

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE GESTÃO E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CAMILA SCHUMACHER

**VIOLÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA USINA
HIDROELÉTRICA DE BELO MONTE - PA**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURITIBA

2016

CAMILA SCHUMACHER

**VIOLÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA USINA
HIDROELÉTRICA DE BELO MONTE - PA**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, apresentado à disciplina de Trabalho de Diplomação, do Curso Superior de Administração do Departamento Acadêmico de Gestão e Economia – DAGEE – da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, como requisito Parcial para obtenção do título de Graduado.

Orientador: Prof. Dr. Francis Kanashiro Meneghetti

CURITIBA

2016

TERMO DE APROVAÇÃO

Violência no trabalho: Uma análise da usina hidroelétrica de Belo Monte - PA

**Por
Camila Schumacher**

Este Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação foi apresentado às 17h30min do dia 01 de junho de 2016 como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, do curso de Administração do Departamento Acadêmico de Gestão e Economia (DAGEE) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). A candidata foi arguida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho:

- () Aprovado**
- () Aprovado com restrições**
- () Reprovado**

Curitiba, 01 de junho de 2016.

Prof. Dr. Ivan Carlos Vicentin
Coordenador de Curso Administração

Profª Dra. Aurea Cristina Magalhães Niada
Responsável pelos Trabalhos de Conclusão de Curso
de Administração do DAGEE

ORIENTAÇÃO

Prof. Dr. Francis Kanashiro Meneghetti
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Orientador

BANCA EXAMINADORA

Prof.º Dr. Rene Eugenio Seifert Junior
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Leonardo Tonon
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Observação:

Folha de Aprovação assinada encontra-se na Coordenação do Curso de Administração do Departamento de Gestão e Economia da UTFPR.

RESUMO

SCHUMACHER, Camila. **Violência no Trabalho: Uma análise da Usina Hidroelétrica de Belo Monte – PA**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Graduação em Administração - Departamento de Gestão e Economia - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2016.

O presente estudo tratará de uma pesquisa sobre as condições de trabalho e violências sofridas pelos trabalhadores que atuaram e atuam na construção da Usina Hidroelétrica de Belo Monte –PA por meio da análise de documentos audiovisuais e reportagens.

Tal estudo está dividido em quatro seções/partes para melhor organiza-lo. A primeira seção diz respeito a introdução, que traz uma contextualização sobre as condições de trabalho na Usina Hidroelétrica de Belo Monte. Já a segunda parte, apresenta os aspectos metodológicos empregados para realização do estudo, em especial a análise de documentos audiovisuais e reportagens. A terceira seção apresenta o referencial teórico consultado e os exemplos de condições de trabalho e violência encontrados nos vídeos analisados. E por fim, a quarta e última parte, apresenta as considerações finais e sugestões para novos estudos.

Palavras-chave: Condições de trabalho; Violência; Violência no trabalho; Tipo de violência no trabalho.

ABSTRACT

SCHUMACHER, Camila. **Violence ar Work: An analysis of the Belo Monte – PA Hydroelectric Plant**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Graduação em Administração - Departamento de Gestão e Economia - Federal Technology University - Parana. Curitiba, 2016.

This study will address research on working conditions and violence suffered by workers who worked and work in the construction of the hydroelectric plant of Belo Monte -PA through the analysis of audiovisual documents and reports.

This study is divided into four sections / parts to better organize it. The first section concerns the introduction, which provides a context about the working conditions in the hydroelectric plant of Belo Monte. The second part presents the methodological aspects employed for the study, in particular the analysis of audiovisual documents and reports. The third section presents the theoretical consulted and examples of working conditions and violence found in the analyzed videos. Finally, the fourth and last part presents the conclusions and suggestions for further studies.

Keywords: Work conditions; Violence; Violence at work; Types of violence at work

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 METODOLOGIA	12
3 REFERENCIAL TEÓRICO	15
3.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO	15
3.2 VIOLÊNCIA	16
3.3 TIPOS DE VIOLÊNCIA E SEUS EXEMPLOS	18
3.4 CONSEQUÊNCIAS AOS TRABALHADORES	24
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

Em junho de 2011 iniciaram-se as obras da usina hidroelétrica de Belo Monte na região de Altamira (PA). Entre todos os aspectos sociais e ambientais discutidos sobre sua construção podemos destacar as condições de trabalho da obra, visto o grande efetivo de funcionários necessário para a execução de tamanho empreendimento.

Assim que as obras iniciaram foi instalado na cidade de Altamira (PA), uma gerência regional permanente do Ministério Público do Trabalho para fiscalizar as condições de trabalho que os operários estariam submetidos. Em entrevista ao *site* Rede Brasil Atual (TOLEDO,2011), o ministro Carlos Lupi afirmou que se tratava de uma medida preventiva a fim de evitar os fatos ocorridos na construção das usinas de Jirau e Santo Antonio em Rondônia. A ministra do Planejamento Miriam Belchior afirmou ao mesmo *site* que as condições de trabalho em Belo Monte seriam melhores do que as oferecidas nas obras em Rondônia. Entre as medidas propostas pela ministra estavam: capacitação de mão de obra local; canteiro de obras com convívio familiar e visitas periódicas à cidade natal dos operários.

No final de 2011 os operários do Consócio Construtor Belo Monte (CCBM), responsável pelas obras da usina, entraram em greve depois da demissão de 141 trabalhadores sem nenhuma justificativa formal da empresa. Tais demissões ocorreram após a entrega de uma pauta com as reivindicações trabalhistas à diretoria do CCBM, conforme notícia da ONG Xingu Vivo (SPOSATI (a), 2011). Em entrevista ao *site* Click (CLICK PB, 2011), os trabalhadores relataram tais reivindicações: (I) que o piso salarial está abaixo do mercado; (II) eles não têm permissão para passar as festas de fim de ano com suas famílias; (III) que o tempo de “baixada”¹ é a cada seis meses; (IV) que estava sendo oferecida comida estragada para os operários, que passaram mal e tiveram intoxicação alimentar.

Os trabalhadores afirmaram para a ONG Xingu Vivo (SPOSATI (b), 2011) que a empresa (CCBM) estava tentando ganha-los pelo cansaço, visto que não respondeu as reivindicações dos operários. Para finalizar as negociações o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Pesada do Pará (Sintrapav) atuou como mediador nas rodas de negociação de novo acordo coletivo de trabalho.

¹ Período de visita dos trabalhadores a suas famílias.

Em março de 2012 os operários da CCBM voltaram a entrar em greve pelas mesmas reivindicações de 2011, segundo os trabalhadores em entrevista ao Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) (SPOSATI (c), 2012) tudo o que estava no acordo coletivo não foi cumprido. Ainda segundo os operários, após as greves do ano anterior e da assinatura do acordo coletivo pela empresa, ao invés de melhorar, as condições de trabalho pioraram.

Essa paralização começou após um acidente de trabalho que matou um operário atuante na derrubada de árvores próximas aos canteiros de obras. De acordo com relatos de demais trabalhadores, a empresa não disponibiliza EPI's, sinalização e fiscalização para a segurança dos trabalhadores.

Outro fator que contribuiu para o início da greve foi o corte das horas *in itiner*² o que significa uma diminuição de aproximadamente 600 reais nos salários dos operários. Os trabalhadores denunciaram ao IBASE: (I) que o pagamento foi realizado numa discoteca local; (II) que são tratados como 'bicho'; (III) a fila para receber o pagamento é enorme e demorada; (IV) e se sentem inseguros pois o pagamento é feito em dinheiro e muitos dos operários são assaltados logo após saírem do local.

