



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Faculdade de Serviço Social

Paula Martins Sirelli

**O preço do óleo: terceirização, precarização e vivência do tempo no
trabalho *offshore***

Rio de Janeiro

2015

Paula Martins Sirelli

**O preço do óleo: terceirização, precarização e vivência do tempo no trabalho
*offshore***

Tese apresentada, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora, ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.



Orientadora: Prof.^a Dra. Monica Maria Torres de Alencar

Rio de Janeiro

2015

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CCS/A

S619 Sirelli, Paula Martins.
O preço do óleo: terceirização, precarização e vivência do tempo no trabalho *offshore* / Paula Martins Sirelli. – 2015.
f.

Orientadora: Monica Maria Torres de Alencar.
Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Serviço Social .

1. Serviço Social – Teses. 2. PETROBRAS – Teses. 3. Terceirização – Teses. I. Alencar, Mônica Maria Torres de. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Serviço Social. III. Título.

CDU 36

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Paula Martins Sirelli

**O preço do óleo: terceirização, precarização e vivência do tempo no trabalho
*offshore***

Tese apresentada, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora, ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 11 de dezembro de 2015.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dra. Monica Maria Torres de Alencar (Orientadora)
Faculdade de Serviço Social - UERJ

Prof.^a Dra. Maria Rosângela Batistoni
Universidade Federal de São Paulo

Prof. Dr. Marcelo Gonçalves Figueiredo
Universidade Federal Fluminense

Prof.^a Dra. Ana Inês Simões Cardoso de Melo
Faculdade de Serviço Social – UERJ

Prof.^a Dra. Rosangela Nair de Carvalho Barbosa
Faculdade de Serviço Social – UERJ

Rio de Janeiro

2015

DEDICATÓRIA

Aos trabalhadores da indústria de óleo e gás, homens e mulheres que têm pagado um preço muito alto para garantir que o “ouro negro” transforme-se em energias e entropias.

AGRADECIMENTOS

Aos colegas do curso de Serviço Social da UFF – Rio das Ostras por proporcionarem a possibilidade de afastamento para qualificação pelo período de 18 meses, momento este indispensável para o contato com os trabalhadores e a coleta de dados empíricos. Tenho muito orgulho de fazer parte desta equipe, tão afetuosa e comprometida com a formação e com as lutas da classe trabalhadora;

A grande família que construímos em Rio das Ostras a partir dos laços estabelecidos no trabalho, nos cafés, cervejas, debates e militâncias: Ray, Katia, Cris, Haydinha, Betinha, Tonha, Clarice, Bel, Rani, Glaucia, Sol, Rami, Su, Vania, Eblin, Rodrigo. Obrigada pelo afeto constante, e por partilharem tanto amor e alegria através da trupe que tanto me identifico: Pedro, Beta, Magda, Akil, Chico, Henrique e Joca;

À Marcia, Walter e Lorena, que me acolheram em Rio das Ostras tornando a adaptação mais leve;

Às mulheres companheiras do Movimento Chega de Estupros em Rio das Ostras, que entenderam diversas ausências, mantendo acesa a esperança (mesmo diante de tantas dificuldades) em construir uma cidade mais justa e igualitária. Obrigada por serem partícipes de mais um momento de reconstruir-me e redescobrir-me mulher, mais dura, mas também mais terna e mais forte, tendo certeza que, se “Mulher é desdobrável. Eu sou.”;

A todos os trabalhadores e diretos do SindipetroNF, que me acolheram com afeto, respeito e esperança. Guerra, Léo, Breda, Dimas, Tadeu, Marcelo Nunes, Marcelo Abrahão, Raimundo, Cairo, Norton, Zé Maria; diretores que não mediram esforços para apoiar a pesquisa e a coleta de dados, mostrando-se o tempo todo parceiros na crítica e no combate à terceirização. Carol e Tarciana sempre muito prestativas e atenciosas, possibilitaram o acesso a fonte de dados e organização de material imprescindíveis para o estudo. Fernando, obrigada pela disponibilidade em fornecer dados importantes para ilustrar a Petrobras e o processo de terceirização. Ricardo, obrigada por dividir a sala e sua experiência no atendimento junto aos trabalhadores da Petrobras. Carol, estagiária do Serviço Social, obrigada pelo envolvimento e comprometimento com a pesquisa, pelos contatos importantes de trabalhadores a serem entrevistados e pela corajosa companhia em minhas primeiras aventuras motorizada. A pesquisa sem dúvida seria de menor riqueza sem a ajuda,

os diálogos, os convites para diversos eventos, as leituras e sugestões da Graça, assistente social do Departamento de Saúde, Meio Ambiente e Segurança, pessoa que participou muito de toda a construção da pesquisa, tornando-se muito mais que uma parceira de profissão e debates, mas uma querida amiga. Obrigada! A pesquisa é fruto também do trabalho e envolvimento de vocês com as instituições de pesquisa, mas também com a classe trabalhadora;

