cláusula 32ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAIS – Fica assegurada a licença de 2 (dois) Diretores Sindicais, eleitos na forma do artigo 522 da CLT, sem prejuízo da sua remuneração, adicionais, férias, 13º salário e descanso semanal remunerado e participação nos lucros e resultados.

Cláusula 33ª – REPASSE DAS MENSALIDADES SINDICAIS – A EMPREGADORA fica obrigada a repassar ao Sindicato dos trabalhadores as mensalidades sindicais, quando devidamente autorizadas pelos empregados, até 5 (cinco) dias úteis após o efetivo desconto.

Parágrafo Primeiro - A partir da assinatura do presente Acordo, a sindicalização dos novos trabalhadores será automática no ato da admissão, sendo que, os que não quiserem aderir, terão 10 dias para assinar carta de não aceitação, contados a partir da data de admissão, que será feita de próprio punho, encaminhando uma via, pessoalmente ao Sindiflora, e outra ao Recursos Humanos da Empregadora. Para os que aceitarem, terá desconto mensal em seu salário, em favor do sindicato laboral, no valor de 1% do salário nominal limitado ao salário de R$ 3.282,00.

Parágrafo Segundo – A EMPREGADORA deverá encaminhar ao Sindicato, nesse período, cópia da relação dos trabalhadores com os respectivos descontos realizados e o comprovante de pagamento.

Cláusula 34ª – TAXA NEGOCIAL - A EMPREGADORA descontará dos empregados, que não se pronunciarem em contrário em 30 dias após a assinatura desse Acordo Coletivo de Trabalho, a TAXA ASSISTENCIAL de 3%, o desconto será limitado a R$ 3.282,00.

Parágrafo primeiro - Os empregados sindicalizados ficam isentos da contribuição prevista na clausula 34º.

Parágrafo Segundo – O direito de oposição ao referido desconto deve ser manifestado por carta de não aceitação de próprio punho pelo empregado, encaminhando-a pessoalmente ao SINDIFLORA (localizado a Rua do Palame, 322 – Centro – Entre Rios – BA – CEP: 48180-000 – Telefone (75) 3420-2382 / (75) 8197-6501. Horário de funcionamento: 2ª a 6ª das 8h às 12h e das 14h às 17h) e outra a área de Recursos Humanos.

Parágrafo Terceiro – A EMPREGADORA deverá encaminhar ao Sindicato, nesse período, cópia da relação dos trabalhadores com os respectivos descontos realizados e o comprovante de pagamento.

Cláusula 35ª – HOMOLOGAÇÕES – Fica o Sindicato responsável, de forma prioritária, para realização das homologações de rescisões de todos os contratos de trabalho, na forma da legislação vigente.

Parágrafo Único – É proibido cobrança de qualquer valor pela realização das homologações.

Cláusula 36ª – ASSEMBLÉIAS – O Sindicato se compromete a comunicar previamente e por escrito à Empresa quando da realização de assembleias, antecedendo ao prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas antes do evento.

CAPITULO XX
DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Cláusula 37ª – DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – A EMPREGADORA compromete-se a manter um plano de cargos e salários e apresentá-lo aos representantes sindicais.

CAPÍTULO XXI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 38ª – INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES – Concordam as partes que no período de 45 (quarenta e cinco) dias anteriores ao término do presente Acordo Coletivo, poderão ser iniciadas as negociações, visando à repactuação e/ou revisão do mesmo.

Cláusula 39ª – REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO – A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo, será em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Cláusula 40ª – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – Será constituída comissão paritária entre trabalhadores e Empresa com a finalidade de instituir metas para apuração da Participação nos Resultados. A comissão deverá obedecer critérios como:

governabilidade do trabalhador sobre a meta, factibilidade de execução e transparência na apuração.

Cláusula 41ª – CONDIÇÕES MAIS VANTAJOSAS – As condições mais vantajosas praticadas pela EMPREGADORA, referentes às cláusulas acima, prevalecerão sobre o presente Acordo Coletivo.

Cláusula 42ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO – A EMPREGADORA ou o Sindicato que descumprirem o presente Acordo Coletivo pagarão uma multa de 1 (um) piso salarial em favor de cada trabalhador prejudicado.