Em abril de 2012 nova paralização aconteceu nos canteiros de obras de Belo Monte, visto que a CCBM não cumpriu com os acordos do mês anterior. Em relato ao *site* Liga Operária (LIGA, 2012), além das reivindicações anteriores os trabalhadores (que passam entre 35 minutos a mais de 1 hora e meia de viagem para os canteiros) denunciam as condições precárias dos veículos utilizados nesse transporte. Segundo eles, os ônibus são velhos e os assentos são ruins, o que contribui para o operário chegar cansado na obra. Os operários denunciam ainda que qualquer trabalhador que se mostre adepto da greve ou se alie a Associações ou Sindicatos é demitido sem justificava por parte da empresa. Se o operário não aceita a demissão ou exige melhores explicações acaba sendo agredido pelos seguranças do consorcio construtor. A CCBM acionou a polícia e a justiça para reprimir e atacar os operários, alegando que a greve era ilegal, visto que, os operários estavam fora da data-base.

Entre maio e junho de 2012, um grupo de deputados da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e outros representantes do governo federal visitaram as obras da usina com o intuito de verificar as condições de trabalho que motivaram 3 greves e paralização das obras em menos de 6 meses. Em entrevista

² Horas- transporte, em outras palavras, o tempo que o trabalhador leva da sua casa ou ponto central até o local de trabalho e vice e versa, com transporte fornecido pela empresa.

ao *site* UOL (UOL, 2012) e ao Portal Empresa Brasil de Comunicação – Agência Brasil (AGENDA, 2012), o presidente da Comissão de Trabalho, o deputado Sebastião Bala Rocha (PDT-AP) afirmou que o governo vai atuar como mediador nas negociações entre trabalhadores e o consócio construtor, já que a obra é importante para o país do ponto de vista do desenvolvimento econômico e social. O governo estaria trabalhando para que as condições de trabalho na usina de Belo Monte seja exemplo para o setor de construção civil no país.

Em março de 2013, dois canteiros de obras da usina de Belo Monte foram alvos de quebra-quebra provocado por operários. Em relato ao *site* Amazônia (TALENTO, 2013) o delegado da Polícia Civil de Altamira, afirma que os trabalhadores tocaram fogo e depredaram o interior de alojamentos por reclamarem das condições de trabalho nas obras. O consócio CCBM informou que não estava em período de negociação com trabalhadores e que desconhece os motivos do quebra-quebra.

Em maio de 2013 o Conselho Indigenista Missionário (CIMI) (SPOSATI (d) 2013), relatou em seu portal na internet que os trabalhadores alojados nos canteiros de obras são coagidos por policiais a entrarem em confronto com os indígenas que ocupam tais canteiros. Em entrevista ao CIMI alguns operários afirmaram que os policiais os estimulam a beber para entrar em confronto com os índios para que nem a Força Nacional e nem a patrimonial tenha que atuar. Os trabalhadores afirmaram ainda, que os operários que tentavam dar entrevista às emissoras locais de televisão são perseguidos, espancados e deixados à deriva na Transatlântica. Um operário relatou que o trabalho na usina é pior do que um presídio e que seus pertences ficaram presos no alojamento.

Em junho de 2015, o *site* G1 (G1, 2015) – Rede Liberal noticiou que o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) realizaram vistorias nos canteiros de obras da usina de Belo Monte para investigar os motivos do acidente que causou a morte de três operários, bem como, as condições de trabalho enfrentada pelos mesmos. O acidente aconteceu no dia 30 de maio de 2015, quando um dos silos que armazenava mil toneladas de cimento desabou durante uma operação de descarga de caminhões. Além dos funcionários que faleceram outros três operários ficaram feridos com fraturas e levados ao Hospital Municipal de Altamira. O CCBM informou que a área industrial permanecia interditada e só seria liberada após a perícia e que ajudou a polícia na apuração das causas do acidente, além de apoio nos funerais dos operários e auxílio as suas famílias.

Diante dos fatos relatados nas entrevistas e nas evidências apresentadas sobre as más condições de trabalho e situações de violência vivenciadas pelos trabalhadores, é evidente a necessidade de analisar cientificamente o tema desse trabalho acadêmico.

Outro fato que corrobora o estudo do tema proposto são as diferentes pesquisas e discussões realizadas sobre o tema no ambiente acadêmico. Podemos destacar sobre condições de trabalho, o artigo de Alves Filho e Costa (2013), que relata sobre as condições de trabalho em hospitais universitários no Rio Grande do Norte que pertencem ao Sistema Único de Saúde –SUS, e como essas condições impactam no bem-estar dos trabalhadores, bem como, são determinantes para a motivação desses profissionais. Já no artigo de Camargos, Ferreira e Camargos (2010), o estudo tinha como objetivo identificar, entre outras coisas, as condições de trabalho dos coordenadores dos cursos de Administração de Instituições de Ensino Superior (IES) do Estado de Minas Gerais, e como elas afetam no ensino prestado. Outro estudo que merece destaque é o de Barbosa (1993), que analisou as relações, processos e condições de trabalho dos empregados de um shopping em Belo Horizonte, Minas Gerais, além de associar a teoria com a prática do tema proposto.

Já sobre violência no trabalho podemos destacar, o artigo de Vieira (2014) que debate sobre os aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional, que podem disfarçar a violência no trabalho. No estudo de Pinto e Paula (2013), o objetivo era analisar a violência interpessoal – principalmente o assédio moral - vivenciada por pessoas que atuam ou atuaram profissionalmente em uma empresa júnior. Na pesquisa de Rosa, Brito e Oliveira (2007) o objetivo era identificar as violências organizacionais e pressão psicológica que uma policial militar passou em sua trajetória profissional. Outro estudo que merece destaque é o de Alcadipani (2010), que buscou destacar a relação entre masculinidade e violência simbólica nas empresas, bem como, aponta a necessidade de serem estudadas as formas de violência que se manifestam no contexto organizacional.

Sendo assim, esse estudo acadêmico tem como **problema de pesquisa** identificar quais as condições de trabalho e as formas de violências que os trabalhadores da concessionária atuante na construção da Usina Hidroelétrica de Belo Monte estão submetidos? Para se chegar a tal resposta o **objetivo geral** desse trabalho é analisar como se manifestam as formas de violência que os trabalhadores da Usina de Belo Monte são expostos a partir da análise de documentos audiovisuais

e reportagens. Tal estudo **justifica-se** por contribuir com as literaturas sobre condições e violência no trabalho, bem como, para a formação teórico-prática de novos administradores. Justifica-se, ainda, pelo resgate histórico-documental de uma obra de grande porte realizada no Brasil e na identificação de casos de violência no trabalho nas mais diversas organizações, em especial aquelas que utilizam subsídios do governo.

2 METODOLOGIA

Uma pesquisa qualitativa, segundo Bauer e Gaskell (2000), é considerada a pesquisa que lida com interpretações das realidades sociais. Já para Richardson (1999)

“Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (RICHARDSON, 1999)”

Tais definições acima justificam e caracterizam a metodologia empregada para análise deste presente estudo, que visa explorar o ambiente, levantar e definir problemas.