A todos os trabalhadores que dispensaram um precioso tempo de seus “dias em terra” para conceder a entrevista. Obrigada pela confiança, pelas histórias, angústias e esperanças partilhadas. Em especial à Delaynne e ao Marx, pelas contribuições posteriores à entrevista, leituras e “palpites qualificados” que muito contribuíram para a compreensão da organização do trabalho em uma plataforma de perfuração;

Nilda, Ranieri, Wanderson e Luiz, a leitura, debate e sugestões em diversas passagens do texto foram de suma importância para as reflexões sobre o trabalho *offshore*;

Monica, minha querida orientadora, sempre depositando muita confiança em nosso trabalho e parceira, obrigada pelas preciosas indicações de leitura, questionamentos e indagações suscitados durante todo o trabalho;

Para o trabalho de qualificação e reflexão sobre o caminho que a pesquisa vinha tomando, não poderíamos ter escolhido melhores parceiros. Prof.^a Rosangela Batistoni é uma pessoa ímpar. Quem, além dela, sentaria com uma professora substituta para ler e debater Marx, Serviço Social, ajudar a pensar organização de disciplinas e aulas? Sempre acreditando no meu potencial, que muitas vezes nem eu acreditava que tinha. Daí para tornar-se uma amiga muito querida foi um passo. Prof.^a Rosangela Barbosa, sem suas preciosas indicações bibliográficas, muito teria se perdido de reflexões sobre a Petrobras. Prof.^a Ana Inês, além das contribuições na qualificação, colaborou muitíssimo para que o Projeto de pesquisa fosse rapidamente aprovado junto ao Comitê de Ética da UERJ. Prof. Marcelo Figueiredo, que não pode estar na qualificação mas mostrou-se sempre aberto a me receber, indicar leituras e reflexões. Obrigada pela disponibilidade em participar deste momento tão importante da minha formação;

Marina, Sabrina, Aninha, as amigas mais que especiais que mesmo de longe foram apoio constante nos momentos de dificuldades e de conquistas parciais do processo de pesquisa e escrita desta tese;

Beto, revisor dedicado que encarava com bom humor minhas idas e vindas no texto;

Heloá e Livia pelo trabalho de transcrever algumas partes manuscritas;

Kelly, obrigada por compartilhar não só sua casa, mas sua vida e sua história. Dias de alegria, descanso e suspensão do cotidiano que foram fundamentais para retomar o fôlego ao trabalho de pesquisa;

Neli, obrigada por organizar minha casa e minha vida para que os dias de trabalho em casa frutificassem;

Aos meus pais por sempre me estimularem a perseverar nas conquistas das coisas que acredito, bem como a me ensinarem que os frutos da vida advêm do trabalho. E que a natureza, assim como a vida, tem seu tempo próprio que precisa ser respeitado;

Nilda, sua companhia nos dias de aula no Rio e depois em todos os dias em Rio das Ostras encheram meus dias de alegria! E sem alegria, a palavra sai dura, e escrever seria ainda mais penoso;

Lys, obrigada pela acolhida no Rio, pelos biscoitinhos que adoçam a boca e a alma. Sua alegria e o sorriso de Pablito tornam tudo mais fácil e mais doce;

Ao Carlos, pelo profícuo debate travado ao longo da construção da tese e da pesquisa anterior sobre o mercado de trabalho em Macaé. Não só pela sua generosa capacidade em ouvir, esperar e entender minhas ausências, mas por ter sempre se mostrado um interlocutor com capacidade de observar e analisar a realidade que nos rodeia, ainda que quase sempre discordemos em nossas impressões. Obrigada também por “me obrigar” a desligar da tese e “voltar para o mundo real”, que sem dúvida é mais leve, prazeroso e alegre ao seu lado. Te amo apaixonada, deliberada e eternamente. E cada vez mais.