Cláusula 43ª – FORO - Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Alagoinhas para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Cláusula 44ª – ABRANGENCIA DESDE ACORDO – As partes têm ciência que o presente acordo abrange apenas e tão somente a Copener Florestal Ltda., os seus empregados e o SINDIFLORA, ressaltando que as prestadoras de serviços da Copener deverão seguir estritamente as disposições contidas no acordo coletivo firmado entre estas e o Sindicato patronal que as representam. Também não abrangem os gerentes e diretores da COPENER as cláusulas referentes ao reajuste salarial previstas no presente acordo.

Alagoinhas, 17 de abril de 2014.

LEGAL COPENER FLORESTAL

Diretor
CPF nº 277 Christiane Yoshinaga Gerente Setor de RH Bahia Specialty Cellulose

Diretor
CPF nº 16/05/2014

Por Copener Florestal Ltda.

Presidente
CPF nº

Diretor
CPF nº

Por SINDIFLORA – Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira

Testemunha ANDRÉ OLIVEIRA
CPF nº

Testemunha
CPF nº

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE TURNO

Entre o **Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira – SINDIFLORA – inscrito no CNPJ 13.255.393/0001-26**, e **COPENER FLORESTAL LTDA. – inscrita no CNPJ 15.692.999/0001-54,** firma-se o presente acordo, que passa a ser regido pelas seguintes condições e cláusulas:

Considerando o disposto nos incisos XIV e XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as Súmulas 360 e 423 do TST, tendo em vista a iniciativa das partes em pactuar o regime de trabalho semanal que atenda aos seus interesses, mormente pelas características da região e pelas peculiaridades do sistema produtivo, as partes entendem, por oportuno, estabelecer as seguintes condições de jornada de trabalho definidas abaixo.

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho regulamenta a instituição do regime de turnos ininterruptos de revezamento com compensação de horário de trabalho e o pagamento de adicional de turno de revezamento, nas condições e percentuais expressamente contidos nas cláusulas subsequentes, e aplica-se tão somente aos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento com compensação de horário de trabalho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ESCALA DE TRABALHO EM REGIME DE TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Para os empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento com compensação de horário, fica estabelecida uma jornada semanal de trabalho de 36 (trinta e seis) horas, em 4 (quatro) turmas trabalhando 8 (oito) horas diárias cada uma (já inserido o intervalo de 1 (uma) hora para alimentação / descanso), conforme Escalas de Revezamento 2014 e 2015, em anexo, as quais integram o presente acordo. Cada uma das 4 (quatro) turmas terá uma folga na terceira madrugada do turno de 23hs a 07hs, a cada ciclo de 28 (vinte e oito) dias.

Parágrafo Primeiro – Fica estabelecido o valor de R$ 140,00 a ser pago aos empregados que, abrangidos pelo presente acordo, cumpriram jornada de trabalho na terceira madrugada do turno de 23 h as 7 h no periodo de 20 de novembro a 31 de dezembro de 2013, a titulo indenizatório.

LEGAL
COPENER FLORESTAL

Parágrafo Segundo – Os trabalhadores enquadrados no Parágrafo Primeiro desta Cláusula terão ainda, uma folga que deverá ser gozada até o dia 19 de novembro de 2014, mediante programação prévia junto à chefia imediata ou ser convertida em hora extra, para pagamento, com adicional de 100%, após o término do período estipulado para gozo.

CLÁUSULA TERCEIRA – ADICIONAL DE TURNO DE REVEZAMENTO

Os empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, conforme previsto no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, farão jus a um adicional fixo de 18,87% (dezoito vírgula oitenta e sete por cento) sobre o salário nominal, composto das seguintes parcelas:

a) **Adicional de Trabalho Noturno (ATN)**, no percentual de 5,89% (cinco vírgula oitenta e nove por cento), equivalente a 20% (vinte por cento) sobre as horas trabalhadas no período noturno, tal como conceituado na CLT;
b) **Adicional de Hora Reduzida Noturna (HRN)**, no percentual de 4,42% (quatro vírgula quarenta e dois por cento), equivalente à redução para 52 minutos e 30 segundos da hora trabalhada no periodo noturno, tal como conceituado na CLT;
c) **Feriados**, no percentual de 5,93% (cinco vírgula noventa e três por cento), equivalente às horas excedentes para compensação de todos os feriados anuais, atualmente previstos em Lei.
d) **Descanso Semanal Remunerado (DSR)**, no percentual de 2,63% (dois vírgula sessenta e três por cento).