O delineamento de pesquisa utilizado neste trabalho será o estudo de caso, pois conforme Stake *apud* Creswell (2007) esse tipo de delineamento caracteriza-se quando o pesquisador explora em profundidade uma atividade, um processo ou um grupo de pessoas, por um determinado tempo. Portanto esta pesquisa tem como estudo de caso a Usina Hidroelétrica de Belo Monte, localizada em Altamira (PA), na bacia do Rio Xingu, no que diz respeito as condições e violência no trabalhos dos funcionários das concessionais responsáveis pela construção da Usina. A obra possui quatro grandes canteiros: Pimental (barragem principal e casa de força auxiliar com 233,1 MW); Canais (canal que drenará as águas do Xingu para dentro de Volta Grande); Diques (parede que irá segurar a água do lago que se formará na Volta Grande); e Belo Monte (casa de força principal com 11.000 MW em turbinas). O efetivo de operários já chegou ao número de 28 mil trabalhadores no auge da construção, e os custos do projeto Belo Monte já ultrapassaram R\$ 30 bilhões de reais (ALMEIDA, 2013).

Já a técnica de coleta de dados escolhida para realização desse estudo foi a análise de documentos, pois através de documentos públicos e privados (atas, jornais, revistas, periódicos e materiais audiovisuais) o pesquisador pode obter a linguagem e as palavras dos participantes; pode acessar a qualquer momento as informações desejadas; e permite a observação da realidade pesquisada (CRESWELL, 2007). Sobre os materiais audiovisuais, fortemente utilizados para pesquisa desse trabalho, Loizos *apud* Bauer e Gaskell (2000) afirma que, a imagem, com ou sem acompanhamento de som, oferece um registro restrito mais poderoso de ações

temporais e dos acontecimentos reais – concretos e materiais, apresentando-se assim, como uma forma rica em detalhes e informações de coleta de dados.

Desta forma, a técnica de análise de dados utilizada será a análise de registro fílmicos. Pois segundo Loizos *apud* Bauer e Gaskell (2000), as informações visuais podem ser empregadas como dados primários, que não necessitam de palavras escritas, nem números para se justificar. Outro fato que corrobora para utilização dessa técnica de análise é o fato de as mídias desempenham papel importante na vida social, política e econômica da sociedade atual (LOIZOS *apud* BAUER e GASKELL, 2007). Vale lembrar, conforme Bauer e Gaskell (2000), que os registro fílmicos são simplificações em escala secundária e reduzida das realidades que lhe deram origem, e que tais registros não são isentos de problemas ou manipulações. Para tanto, o pesquisador deverá realizar um exame sistemático do corpus de pesquisa; criar um sistema de anotações que possibilite categorizar as ações e sequencias de ações de um modo específicos; e realizar o processamento analítico das informações coletadas.

Seguindo as orientações de Bauer e Gaskell (2000) acima, primeiramente foi realizado uma busca de todos os vídeos existentes no *site Youtube* sobre a Usina Hidroelétrica de Belo Monte. Após assistir a todos os vídeos existente, foram separados aqueles que faziam referência ou falavam sobre as condições de trabalho na Usina. Em seguida todos os vídeos foram transcritos, separados e categorizados conforme os tipos de violência encontrados. E por fim, as transcrições dos vídeos foram analisadas com o objetivo de entender o contexto da violência não somente na fala, mas nos gestos ou manifestações dos entrevistados. Essa última análise visa entender os aspectos implícitos da fala e comportamento dos entrevistados. Portanto, os vídeos analisados para realização desse trabalho foram:

Nome do vídeo	Disponível	Tempo de duração	Tipo
A Batalha de Belo Monte - Especial TV Folha	https://www.youtube.com/watch?v=CUqGWNyZSIQ&feature=youtu.be	23'27"	Série de reportagens
Cinzas de Belo Monte	https://www.youtube.com/watch?v=AIY2Zkz-Hsk	9'02"	Reportagem
Belo Monte, uma usina polêmica - Parte 4 - O mercado de trabalho	https://www.youtube.com/watch?v=646PFU70Ily	6'52"	Série de reportagens
Belo Monte – Transformações e Conflitos (Parte 2)	https://www.youtube.com/watch?v=_PJxcwB8KBw	7'31"	Série de reportagens
Belo Monte – Desordem no progresso	https://www.youtube.com/watch?v=n7jbq6DNILU	10'01"	Reportagem
Trabalhadores fazem protestos e denúncias no canteiro de obras de Belo Monte.	http://g1.globo.com/para/jornal-liberal-1edicao/videos/v/trabalhadores-fazem-protesto-e-denuncias-no-canteiro-de-obras-de-belo-monte/2504664/	04'18"	Reportagem
Greve dos operários da obra da hidroelétrica de Belo Monte já dura 5 dias.	https://www.youtube.com/watch?v=7Nee2UzxHZw	1'45"	Reportagem

Quadro 1 – Vídeos analisados.
Fonte: Autoria própria.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Com o desenvolvimento do modo capitalista de produção e suas características (diversificação nas ferramentas; divisão do trabalho intelectual e manual; escala ampliada; divisão hierárquica; entre outras) trouxeram impacto para a saúde dos trabalhadores de maneira significativa, e com isso iniciaram-se os movimentos operários por melhores condições de trabalho (BARBOSA, 1993).

Em decorrência de tais movimentos, Dejourns (1988) entende como condições de trabalho o conjunto do

“Ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração; irritação, altitude, etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.), ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), condições de higiene, de segurança e características antropométricas do posto de trabalho (DEJOURS, 1988).”

Ou seja, o conjunto de ambientes que integram o processo produtivo e as consequências/ riscos para os trabalhadores. Esse conceito entende condições de trabalho a partir do meio físico que o trabalhador está inserido. Já Muchinsky (1994), além das condições ambientais devem ser considerados condições de trabalhos: estresse físico; ergonomia; fadiga física e mental; relações pessoais do trabalhador; frequência dos acidentes de trabalho; carga, intensidade e turno de trabalho; e até mesmo os vícios adquiridos pelo trabalhador. Abrangendo assim, mas aspectos que são inerentes as atividades exercidas pelo trabalhador além dos limites do ambiente físico. Na busca por conceitos mais abrangentes, Ramos, Peiró e Ripoll (2002) afirmam que as condições de trabalho são

“Qualquer aspecto circunstancial em que se produzem as atividades de trabalho, considerando tanto os fatores do entorno físico em que o trabalho se realiza quanto as circunstâncias temporais em que se dá as condições sobre as quais os trabalhadores desempenha seu trabalho (RAMOS, PEIRÓ e RIPOLL, 2002).”

Tal conceito inclui todos os elementos que se situam em torno do trabalho e da atividade realizada pelo trabalhador. Contemplando assim as condições ambientais; de segurança e saúde; características e processos de trabalho; condições

sociais e organizacionais. As condições de trabalho devem abranger não somente a atividade e o ambiente do trabalho em si, mas suas relações com a empresa, superiores e colegas de trabalho. Apesar dos conceitos sobre condições de trabalho serem complementares, este trabalho seguirá a definição de Ramos, Peiró e Ripoll (2002), por se tratar do mais completo e abrangente conceito, visto que o mesmo possui além das definições anteriores, mais alguns aspectos importantes sobre o estudo das condições de trabalho. Tais condições de trabalho podem exercer ou predispor alguma violência contra o trabalhador, principalmente na relação empregador e empregado.

3.2 VIOLÊNCIA

O conceito de violência pode ser compreendido de várias maneiras, seja como sinônimo de força, poder e vigor ou como parte das necessidades biológicas humanas. Pode ser identificada nos mais diversos ambientes e, por vezes, de forma tão sutil a ponto de confundir e não se evidenciar como uma violência de fato.