RESUMO

SIRELLI, P. M. **O preço do óleo:** terceirização, precarização e vivência do tempo no trabalho *offshore*. 2015. 367 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

A pesquisa apresentada aqui foi realizada objetivando compreender como as mudanças contemporâneas nas relações de produção, em especial a terceirização, vêm reconfigurando a precarização e como isto se materializa nas condições de trabalho e vida e nas formas de organização coletiva dos trabalhadores do setor de perfuração da Petrobras de Macaé. Foi realizada entrevista semiestruturada, com 15 trabalhadores: 11 terceirizados e 4 primeirizados. Trabalhadores efetivos e terceirizados do setor de perfuração da Petrobras vivenciam em seu cotidiano de trabalho relações típicas desta reestruturação produtiva: intensificação do trabalho, insegurança por tratar-se de um trabalho perigoso, precarização das condições e relações de trabalho. No entanto, os trabalhadores terceirizados experimentam estas transformações de forma muito mais intensa que os trabalhadores contratados de modo direto, pois lidam ainda com a insegurança do vínculo. Nossa tese é a de que a terceirização na Petrobras é uma forma de inserção da companhia na divisão internacional do trabalho, no novo padrão de concorrência trazido pela financeirização, bem como no benefício de grupos financeiros nacionais e internacionais. Esta inserção leva à necessidade de “modernizar” a produção, potencializar a exploração e a acumulação, tendo como principal ferramenta a terceirização. Este e outros “modernos” mecanismos de gestão só são possíveis de serem implementados pela quebra da capacidade de mobilização dos trabalhadores, conseguida pela instauração generalizada da insegurança e da precarização. É uma estratégia de destaque para a recomposição da taxa de lucro e de inserção da Petrobras na divisão internacional do trabalho e no novo padrão de concorrência trazido pela financeirização.

Palavras-Chave: Precarização. Petrobrás. Vivência do tempo.

ABSTRACT

SIRELLI, P. M. **The oil price:** outsourcing, precariousness and time experience in offshore work. 2015. 367 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

The research presented here was carried out with the aim of understanding how contemporary changes in production relations, especially outsourcing, have been reconfiguring precariousness and how this is materialized in working and living conditions and in the forms of collective organization of workers in the drilling sector of the Petrobras from Macaé. A semi-structured interview was carried out with 15 workers: 11 outsourced and 4 outsourced. Permanent workers and outsourced workers in the Petrobras drilling sector experience in their daily work relationships typical of this productive restructuring: work intensification, insecurity because it is dangerous work, precarious work conditions and relationships. However, outsourced workers experience these transformations much more intensely than directly hired workers, as they still deal with the insecurity of the bond. Our thesis is that outsourcing at Petrobras is a way of inserting the company into the international division of labor, in the new pattern of competition brought about by financialization, as well as benefiting national and international financial groups. This insertion leads to the need to “modernize” production, to enhance exploration and accumulation, with outsourcing as the main tool. This and other “modern” management mechanisms are only possible to be implemented by the loss of workers' mobilization capacity, achieved by the generalized insecurity and precariousness. It is an outstanding strategy for the recomposition of the profit rate and the insertion of Petrobras in the international division of labor and in the new standard of competition brought about by financialization.

Keywords: Precarious work. Petrobrás. Working time.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Trabalhadores efetivos e terceirizados da Bacia de Campos (2000, 2002, 2004, 2006)	16
Quadro 2 – Crescimento populacional de Macaé, nas últimas décadas	76
Quadro 3 – Censo populacional das cidades do Norte Fluminense	76
Quadro 4 – Total de vínculos – Macaé: 1990 - 2010.....	77
Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores terceirizados e próprios da Petrobrás – 2000 a 2014	81
Quadro 6 - Ocorrências e mortes no transporte aéreo na Bacia de Campos.....	148
Quadro 7 – Nº de acidentes na Bacia de Campos – 2008 à 2014	176
Quadro 8 – Percentual de nº de acidentes na Bacia de Campos – 2008 à 2014....	176
Quadro 9 – Renda do trabalhador <i>offshore</i> terceirizado	179
Quadro 10 - Renda do trabalhador <i>offshore</i> primeirizado	180