Parágrafo Primeiro – Fica estabelecido o divisor de 180 (cento e oitenta) horas para o cálculo do valor de salário-hora e das horas extras, pagos aos empregados abrangidos por este Acordo.

Parágrafo Segundo – Pactuam as partes, expressamente, que a instituição negociada destes adicionais, afasta possível futura alusão ou discussão quanto à complessividade dos mesmos.

Parágrafo Terceiro – Os percentuais mencionados nesta cláusula serão pagos para jornada de **08 (oito) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais**, com uma folga na terceira madrugada, do turno de 23hs a 07hs, a cada ciclo de revezamento de 28 dias.

Parágrafo Quarto – Em caso do empregado sair definitivamente do regime de turno para o administrativo, e consentido a empresa com o referido pedido, o adicional de turno percebido em razão do trabalho em regime de turno deixará de ser pago a partir do momento da transferência.

LEGAL COPENER FLORESTAL

Parágrafo Quinto – No caso do empregado se afastar por motivo de acidente do trabalho ou doença, a empresa pagará o adicional de turno durante 04 (quatro) meses.

Parágrafo Sexto – Esse adicional de turno compõe a base para o cálculo das férias e décimo terceiro salário, conforme a legislação em vigor.

CLÁUSULA QUARTA – TROCA DE TURNO

A empresa garante aos seus empregados em regime de turnos ininterruptos de revezamento, a realização de até 04 (quatro) trocas de turno por mês, desde que solicitadas com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, e que existam disponíveis, na ocasião, empregados de igual nível de capacitação que possam substituí-lo.

Parágrafo Primeiro – É de total responsabilidade do empregado solicitante a negociação direta com seus pares, de igual nível de capacitação, para a sua substituição nos casos de troca de turno, previstas nesta Cláusula, sendo seu dever garantir que seu substituto tenha igual nível de capacitação, garantindo o não prejuízo das atividades.

Parágrafo Segundo – Haverá uma tolerância de 10 (dez) minutos, antes e depois, para troca de turno e efetivo embarque para deslocamento do campo para residência, sendo consideradas horas extraordinárias o tempo que ultrapassar esse limite acima mencionado, incluindo os primeiros 10 (dez) minutos da tolerância no computo das horas extras quando da ocorrência de ultrapassagem dos 10 (dez) minutos.

CLÁUSULA QUINTA – FÉRIAS

As férias serão concedidas em conformidade com a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se a distribuição do pessoal, mês a mês, em todos os meses do ano, de sorte que não haja prejuízo operacional para a empresa; não haverá privilégio de nenhum empregado no que diz respeito ao mês em que recairá o gozo de suas férias, ficando a empresa livre para organizar e executar a programação de concessão das férias de todos os seus empregados abrangidos pelo presente acordo.

Parágrafo Primeiro – A empresa apresentará o plano de férias até o dia 24/02/2014.

LEGAL COPENER FLORESTAL

CLÁUSULA SEXTA – VIGÊNCIA

Este acordo vigerá a partir de 20 de novembro de 2013 e se encerrará em 30 de abril de 2015.

Parágrafo Primeiro – Concordam as partes que no periodo de 45 (quarenta e cinco) dias anteriores ao término do presente Acordo, poderão ser iniciadas as negociações, visando à repactuação e/ou revisão do mesmo.

Parágrafo Segundo - Em função da retroatividade da vigência deste acordo, conforme acima estipulado, o SINDIFLORA se compromete a renunciar imediatamente à ação trabalhista plúrima proposta contra a COPENER, processo número 000689-09.2014.5.05.022, Reclamação Trabalhista, Rito Ordinário, na 2ª Vara do Trabalho de Alagoinhas.

LEGAL
COPENER FLORESTAL

CLÁSULA SÉTIMA – MULTA

Fica estipulada a multa de 30% do piso salarial vigente, constante do Acordo Coletivo de Trabalho Geral, no mês da infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo.

Alagoinhas-BA, 17 de abril de 2014.

Francisco Simões Andrade
Presidente

Márcio dos Santos
Diretor

Moisés Santana
Diretor

Por Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Atividades de Reflorestamento, Carvoejamento e Beneficiamento de Madeira – SINDIFLORA

Christiane Yoshinaga
Diretor

Marcelo Leite 16/05/2014
Diretor

Por COPENER FLORESTAL LTDA.

TESTEMUNHAS:

Nome e RG André Oliveira 04.614.709-85

Nome e RG 43919679