Consoante Bem, Guardiã e Sarmiento (2010), o conceito de violência por ser entendido como

“Uma ação baseada na ira que simplesmente agride um outro ser sem procurar saber seus pensamentos e sentimentos interiores ou tentar convencê-lo de algo, o ser humano procura impor seus desejos sobre outras pessoas a partir de sua força ou utilização de objetos que provoquem medo ou pavor. (BEM; GUARDIÃ; SARMENTO, 2010)”

Tal conceito demonstra que os autores entendem a violência como todo ato que tenha agressão ou coerção por meio da força. E que qualquer ato violento tem como origem a ira ou desejo de dominação por parte do agressor. Para esses autores a violência é uma manifestação individual que está centrada na vontade do sujeito, que procura realizar seus desejos, impondo-se coercitivamente sobre o outro.

Já para Rosa e Brito (2009), a violência

“Pode ser entendida como um impulso, um movimento, cuja força possui intensidade e irresistibilidade que, embora variem de caso para caso, garantem a essa força uma capacidade mínima de coerção, de penetração, de vencimento de barreiras e de destruição, como condição para que seja concretizada (ROSA; BRITO, 2009)”

Nesse conceito a violência é entendida como um impulso dotado de intensa e envolvente força, que permite entre outras coisas a coerção e destruição. Fatos esses que corroboram para a sua efetiva concretização. Tal conceito nos permite, ainda, entender que a violência é inerente e estimulada pelo ser humano. Em contraponto Faria e Meneghetti (2002), definem violência como

“A prática de ações voltadas para preservar interesses específicos através de instrumentos coercitivos explícitos ou sutis de qualquer natureza, em contraposição aos mais legítimos interesses e direitos coletivos, desqualificando a práxis democrática, crítica e reflexiva e instituindo, com a finalidade de perpetuar, fatos e situações intensas de força e desproporcionais à utilidade tolerável da aceitação da dominação como fruto das relações de poder, impondo, assim, um ambiente de não questionamento da realidade com o intuito de reproduzi-la (FARIA; MENEGETTI, 2002)”

Para esses autores, a violência tem como objetivo defender interesses específicos por meio de instrumentos coercitivos (explícitos ou não) de qualquer natureza que subestimam o exercício da democracia, da crítica e da reflexão com o intuito de impor um ambiente de não questionamento da realidade e perpetuidade das ações violentas.

Todos os conceitos apresentados demonstram que a violência se dá através da intenção de dominação ou preservação de interesses específicos fazendo uso de métodos coercitivos para sua concretização. O primeiro conceito explica a violência como algo puramente individual e inerente ao desejo do agressor de submeter o outro as suas vontades. Já o conceito de Rosa e Brito (2009), discorre sobre a violência como algo coletivo e de grande força destrutiva. O terceiro conceito apresenta uma definição mais política sobre a violência, abrangendo suas formas mais sutis e menos agressivas que podem minar com a prática da democracia e da crítica. Dentre essas definições, este estudo terá como base a definição de Faria e Meneghetti (2002) por se tratar de uma definição mais detalhada e por abranger não somente a utilização de força – coerção explícita - como um ato violento. Vale destacar, que os demais conceitos são válidos e merecem destaque em posterior estudo. A partir da compreensão dos conceitos de condições trabalho e violência, pode-se buscar referencial bibliográfico que identifique os tipos de violência existentes nas relações de trabalho.

3.3 TIPOS DE VIOLÊNCIA E SEUS EXEMPLOS

A dinâmica de uma organização pode gerar fatores propiciadores para violência ao trabalhador. Conforme Carrieri, Souza e Aguiar (2014), a violência pode ser abordada de duas maneiras: interpessoal e simbólica. A violência interpessoal pode ser entendida como a agressão física ou verbal no ambiente de trabalho do sujeito agredido, que impactam em questões referentes a seu trabalho, vida pessoal e suas relações com os demais (BICALHO *apud* CARRIERI, SOUZA e AGUIAR, 2014). É demonstrada como forma de intimidação, seja pelo uso de ameaças, comportamentos vexatórios ou outras ações que afetam a dignidade e a integridade psicológica do sujeito agredido (LAVIGNE e BOURBONNAIS *apud* CARRIERI, SOUZA e AGUIAR, 2014).

Já a violência simbólica se apresenta de maneira sutil e, praticamente invisível, e se estabelece por meio de um processo sustentado na existência e no reforço de pensamentos impostos, que refletem ações de conhecimento, reconhecimento e submissão (BOURDIEU *apud* CARRIERI, SOUZA e AGUIAR, 2014).

Para Faria e Meneghetti (2002) a violência no ambiente de trabalho é decorrente de uma relação assimétrica na qual prevalecem os interesses particulares de quem detém o poder. Para os autores as formas de manifestação da violência podem ser classificadas em: Violência Física; Violência Psíquica; Violência Social; Violência Estrutural e Violência Simbólica e Imaginária.

A violência física pode se expressar pela punição sobre o corpo do trabalhador, e pode ser manifestada pela intensificação do ritmo de trabalho, acúmulo de horas trabalhadas, atividades insalubres e rotinas de trabalho (FARIA; MENEGHETTI, 2002).

Nos textos e vídeos analisados pode-se identificar várias manifestações de violência física contra os trabalhadores. Uma delas, se refere ao cansaço físico gerado para receber os salários. Sobre esse caso, no vídeo A Batalha de Belo Monte da Tv Folha apresentado em dezembro de 2013, mostra a fila de recebimentos dos salários começar um dia antes do previsto e os operários relatam que depois de um dia inteiro de trabalho eles vão dormir na fila para receber e no outro dia ficam na fila do banco para depositar o dinheiro para a família (LABERT, LEITE e ALMEIDA, 2013, 03:53 –

5:39), tal situação não permite um descanso adequado entre um turno e outro de trabalho, refletindo em um menor desempenho do trabalhador.

Outra forma de manifestação da violência física é o recebimento de baixos salários que levam à diversas formas de escassez. Conforme reportagem do Jornal Bom Dia PA sobre a greve dos operários em novembro de 2013, o representante da Comissão dos Trabalhadores e operário em Belo Monte afirma que “toda categoria está com salários rebaixados e defasados, entendeu, é a obra que recebe mais dinheiro do governo federal, construindo obras milionárias, com preço de reais, que nós temos aqui salário que é de R\$ 676 reais.” (JORNAL BOM DIA PA, 2013, 01:28 – 01:45), sendo assim, o trabalhador não consegue enviar dinheiro ou envia muito pouco para a sobrevivência de sua família, além de não conseguir arcar com suas despesas enquanto trabalha.

Sobre as condições de trabalho, em entrevista ao *site* Click (CLICK PB, 2011), os trabalhadores denunciaram a precariedade das condições de trabalho e alimentação nos canteiros, dentre essas denúncias está o relato de operários que passaram mal e tiveram intoxicação alimentar devido a distribuição de comida estragada, e tiveram que ser encaminhados ao Hospital mais próximo, localizado em Altamira (PA).

Outro relato dos operários, dessa vez para o *site* Liga Operária (LIGA, 2012), são as condições precárias dos ônibus que os transportam para os canteiros, segundo eles, os veículos são velhos, “caindo aos pedados” e os assentos são ruins, sendo assim, chegam já cansados para trabalhar.

Em entrevista ao mesmo *site*, o carpinteiro e membro da comissão de greve em 2012, Francenildo Teixeira Farias, relatou que foi agredido por seguranças do consórcio por questionar o porquê de sua demissão: “Um segurança tentou tirar meu crachá de todo jeito, querendo me obrigar a assinar a quita (demissão). Eu disse que não, que não aceitava porque não era uma demissão justa. Aí ele veio para cima e me deu um soco na nuca.” (LIGA, 2012). Nessa situação aconteceu uma violência física de fato, gerado por outro funcionário, em decorrência de divergência entre empregado e empregador. Sendo assim, o trabalhador além de sofrer com as dores físicas causadas pela agressão, sente-se desamparado pela organização.