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 INDÚSTRIA DO PETRÓLEO E TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRAS DE MACAÉ	30
1.1 A crise estrutural do capital e a indústria do petróleo	31
1.2 Terceirização como estratégia de acumulação do capitalismo mundial	46
1.3 O papel estratégico na indústria do Petróleo no desenvolvimento econômico do Brasil.....	56
1.3.1 <u>Implementação e consolidação da Petrobras na Bacia de Campos</u>	73
1.3.2 <u>Terceirização na Petrobras de Macaé</u>	80
1.4 Organização do trabalho <i>offshore</i> : a perfuração	90
1.4.1 <u>A indústria do petróleo e os oligopólios – o caso da Schlumberger</u>	99
2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO OFFSHORE	106
2.1 Da precariedade à precarização	107
2.2 Dimensões da precarização nas unidades de perfuração da Petrobras de Macaé	131
2.2.1 <u>Contrato de trabalho/insegurança do vínculo</u>	132
2.2.2 <u>Intermitência salarial</u>	143
2.2.3 <u>Segurança e saúde</u>	147
2.2.3.1 Condições de trabalho e segurança	169
2.2.4 <u>Remuneração flexível</u>	178
2.2.4.1 A venda da força de trabalho como (im)possibilidade de garantir a sobrevivência.....	186
2.2.4.2 Precarização da proteção social e o PL 4.330	191
2.2.5 <u>Modernização tecnológica e qualificação</u>	198
3 ORGANIZAÇÃO DOS COLETIVOS DE TRABALHO: AÇÃO, REPRESENTAÇÃO E RESISTÊNCIA	211
3.1 Os trabalhadores da perfuração e a representação sindical	223
3.2 Diferenciação entre efetivos e terceirizados e a disputa “intraclasse”	235
4 VIDA OFFSHORE – O TRABALHO E A VIVÊNCIA DO TEMPO	266
4.1 O caráter social do tempo	272
4.2 O trabalho na plataforma e os “pequenos furtos de tempo”	282

4.3	A vida na plataforma e o labor que “nunca termina”	298
4.4	Organização do trabalho e (des)organização da vida	310
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	336
	REFERÊNCIAS	346
	APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)	363
	ANEXO A – Roteiro de entrevista	364

INTRODUÇÃO

A tese aqui apresentada é fruto das inquietações que nos foram suscitadas a partir de nossa aproximação com a realidade das regiões da Baixada Litorânea e Norte Fluminense, sobretudo no mundo da produção/exploração *offshore*. Macaé abriga a Petrobras (Petróleo Brasileiro S. A.) e toda uma miríade de empresas que transitam em torno dela, com seus diferentes trabalhadores, vindos de todas as partes do Brasil e do mundo.

Observamos, no cotidiano da região, que o sonho de tornar-se petroleiro (como é conhecido o trabalhador contratado diretamente pela Petrobras), ou o fato de já ser um trabalhador desse grupo seleto e privilegiado, paira em diversos espaços de convivência e socialização. Ao vivenciar essa realidade, entretanto, rapidamente percebemos que o sonho de ser um concursado da estatal não faz parte da realidade da maioria dos homens e mulheres que vendem sua força de trabalho cotidianamente para garantir que o “ouro negro” jorre de baixo das terras e de dentro das águas: a terceirização da força de trabalho é uma estratégia utilizada e legitimada pela Petrobras, e é nesse tipo de vínculo empregatício que se inclui a maior parte dos trabalhadores da indústria de exploração de óleo e gás. Essa situação é facilmente percebida no cotidiano dos moradores da região – poucos são de fato concursados pela Petrobras.

Esse fato, contudo, não é exclusividade da Petrobras e da indústria do petróleo – embora na região ele apresente características bem peculiares. A reorganização do capital alavancou a hipertrofia da esfera financeira, reconfigurou as relações entre os países e seus capitais e reestruturou os processos produtivos e as relações de trabalho a partir da década de 1970. Um dos principais pilares das mudanças foi o enxugamento da força de trabalho nas unidades produtivas. Essas alterações acometeram todo o sistema de produção capitalista, em maior ou menor grau, a depender do tipo de produção, da região, da rentabilidade daquela mercadoria ou serviço para o processo de acumulação. Na área de exploração do petróleo não foi diferente. No Brasil, o expoente de produção de petróleo é a Petrobras, indústria de economia mista, que detém grande parte da exploração do petróleo em território nacional e conta em seu quadro com 80.908 trabalhadores (DIEESE, 2015). Nesta empresa, assim como em muitas outras, esse enxugamento se deu principalmente

pela diminuição da contratação de novos trabalhadores via seleção pública e pelo estímulo aos desligamentos, especialmente através do Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV). Contraditoriamente, a diminuição do número de trabalhadores é acompanhada pelo aumento da produção de petróleo e gás. A continuidade deste crescimento se dá principalmente pela contratação massiva de empresas e trabalhadores terceirizados para suprir suas necessidades de produção.

A terceirização vem se revelando não só uma ferramenta importante de externalização de atividades de manutenção e limpeza especializada e processamento de dados, como afirmam Dedecca e Montagner (1993), mas também de tarefas centrais no processo de exploração e produção do petróleo. Hoje, são terceirizadas funções diversas na Petrobras (desde funções de alta gerência até atividades de “homem de área”), assim como são terceirizadas máquinas, navios, plataformas e sondas.

Para garantir sua reprodução ampliada, o capitalismo lança mão de formas de flexibilização dos contratos de trabalho, que justificam relações de trabalho diversas pela reordenação dos tempos de trabalho¹ e pela alteração da jornada mensal fixa, com a inserção dos trabalhadores terceirizados.² Esta medida de introdução de novos métodos organizacionais tem o claro objetivo de diminuir custos, bem como a responsabilidade trabalhista sobre esses trabalhadores, além de ter uma função central de desmobilização e enfraquecimento do sentimento de pertencimento de classe, a partir da definição de grupos ocupacionais (DEDECCA; MONTAGNER, 1993), através da diferenciação dos tipos e na qualidade da qualificação, dos diferentes graus de estabilidade associados a cada grupo, dentre outras perceptíveis diferenciações. Terceirizar a força de trabalho significa reduzir custos fixos, que gradualmente são transformados em custos variáveis (força de trabalho, equipamentos, plataformas, sondas, navios).

No caso específico da Petrobras, o Estado tem papel central nesse processo, pois o mesmo redefine o aparato legal que sustenta esse conjunto de transformações na esfera produtiva, que vem acompanhado do respaldo nas esferas de reprodução

¹ Por se tratar de uma indústria de processo contínuo, o tempo de trabalho já tem uma organização própria da produção: as máquinas funcionam 365 dias por ano, 24 horas por dia, sem interrupção, em dois turnos de 12 horas de trabalho.

² Enquanto os trabalhadores contratados diretos têm uma jornada de trabalho de 14 dias de trabalho por 21 dias de folga – 14x21 – os trabalhadores terceirizados, que têm a mesma função no processo produtivo, apresentam uma jornada mensal fixa de 14x14.

da vida social (Estado e aparato legal de “proteção” ao trabalhador). Ao se estudar a Petrobras, é importante pensar as mudanças que vêm ocorrendo no âmbito do Estado, suas iniciativas de privatização e desresponsabilização, ancoradas na diminuição da força de trabalho concursada, principalmente através da terceirização. Estas medidas acarretam transformações nas formas de contratação e nos contratos de trabalho, mas também no trabalho dos petroleiros.³ Vale destacar que a variação de trabalhadores contratados via terceirização de um semestre para outro, em 2010, já aponta uma tendência: a rotatividade desta força de trabalho, uma vez que há uma diminuição de 19.389 trabalhadores de um semestre para outro.

A Bacia de Campos, onde se situa a Petrobras de Macaé (cenário de nossa pesquisa), não fica distante dessa realidade nacional:

Quadro 1 – Trabalhadores efetivos e terceirizados da Bacia de Campos (2000, 2002, 2004, 2006)

	2000	2002	2004	2006	Crescimento
Terceirizados	22.500	29.500	31.000	37.000	64,4%
Efetivos	12.000	13.000	14.000	15.000	25%

Fonte: Figueiredo, 2012. Organização da autora, 2015.

Aqui, no período de seis anos, o crescimento dos trabalhadores terceirizados, acompanhando a tendência nacional, é maior do que o dobro do crescimento dos trabalhadores efetivos. Vale lembrar que estes dados são relativos à década passada.

Em entrevista realizada em 2011, um trabalhador terceirizado, do setor de sondas de perfuração, que ocupa um cargo de gerência, nos informou que, naquele ano, seu setor contava com 633 trabalhadores diretos da Petrobras e que a proporção é de um por três (um da Petrobrás para três terceiros). A proporção já foi de um por quatro (nos governos de FHC, durante os quais, como lembrou o trabalhador, não foram realizados concursos). Mas isto vem mudando nos últimos anos, por conta de iniciativas de primeirização.

Naquele ano, o setor tinha 5 sondas da Petrobras e 51 contratadas. Para dar apoio logístico, eram vinculadas ao setor 16 empresas terceiras (serviços

³ Neste estudo, consideramos petroleiros todos os trabalhadores que atuam na extração e manipulação do petróleo. Entre os trabalhadores da Petrobras, há uma tradição de apenas estes serem chamados de petroleiros, excluindo desta denominação os trabalhadores terceirizados ou mesmo contratados diretos de outras empresas. Com vistas a não perpetuar esta fragmentação de classe, aqui todos os trabalhadores da indústria do petróleo são denominados petroleiros.

administrativos, segurança, alimentação, transporte). Cada sonda pressupõe 120 pessoas tripuladas, aproximadamente. As cinco sondas da Petrobras exigiriam então 600 trabalhadores tripulados – este número é composto de empregados terceiros e diretos. As outras 51 sondas contratadas contavam com 6.120 trabalhadores (terceirizados e diretos).

Segundo o entrevistado, as duas áreas crescentes são a de sonda e de poço,⁴ por conta do pré-sal. Estimamos que desde a entrevista com este trabalhador (realizada há 3 anos), esses números já tenham sofrido uma modificação significativa, por conta principalmente desta *commoditie*.