Verifica-se com os exemplos retirados dos vídeos e reportagens que a violência física, além das características apresentadas por Faria e Meneghetti (2002), pode ser expressada também pelo cansaço gerado pelas situação que antecedem o

trabalho, e são decorrentes da precariedade que o trabalhador é exposto pela empresa, seja pelo transporte até o local de trabalho em péssimas condições ou a forma como o trabalhador recebe seu salário e compromete sua disposição para trabalhar.

Já a violência psíquica é entendida como a exploração dos aspectos psicológicos do trabalhador em favor da organização ou ao controle psicológico nas relações de trabalho por meio de recompensas. (FARIA; MENEGHETTI, 2002).

Como exemplo podemos identificar no vídeo A Batalha de Belo Monte da TV Folha, onde a única psiquiatra de Altamira, Renata Lourenço afirmou que “as consultas que tenho atendido, eu noto que os pacientes se sentem desamparados pela empresa que vieram trabalhar. Então eles vem com um pensamento, com uma expectativa de que vai ser de uma forma, chega aqui algumas coisas decepcionam, algumas coisas mudam na metade do caminho, e eles não se sentem amparados, principalmente aqueles que vem sozinhos. Parece que é linha dura, pelo menos é isso que os pacientes tem me passado no consultório. Eles se sentem sobrecarregados e se sentem não reconhecidos.”. Outro ponto salientado pela psiquiatra é sobre o confinamento dos operários nos canteiros de obras, “o confinamento é um fator de estresse, e como fator de estresse ele pode desencadear transtornos mentais, ele prejudica a saúde mental, isso em qualquer contexto, em qualquer ambiente, e aqui a gente nota que os trabalhadores, eles tem isso, esse confinamento, vem mais de fim de semana pra cidade e aí isso, eles vem para a cidade com aquela angustia com aquela sensação de estar lá preso o tempo todo só trabalha, e tem que tá 10 horas no alojamento, daí eles chegam aqui (cidade) querem extravasar.”. Isso justifica para a psiquiatra o crescente número de festas e também brigas na cidade nos finais de semana (LABERT, LEITE e ALMEIDA, 2013, 05:40 – 06:27 e 06:49 – 07:23).

Ainda sobre o confinamento nos canteiros de obras, no vídeo Belo Monte – Transformação e Conflito (Parte 2) da RBATV, o pedreiro Joel de 23 anos conta que o centro de convivência (biblioteca, sala de jogos, academia entre outras coisas) ajuda a passar o tempo, mas não vê a hora de voltar para casa. “Eu quero sair em dezembro, não sei se vai dar certo, mas a vontade é essa, em dezembro eu quero ir embora. Vai fazer 2 anos agora em novembro, em dezembro eu quero sair.” (RBATV, 2015, 02:15 – 02:39). Já o sergipano Edson Santos de 21 anos, que trabalhava como armador, se mostrava contente pois iria embora no dia seguinte, “nem um dia a mais, estou indo embora amanhã! Faz 3 meses que eu tô esperando esse dia para sair.” (RBATV,

2015, 02:40 – 02:56), tais relatos demonstram o quanto o confinamento pode ser um fator decisivo para a saída dos trabalhadores da obra.

No vídeo Cinzas de Belo Monte da ONG Repórter Brasil, o ribeirinho e operador de motosserra que trabalha no desmatamento das áreas que foram alagadas para operação da usina, Hemerson Nascimento Viana, relata sobre como é difícil para ele trabalhar no desmatamento da natureza e de áreas que antes foram de seus avós, “eu sou operador de motosserra, pra mim é fácil e na merma hora é difícil né, meu coração também é fraco cara, porque eu nasci e me criei daqui, toda vez vinha aqui botava o anzol, eu pescava, eu botava malhadeira, onde é que eu vou botar isso aí? Não tem, isso não vai existir mais nunca(...) Menino isso aqui vai virar só mar, rapaz! (...) aqui era o localzinho onde era nossa casa aqui, pela lembrança que eu tenho ainda dá de saber, tudo fui eu que ajudei a construir também. Local daqui era, tinha a escada, tinha a sala, aquilo lá era o quarto da minha vó mais do meu vô, aqui era um pé de ingaraqui, ali era um pé de mangueira, lá era outro pé de mangueira, e lá era dois pé de íngua. Eu mesmo não tinha coragem de chegar aqui e meter o motosserra aqui e acabar daonde que eu nasci e me criei, eu não tenho essa coragem. Que se eu fosse derrubar uma árvore dessa aí é a mesma coisa de tá cortando um braço meu, derrubando humm...metade do meu coração, nasci e me criei aqui. O IBAMA dá licença pra gente, pra eles aí, o pessoal da Norte Energia derruba tudinho, que nem tão derrubando lá, amuntua madeira. Se fosse pelo menos um dinheiro que eles tirassem a madeira e dessem um benefício pra comunidade nossa, ou então para os ribeirinho, até que eu ia fica calado.” (REPÓRTER BRASIL, 2015, 00:55 – 01:21 e 05:09 – 06:11). Tal relato demonstra certo conflito com os valores recebidos pela família versus o trabalho que o operário precisa realizar, podendo gerar sofrimento e ansiedade.

A violência psíquica se apresenta também na projeção própria dentro da organização por parte dos funcionários, conforme pode ser observado no vídeo Belo Monte, uma usina polêmica – Parte 4 – O mercado de Trabalho da TV Cultura, onde o funcionário demitido Wanderson Carvalho afirma “você meta a cara, achando que você vai, entendeu, trabalhar numa grande obra e vai ser bem beneficiado, entendeu. Mas aí é totalmente ao contrário. Diferente das obras que eu já trabalhei também né.” (TV CULTURA, 2012, 03:47 – 03:59), ou seja, isso demonstra a frustração do funcionário pela projeção de se trabalhar em uma grande obra e se possível sucesso

dentro da sua atividade e das possibilidades dentro da obra, sejam de benefícios, salariais ou de reconhecimento.

Outra forma de violência psíquica, é o medo de demissão, gerado principalmente nos momentos de greve, em entrevista a ONG Xingu Vivo (SPOSATI (b), 2011), os operários relatam “Da última vez que apontamos negociadores, tanto a comissão quanto os trabalhadores envolvidos na pauta foram todos demitidos.”. A pauta comentada pelo operário diz respeito a demissão de aproximadamente 150 funcionários pelo consórcio sem maiores explicações ou justificativas.

Os exemplos encontrados nos vídeos e reportagens demonstram claramente como a violência psíquica é exercida como forma de aumentar a produtividade. Seja pelo não reconhecimento do trabalhador, pela ansiedade gerada pelo confinamento ou pelos conflitos gerados entre os valores da empresa e do operário.

Como violência social, Faria e Meneghetti (2002) conceituam como “à reprodução do meio sem os devidos questionamentos das práticas sociais nas relações de trabalho (FARIA; MENEGHETTI, 2002).” Em outras palavras, o trabalhador toma algumas verdades, valores e crenças impostas para si e as aceita como verdade, sem questionar quaisquer afirmações. Próxima a essa violência encontra-se a violência estrutural, que se orienta na ação racional-legal, instituída e aceita na sociedade. Como exemplos de sua manifestação encontram-se as racionalidades formadas pela razão corrente e a incorporação dos conhecimentos científicos sem questionamento. (FARIA; MENEGHETTI, 2002).