Fica patente que novas formas de produção de serviços e de intensificação, precarização e exploração da força de trabalho ganham corpo nesta área de produção. Ao depararmo-nos com esta realidade crescente de terceirização na companhia, em especial na Bacia de Campos, algumas questões surgiram: quem são esses trabalhadores? A quais condições de trabalho e vínculo estão submetidos? Como estas novas configurações rebatem nas condições de sobrevivência, no trabalho coletivo, na participação e organização destes sujeitos enquanto classe trabalhadora? Como se relacionam estes trabalhadores submetidos a formas tão distintas de contratação? De que formas o aumento do número de trabalhadores terceirizados vem rebatendo nas formas de organização e divisão do trabalho entre efetivos e terceirizados? De que forma vem rebatendo na organização coletiva destes sujeitos? Como a precarização social e do trabalho se materializa na vida dos trabalhadores *offshore*?

Em tempos de reestruturação produtiva, de mudanças na organização do trabalho, não apenas os terceirizados vêm sofrendo formas de intensificação e precarização do trabalho, mas também os efetivos. Uma questão que vem pairando nossas inquietações desde as primeiras aproximações à temática da terceirização é de que forma terceirizados e efetivos vivenciam e se apropriam destas mudanças, de que formas se relacionam, de que formas experimentam estas modalidades de contratação e de gestão de trabalho na vida cotidiana.

Ao termos contato com informações, estudos e pesquisas sobre a realidade da Bacia de Campos, chamou-nos a atenção a área de perfuração *offshore* em Macaé. Nos anos 2000, a perfuração apresentou um grande crescimento, em especial pela

⁴ A sonda vai ao campo e perfura. Se encontra óleo ou gás, aciona o setor de poço, que retira o material e entrega à área de produção.

descoberta dos campos do pré-sal. Ao mesmo tempo, esta atividade vem sendo repassada, via terceirização, cada vez mais para empresas multinacionais que atuam no setor (FIGUEIREDO, 2012, p. 119). O mesmo autor coloca esta atividade como umas das primeiras a serem terceirizadas na Petrobras.

Somaram-se assim, às inquietações acerca das condições de trabalho, indagações acerca do processo de crescimento da presença de multinacionais no setor petrolífero brasileiro. O que vem impulsionando este aumento? Qual relação há entre as mudanças nas esferas produtivas e financeiras, nos direcionamentos dos Estados nacionais com a aproximação (e incorporação) destas empresas à economia brasileira? O que significa para o trabalhador ter um vínculo com uma empresa multinacional? Quais vínculos existem entre as multinacionais, as grandes empresas brasileiras e o Estado?

A partir destas inquietações, reunimos subsídios para construir nosso projeto de pesquisa de tese. Decidimos fazer um recorte no setor de perfuração, por este contar com um crescente número de trabalhadores contratados por vínculos terceirizados e por ser uma das primeiras áreas em que ocorreu a terceirização na Petrobras. Com as descobertas da camada do Pré-sal, a perfuração é uma área de destaque na indústria petrolífera, que passou a atrair investidores de todo o mundo, incorporando as relações de força internacionais entre capital e trabalho, capital e Estado e entre Estado e trabalho. Nossa hipótese é a de que trabalhadores efetivos e terceirizados do setor de perfuração da Petrobras vivenciam em seu cotidiano de trabalho relações típicas desta reestruturação produtiva: intensificação do trabalho, insegurança por tratar-se de um trabalho perigoso, precarização das condições e relações de trabalho. No entanto, os trabalhadores terceirizados experimentam estas transformações de forma muito mais intensa que os trabalhadores contratados de modo direto, pois lidam ainda com a insegurança do vínculo.

A busca pelo aumento da produtividade leva à intensificação e à precarização do trabalho, acompanhada da flexibilidade e polivalência entre os terceirizados, expressas pela jornada diferenciada, pelo maior acúmulo de atividades, maior velocidade na execução das tarefas, vínculos frágeis e inseguros. As formas contemporâneas que assumem a precarização e a intensificação do trabalho rebatem de formas diferenciadas nas condições de trabalho e vida dos petroleiros. No caso específico dos trabalhadores sujeitos desta pesquisa, os terceirizados experimentam uma maior insegurança de renda e de vínculo, maior desgaste físico, intelectual e

emocional, maior sofrimento psíquico acarretado pelo trabalho, passam menos tempo “em terra” (o que dificulta ainda mais a organização da vida “fora da plataforma”) e têm piores condições materiais de vida.

Para averiguar o teor de verdade de tal hipótese, desenvolvemos a presente pesquisa, objetivando compreender como as mudanças contemporâneas nas relações de produção, em especial a terceirização, vêm reconfigurando a precarização social e do trabalho e como isto se materializa nas condições de trabalho e vida e nas formas de organização coletiva dos trabalhadores do setor de perfuração da Petrobras de Macaé.

Nossa tese é a de que a terceirização na Petrobras é uma forma de inserção da Companhia na divisão internacional do trabalho, no novo padrão de concorrência trazido pela financeirização, bem como de beneficiar grupos financeiros nacionais e internacionais. Esta inserção leva à necessidade de “modernizar” a produção, potencializar a exploração e a acumulação, tendo como principal ferramenta a terceirização. Este e outros “modernos” mecanismos de gestão só são possíveis de serem implementados pela quebra da capacidade de mobilização dos trabalhadores, conseguida pela instauração generalizada da insegurança e da precarização.

Percebemos que a precarização se materializa em diferentes dimensões e acomete de forma diversa todos os trabalhadores, sejam primeirizados ou terceirizados, sendo mais intensa para estes últimos, uma vez que a fragilidade dos vínculos leva a uma menor possibilidade de luta e resistência. A precarização social e do trabalho é intensificada com a terceirização, gerando uma mudança na relação do homem *offshore* com seu trabalho, com os outros trabalhadores e mesmo com a vivência do tempo. O trabalho solidifica-se como um lugar de insegurança, de mera garantia da necessidade econômica imediata. Como o presente se apresenta absolutamente instável, uma vez que o trabalhador não tem nenhum tipo de segurança, sendo desumanizado, tornado um objeto e, como tal, passível de ser descartado, ele se afasta cada vez mais do ser genérico do homem e se endereça ao futuro como tempo de produção da vida.

Para a compreensão da terceirização na Petrobras, é imprescindível conhecer as mediações históricas que levaram à adoção desta estratégia. Na tentativa de desvendar a realidade a partir dos fatos, torna-se relevante destacar a teoria social de Marx. Em sua extensa obra, Marx se propõe a analisar e compreender a sociedade capitalista do seu tempo, tomando em conta sua dinâmica de funcionamento e

estrutura presentes, mas, para isso, realiza um resgate da história e da totalidade do sistema capitalista, tendo como categoria mediadora das relações sociais o trabalho, atividade prática da ação humana que, ao mesmo tempo, faz história e é mediado por ela.

Marx nos propõe compreender a realidade nas suas íntimas relações, revelando dialeticamente suas concepções internas e como os fenômenos se manifestam na realidade. Ele propõe revelar a gênese, o conteúdo objetivo e o significado dos fatos, o meio no qual se podem decifrar os acontecimentos. A teoria social de Marx tem uma concepção de história que se baseia no processo real de produção, considerando que os meios materiais determinam a consciência e o desenvolvimento histórico, fundamentou-se em uma totalidade historicamente estruturada pela práxis dos homens, que se pauta na transformação do sujeito social e de sua obra.

Para esse autor, conhecer a realidade não significa sobrepor fenômenos e acontecimentos isolados e aleatórios, mas pensá-los como um processo dialético, de concretização, “que procede do todo para as partes e das partes para o todo, dos fenômenos para a essência e da essência para o fenômeno, da totalidade para as contradições e da contradição para a totalidade” (KOSÍK, 1976, p.41). Neste processo, todos os acontecimentos se inter-relacionam entre si e com a totalidade concreta. Para pensar um fenômeno, por exemplo, a terceirização na Petrobras, é necessário entender a realidade que o circunda dialeticamente. “O real é um todo estruturado que se desenvolve e se cria” (idem, ibidem). Todo conhecimento produzido é parte do conhecimento da totalidade e é preciso dimensioná-lo assim: cada parte como parte da totalidade.

O materialismo histórico, cerne do marxismo, baseia-se na concepção de que é a partir da produção da vida que os homens estabelecem relações sociais, fundam o Estado, definem as categorias teóricas e as formas de consciência. A análise de uma sociedade deve partir do modo de produção – a forma pela qual o homem se relaciona com a natureza e a transforma pelo trabalho. É este esforço teórico e analítico que fazemos aqui.