Nas análises de vídeos e textos foram identificadas violências sociais e estruturais, como no vídeo Cinzas de Belo Monte do canal Repórter Brasil, onde o ribeirinho e operador de motosserra Hemerson Nascimento Viana afirma “eu trabalho na supressão, porque o nome lá eles não chama de desmatamento, eles botaram o nome no desmatamento de supressão, pra nós que somos ribeirinho é o desmatamento mesmo, é o nome popular pra nós, é o acabamento com tudo” (REPÓRTER BRASIL, 2015, 00:40 – 00:55). Demonstrando que apesar de seus valores e crenças, e entender quanto é nocivo seu trabalho, o trabalhador procura não questionar muito o que faz por medo de perder seu emprego ou se frustrar com sua atividade.

E por fim, a violência simbólica e imaginária é aquela que se utiliza da manipulação do simbólico em favorecimentos particulares nas relações entre

trabalhadores. São manifestadas por favorecimentos individuais para ganhar o apoio dos funcionários (FARIA; MENEGHETTI, 2002).

Dentre os vídeos e textos analisados um fato que se repetiu muito foi a diferença entre a proposta original para os trabalhadores e a realidade das condições e formas de trabalho, demonstrando vários relatos de violência simbólica e imaginária, como pode ser observado no vídeo Belo Monte, uma usina polêmica – Parte 4 – O mercado de Trabalho da TV Cultura. No vídeo Antônio Moreira, motorista afirma que “6 meses, a pesar de se ver sua família uma vez por ano, é doído né! Eu trabaiei em muitas empresas, mas sempre a baixada (período de folga e volta para casa dos operários) é de 90 dias, só aqui que caiu para 6 meses, agora não sei porque!” (TV CULTURA, 2012, 02:55 – 03:08).

No vídeo Belo Monte – Desordem no progresso do jornal O Tempo o operário Moisés de Oliveira relata sobre o tempo de baixada e as greves em decorrências de negociações com a concessionaria “eu nem gostaria de ser sincero, de greve essas coisas. Porque a gente veio aqui acara para a gente ganhar uma melhora no salarinho da gente e ir satisfeito para casa. Tu ir para tua casa de 3 em 3 meses, satisfeito ver tua família, agora aqui não pode, pô! Aqui tem só esses 6 meses, e outra, igual eu tava falando encarregado e engenheiro essas coisas, eles vão com 1 mês, 1 mês eles vão embora para casa, então quer dizer que eles podem, a família deles é melhor, sei lá entendeu, sacanagem isso daí.” (TRAD; TAVARES, 2012, 06:16 – 06:44).

Já na reportagem do Jornal Liberal – Pará 1ª Edição relata sobre os protestos e a paralização para greve, onde entre as principais reivindicações estão: período de baixada de 6 para 3 meses e pagamento do salário prometido na contratação (aproximadamente R\$ 2000 reais), pois os trabalhadores reclamam que chegam a tirar em torno de um salário mínimo (JORNAL LIBERAL, 2013, 01:18 – 01:50).

Portanto a violência simbólica exemplifica nos vídeos e reportagens se dá principalmente pelas promessas de trabalho feitas ao operário na sua contratação, que não foram cumpridas, seja pelas questões salariais ou condições de trabalho e benefícios ao trabalhador.

Dentre a classificação das formas de violência existentes no trabalho, a que torna-se mais pertinente para orientação desse estudo é a de Faria e Meneghetti (2002), por entender as formas de violência de maneira coletiva e exercida pelos que detém o poder, além de se mostrar mais abrangente. Vale destacar que a classificação de Carrieri, Souza e Aguiar (2014) não se torna invalida ou errada, pois tanto a

violência interpessoal quanto a simbólica estão presentes nas organizações e podem ser aprofundadas em estudos futuros. Compreendendo os tipos de violência existentes no trabalho, deve-se buscar entender as consequências que essas violências trazem/acarretam aos trabalhadores.

3.4 CONSEQUÊNCIAS AOS TRABALHADORES

Diante da exposição das mais diversas formas de violência nas organizações os indivíduos apresentam consequências da violência sofrida. Pode-se dizer que para cada tipo de violência o trabalhador terá um ou mais consequências que evidenciam-se por meio de: dores crônicas por esforços repetitivos; perda do reflexo por permanecer longas horas na mesma atividade; intoxicação e risco a saúde; perda auditiva, visual ou qualquer mutilação gerada pela falta de equipamento de segurança ou pelas precárias condições de trabalho (FARIA; MENEGHETTI, 2002).

O fato dos trabalhadores serem meros copiadores de comportamento, atividades, e técnicas dentro da organização, e a não permissão para questionar e criticar tais comportamentos permitem o aparecimento de doenças psicossomáticas, tais como: estresse, depressão, neuroses e obsessões ou doenças físicas oriundas de problemas psíquicos, como úlceras causadas pelo nervosismo, problemas cardiovasculares ou enxaquecas por conta de momentos de ansiedade (FARIA; MENEGHETTI, 2002). Vale destacar que a consequência varia de indivíduo para indivíduo e depende da violência exercida. Como as formas de violência não se apresentam isoladas ou hierarquizadas um mesmo trabalhador pode sofrer inúmeras violências e apresentar consequências variadas.

Para Hirigoyen, Barreto, Blanch e Soares *apud* Ferreira (2007) as situações de violência podem resultar em graves consequências, com sintomas psicossomáticos e psicológicos variados:

“Cefaleias, transtornos digestivos e cardiovasculares, fadiga crônica, insônia, hiperinsônia, irritabilidade, ansiedade, estresse, obsessões, fobias, apatias, mal-estar geral, crises de choro, dificuldade de atenção e de memória, sentimento de indefesa e culpabilidade, vergonha, injustiça e desconfiança, perplexidade, confusão e desorientações, crises de autoestima, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações, redução da libido, sentimento de culpa e pensamentos suicidas, abuso de fômo, álcool ou outras drogas, pensamentos

negativos, desesperança e pessimismo (HIRIGOYEN; BARRETO; BLANCH e SOARES *apud* FERREIRA, 2007).”

Os conceitos apresentados demonstram que as consequências aos trabalhadores vão muito além das dores físicas sentidas pelo excesso de trabalho, afetam diretamente o funcionamento psíquico dos trabalhadores. Vale destacar, segundo Ferreira (2007) que tais consequências não ficam somente no espaço de trabalho, mas podem atingir a vida particular e familiar dos indivíduos, provocando consequências psíquicas a seus cônjuges e filhos.

Como consequências ao grupo de trabalho Ferreira (2017) afirma que alguns comportamentos passam a se tornar válidos, tais como: racionalização da mentira, distorção comunicacional, individualismo, conformismo, e gerenciamento pela ameaça. Ou seja, podem deixar de pensar como grupo para pensar em estratégias defensivas individuais para vencer a violência sofrida.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Toda empresa, seja ela pública ou privada, que possui empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve seguir em observância com as Normas Regulamentadoras (NR), ou seja, deve zelar pela saúde e segurança de seus funcionários, para que não sejam aplicadas penalidades previstas em legislação específica ao empregador.

No decorrer das trinta e seis Normas Regulamentadoras estão dispostas as mais diversas situações de risco a saúde e a segurança no trabalho, bem como, a prevenção e assistência caso algum acidente aconteça. Sendo assim, as condições de trabalho devem ser favoráveis para o trabalhador no exercício de suas atividades.

Como apresentado nesse estudo, as condições de trabalho podem predispor algumas violências ao trabalhador, que afetam direta ou indiretamente sua saúde (física e mental) e segurança no trabalho. A respeito disso as NR's não discorrem sobre nenhum procedimento a ser seguido, ou seja, o funcionário sofre de inúmeras violências sem com que isso seja visto como uma irregularidade.

As maneiras como a violência pode se apresentar são várias: física, psíquica, social, estrutural, simbólica e imaginária. Mas a violência é uma só, nenhuma delas acontece isolada ou hierarquicamente superior/inferior das outras. Sendo assim, por mais que a empresa tenha incontáveis regras de segurança e saúde para o trabalhador, seguir e utilizar todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), certas atitudes, como por exemplo, intensa carga, ritmo ou intensidade de trabalho podem prejudicar seu desempenho e ocasionar acidentes. Além das atitudes que afetam as relações, valores, costumes, opiniões e satisfação de seus colaboradores.

Nos exemplos encontrados no decorrer desse trabalho ficam evidentes as formas como o trabalhador pode sofrer de várias violências e nem se dar conta que isso afeta seu desempenho e vida particular. Portanto, as empresas e sindicatos devem, juntamente, procurar desenvolver políticas de saúde e segurança no trabalho que compreendam não somente o risco ou saúde física do trabalhador no âmbito literal, mas aquilo que indiretamente pode afeta-lo.

As análises feitas sobre as condições e violência no trabalho da Usina de Belo Monte, bem como, as outras questões que a cercam leva-nos a identificar situações que jamais se poderiam imaginar existir na sociedade atual. Por mais longe que possa parecer as desfavoráveis condições de trabalho e violências existentes, se analisadas

a fundo, muitas dessas situações acontecem de forma sutil nas mais diversas organizações. Muitas vezes de forma não tão declarada, os exemplos de violência no trabalho existentes na construção da Usina de Belo Monte podem ser aplicados para a realidade de qualquer trabalhador.

Outro fato que merece destaque são as consequências para as organizações de um trabalhador que sofre algum tipo de violência em suas atividades laborais, que são: aumento de absenteísmo e acidentes de trabalho; diminuição da produtividade; perda da qualidade de seus produtos ou serviços e até mesmo deterioração de sua imagem (FERREIRA, 2007). Todas essas consequências geram custos, muitas vezes irreparáveis, para a organização, portanto é de extrema importância que os gestores saibam, identifiquem e atuem nos casos de violência existentes nas empresa, além de fugirem de tais atitudes.

A Usina Hidroelétrica de Belo Monte, foi escolhida como estudo de caso nesse trabalho por se tratar de uma obra em execução de grande porte no Brasil e por constantemente ser lembrada pela mídia sobre as mais diferentes questões, entre elas, as questões ambientais e sociais. Nas análises realizadas para conclusão desse estudo, vários foram os relatos do quanto essa obra vai afetar a vida e o ecossistema da região, seja por desalojar populações ribeirinhas e índios; pelo desmatamento de vegetação nativa e alagamento de extensas regiões ou por fazer anuncio a futuros desastres ambientais em decorrência de tamanha degradação.

A sociedade de Altamira (PA) já sofre com a precarização do serviços públicos e com a falta de segurança, em decorrência do aumento da população por conta do número de pessoas que foi até lá em busca de emprego na construção de Belo Monte. A respeito disso, observando os relatos nos vídeos e reportagens o perfil do trabalhador de Belo Monte entende-se na sua grande maioria com sendo de homens entre 20 e 39 anos, com pouco ou nenhum estudo.

O Consórcio Construtor de Belo Monte criou vários programas para treinar os futuros operários da obra, os certificando nas mais diferentes atividades: pedreiro, operador de motosserra e máquinas pesadas, carpinteiro, entre outras. Toda mão de obra que é de grande importância para a conclusão da obra. Mas e quando a obra da Usina estiver concluída e a mesma em pleno funcionamento, para onde vão todos esses trabalhadores? De que vão adiantar alguns certificados para o currículo do trabalhador se todos terão a mesma qualificação? Tal fato, adianta um problema na cidade de Altamira e no seu entorno, a falta ou diminuição da oferta de emprego, e

como consequência grande parte da população desempregada. A cidade de Altamira está prestes a vivenciar uma crise social e econômica em decorrência de todos esses fatores, se o Governo não atuar de maneira efetiva para remediar tais situações.

Como sugestão, novos estudos podem ser realizados para auxiliar as empresa e os trabalhadores nas atitudes que devem ser tomadas nas mais diversas situações de violência, bem como, melhor o desempenho do trabalhador sem predispor-lo a qualquer risco físico ou psíquico. Novos estudos, ainda, podem ser realizados nos âmbitos sociais e ambientais no entorno da Usina de Belo Monte para identificar as consequências e benefícios a sociedade, local e brasileira, de tal obra.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA Brasil – Empresa Brasil de Comunicação. Governo quer Usina de Belo Monte como exemplo de condições de trabalho na construção civil. Rio de Janeiro, 26 de junho de 2012. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2012-06-26/governo-quer-usina-de-belo-monte-como-exemplo-de-condicoes-de-trabalho-na-construcao-civil>>. Acesso em: dez. de 2015.

ALCADIPANI, R. Violência e masculinidade nas relações de trabalho: imagens do campo em pesquisa etnográfica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, art. 6, p. 92-110, 2010. Disponível em: <<http://spell.org.br/documentos/ver/1084/violencia-e-masculinidade-nas-relacoes-de-trabalho-imagens-do-campo-em-pesquisa-etnografica>>. Acesso em mar. de 2016.

ALMEIDA, Lalo de. Sobre o Projeto. *Site Os impactos de Belo Monte*. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.osimpactosdebelomonte.com.br/sobre-o-projeto/>>. Acesso em: jan. de 2016.

ALVES FILHO, A.; COSTA, M. T. P. Condições de trabalho e motivação em contextos do Sistema Único de Saúde – SUS. **Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 10, n. 1, p. 57-74, 2013. Disponível em: <<http://spell.org.br/documentos/ver/15844/condicoes-de-trabalho-e-motivacao-em-contextos-do-sistema-unico-de-saude-----sus>>. Acesso em: mar. de 2016.

BARBOSA, A. C. Q. Cenas de um shopping: a realidade das condições de trabalho. **Revista de Administração**, v. 28, n. 2, p. 65-71, 1993. Disponível em: <<http://spell.org.br/documentos/ver/18590/cenas-de-um-shopping--a-realidade-das-condicoes-de-trabalho>>. Acesso em: mar. de 2016.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs). (2000). **Pesquisa Qualitativa, Contexto, Imagem e Som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes. pgs. 137 - 155.

BEM, K. C. F.; GUARDIÃ, M. S. A.; SARMENTO, K. M. S. L. A percepção do turista quanto à violência na cidade de Natal. **Caderno Virtual de Turismo**, v. 10, n. 1, art. 2, p. 15-23, 2010. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/2174>>. Acesso em: mar. de 2016.

CAMARGOS, M. A.; FERREIRA, A. R.; CAMARGOS, M. C. S. Percepção, atuação, autonomia e condições de trabalho de coordenadores do curso de administração de IES do estado de Minas Gerais. **Revista de Gestão**, v. 17, n. 3, art. 3, p. 285-296,

2010. Disponível em: <<http://spell.org.br/documentos/ver/7402/percepcao--atuacao--autonomia-e-condicoes-de-trabalho-de-coordenadores-do-curso-de-administracao-de-ies-do-estado-de-minas-gerais>>. Acesso em: mar. de 2016.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/17842>>. Acesso em mar. de 2016.

CLICK PB. Trabalhadores que estão construindo a Usina de Belo Monte entram em greve. Paraíba, 26 de novembro de 2011. **Jornal Click PB**. Disponível em: <<http://www.clickpb.com.br/emprego/trabalhadores-que-estao-construindo-a-usina-de-belo-monte-entram-em-greve-138647.html>>. Acesso em: dez. de 2015.

CRESWELL, J. (2007). **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. São Paulo, Cortez/ Oboré, 1988.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. **A Instituição da Violência nas Relações de Trabalho**. In: ENANPAD, 2002, Salvador. XXVI Encontro Nacional da ANPAD, 2002. Anais da ENANPAD [CD-Rom].2002.

FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais: Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. Tese de mestrado. Universidade de Brasília, 2007. Disponível em: < <http://pct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/18-Dissert-Joao-Batista-Ferreira.pdf>>. Acesso em: abr. de 2016.

JORNAL BOM DIA PA. Greve dos operários da obra da hidroelétrica de Belo Monte já dura 5 dias. Pará, 2013. 1'45". Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=7Nee2UzxHZw>> Acesso em: março de 2016.

JORNAL LIBERAL. Trabalhadores fazem protestos e denúncias no canteiro de obras de Belo Monte. Pará, 2013. 04'18" Disponível em: <<http://g1.globo.com/pa/para/jornal-liberal-1edicao/videos/v/trabalhadores-fazem-protesto-e-denuncias-no-canteiro-de-obras-de-belo-monte/2504664/>> Acesso em: março de 2016.

LABERT, Douglas; LEITE Marcelo; ALMEIDA Lalo de. **A Batalha de Belo Monte – Especial TV Folha**. Direção: Douglas Labert, Marcelo Leite e Lalo de Almeida. Reportagem: Marcelo Leite, Dimmi Amora e Morris Kachani. Folha de S. Paulo, 2013. 23'27". Disponível em: <

<https://www.youtube.com/watch?v=CUqGWNyZSIQ&feature=youtu.be>>. Acesso em: março de 2016.

LIGA Operária. **Belo Monte: Nova revolta contra as péssimas condições de trabalho.** Belo Horizonte, 24 de abril de 2012. Disponível em: <<http://www.ligaoperaria.org.br/1/?p=1620>>. Acesso em: dez. de 2015.

MUCHINSKY, P. M. Motivación Laboral. In: Muchinsky, P. M. **Psicología Aplicada al Trabajo: una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional.** Bilbao: Desclée de Brouwer, 1994. p. 367-412.

PINTO, R. A. B.; PAULA, A. P. P. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, p. 340-355, 2013. Disponível em: <<http://spell.org.br/documentos/ver/12517/do-assedio-moral-a-violencia-interpessoal--relatos-sobre-uma-empresa-junior>>. Acesso em: mar. de 2016.

RAMOS, J., PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P. (2002). **Condiciones de trabajo y clima organizacional.** In J. M. Peiró; F. Prieto (Org.). Tratado de psicología del trabajo: la actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicología, 2001, p. 37-92.

RBATV. Belo Monte – Transformações e Conflitos (Parte 2). Santa Catarina, 2015. 7'31". Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=_PJxcwB8KBw>. Acesso em: março de 2016.

REPÓRTER BRASIL. Cinzas de Belo Monte. ONG Repórter Brasil. São Paulo, 2015. 9'02". Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=AIY2Zkz-Hsk>>. Acesso em: março de 2016.

RICHARDSON, R. (1999). **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3ª ed. São Paulo: Atlas.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J. **Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. Organizações & Sociedade.** Salvador, v. 16, n. 51, p. 629-646, out./ dez. 2009.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J.; OLIVEIRA, F. M. Os sentidos da violência nas organizações: uma análise construcionista da história de vida de uma Policial Militar. **Gestão e Sociedade**, v. 1, n. 1, p. 1-30, 2007. Disponível em: <<http://spell.org.br/documentos/ver/10276/os-sentidos-da-violencia-nas-organizacaoes-uma-analise-construcionista-da-historia-de-vida-de-uma-policial-militar>>. Acesso em: mar. de 2016.

(a) SPOSATI, Ruy. Operários são demitidos de Belo Monte e escoltados a Anapu para evitar denúncias. **Movimento Xingu Vivo para Sempre**, Pará, 18 de novembro

de 2011. Disponível em: <<http://www.xinguvivo.org.br/2011/11/18/grevistas-sao-demitidos-de-belo-monte-e-levados-a-anapu-para-evitar-denuncias/>>. Acesso em: dez. de 2015.

(b) SPOSATI, Ruy. Construtora ignora reivindicações, operários trancam Transamazônica e greve continua. **Movimento Xingu Vivo para Sempre**, Pará, 29 de novembro de 2011. Disponível em: <<http://www.xinguvivo.org.br/2011/11/29/empresa-construtora-ignora-reivindicacoes-trabalhadores-trancam-transamazonica-e-greve-continua/>>. Acesso em: dez. de 2015.

(c) SPOSATI, Ruy. Morte e greve em Belo Monte. **Portal Ibase (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas)**, Rio de Janeiro, 29 de março de 2012. Disponível em: <<http://ibase.br/pt/noticias/apos-morte-de-trabalhador-greve-geral-paralisa-obras-de-belo-monte/>>. Acesso em: dez. de 2015.

(d) SPOSATI, Ruy. Belo Monte: trabalhadores acusam policiais de incitar operários à violência contra indígenas. **Conselho Indigenista Missionário**, Pará, 30 de maio de 2013. Disponível em: <http://www.cimi.org.br/site/pt-br/?system=news&conteudo_id=6922&action=read>. Acesso em: dez. de 2015.

TALENTO, Aguirre. Canteiro da usina de Belo Monte são alvo de quebra-quebra. São Paulo, 4 de março de 2013. **Projeto Amigos da Terra – Amazônia brasileira**. Disponível em: <<http://amazonia.org.br/2013/03/canteiros-da-usina-de-belo-monte-s%C3%A3o-alvo-de-quebra-quebra/>>. Acesso em: dez. de 2015.

TRAD Cristiano; TAVARES, Joelmir. Belo Monte – Desordem no progresso – Jornal O Tempo. Direção: Cristiano Trad. Produção: Cristiano Trad e Joelmir Tavare. Jornal O Tempo, 2012. 10'01". Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=n7jbbq6DNILU>>. Acesso em: março de 2016.

TOLEDO, Virginia. Altamira recebe regional do Ministério do Trabalho para fiscalizar Belo Monte. **Rede Brasil Atual**, São Paulo, 26 de agosto de 2011. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2011/08/altamira-recebe-regional-do-ministerio-do-trabalho-para-fiscalizar-belo-monte>>. Acesso em: dez. de 2015.

TV CULTURA. Belo Monte, uma usina polêmica – Parte 4 – O Mercado de Trabalho. São Paulo, 2012. 6'52". Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=646PFU70Ily>>. Acesso em: março de 2016.

UOL Notícias. Deputados vão vistoriar condições de trabalho na construção de Belo Monte. **Portal UOL**, São Paulo, 02 de maio de 2012. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/05/02/deputados-va>

vistoriar-condicoes-de-trabalho-na-hidreletrica-de-belo-monte.htm>. Acesso em: dez. de 2015.

VIEIRA, F. O. “Quem vê cara, não vê coração”: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 14, n. 36, p. 194-220, 2014. Disponível em: <<http://spell.org.br/documentos/ver/32795/---quem-ve-cara--nao-ve-coracao-----aspectos-discursivos-e-eufemisticos-da-seducao-organizacional-que-disfarcam-violencia-e-sofrimento-no-trabalho>>. Acesso em mar. de 2016.