Desta forma, consideramos que a historicidade e a compreensão do desenrolar do sistema capitalista são imprescindíveis para a apreensão do crescimento ímpar dos processos de terceirização, precarização do trabalho e fragmentação do trabalhador, refletindo as particularidades das contratações no espaço da Petrobras

como manifestações de uma totalidade. Para tanto, faz-se necessário compreender as mudanças por que vem passando esta empresa como parte de uma reestruturação do capitalismo para responder a mais uma de suas crises estruturais. Tais respostas engendram modificações na forma de produzir, na gestão da produção e da força de trabalho – que vai representar para esta empresa uma diminuição da força de trabalho contratada via concurso público, uma desorganização dos coletivos de trabalho, via redução dos cursos produtivos (com capital variável), além de mudanças comuns a reestruturação produtiva mais geral do capital no processo de extração do petróleo.

Transformação na esfera produtiva pressupõe também mudanças nos mecanismos de regulação estatal, que vão não só permitir, mas também estimular as inúmeras contratações via terceirização, através de uma reorientação do Estado de raiz neoliberal. Buscamos entender o processo de reprodução social destes sujeitos trabalhadores, uma vez que, ancoradas na tradição marxista, entendemos que todo crescimento econômico pressupõe a reprodução ampliada da força de trabalho.

Compreender esta estratégia de contratação da força de trabalho na Petrobras como parte de um conjunto de estratégias do capital para aumentar a extração de mais valor, assim como uma importante tática de enfraquecimento e desmobilização da classe trabalhadora é fundamental para não considerarmos a terceirização como um fenômeno isolado de mudança na legislação trabalhista. Sua adoção em larga escala pela Petrobras representa uma alternativa econômica, política e ideológica de resposta do capital ao trabalho.

Um primeiro desafio posto para nós, ancorado na metodologia escolhida, foi o de não entender terceirização nela mesma, ou apenas como mais uma mudança de gestão trazida pela acumulação flexível. Entendemos aqui a terceirização como forma de a Petrobras inserir-se no novo padrão de concorrência trazido pela financeirização, que leva à necessidade de “modernizar” a produção, potencializar a exploração. Esta necessidade leva à urgência do enfraquecimento dos coletivos de trabalho. Nossa compreensão é de que a terceirização na companhia não é uma mera estratégia de focar na atividade principal, nem mesmo de reduzir custos – é uma forma de inserção da Petrobras na divisão internacional do trabalho, de beneficiar grupos financeiros nacionais e internacionais, bem como garantir acesso à tecnologia desenvolvida por estes grupos. Para tanto, fez-se necessário pensar a Petrobras como uma indústria estratégica na formação de valor no capitalismo, situá-la no desenvolvimento econômico brasileiro, como uma indústria de bens de produção do capital, no contexto

da industrialização pesada. No Brasil, há historicamente um peso industrial do segmento do petróleo e assim, a Petrobras tem papel fundamental na divisão internacional do trabalho e no contexto nacional. O Estado assume-se como produtor de mercadorias com mais-valor, impulsiona a acumulação capitalista, e trabalha como agente estratégico de infraestrutura energética. Este papel, assumido por ele, tem repercussões no conjunto da produção capitalista, efeitos sobre a dinâmica da dependência, no conceito internacional das formações capitalistas.

Somadas a estas preocupações macroeconômicas e políticas, julgamos relevante para compreender a terceirização e a precarização do trabalho na Companhia, desvelar as características da indústria petrolífera *offshore* em seus aspectos históricos e inflexões na sua organização para atender a reprodução ampliada do capitalismo em escala mundial.

Nosso intuito é explicitar que o petróleo não é algo efêmero (embora os gastos avultantes em sua produção o façam parecer assim), mas resultado de acúmulo de trabalho morto e extração de trabalho vivo, com vistas à acumulação de mais valor e continuação do sistema capitalista. É tendo como norte esta abordagem que entenderemos as particularidades que as formas de organização do trabalho adquirem neste processo produtivo, desvelando as facetas que a exploração do trabalho e as transformações advindas com a reestruturação produtiva adquirem. É esta discussão que trazemos no primeiro capítulo. É neste capítulo ainda que situamos a Bacia de Campos como fundamental para a produção de petróleo no país e pontuamos as transformações que ocorrem em Macaé – de “Princesinha do Atlântico” a cidade passa a ser reconhecida como a “Capital brasileira do petróleo”. A instalação da Petrobras em 1978 impôs novas configurações para a estrutura produtiva da cidade e do seu entorno. Este incremento só foi possível pela adoção da terceirização da força de trabalho, estratégia que será caracterizada e particularizada na Petrobras também neste primeiro capítulo.

Para uma aproximação empírica ao objeto de estudo, trabalhamos com um estudo de caso, de natureza qualitativa, desenvolvido junto aos trabalhadores terceirizados e contratados diretos do setor de perfuração. A presença na pesquisa de trabalhadores terceirizados e não terceirizados foi muito rica e possibilitou uma análise das formas que as mudanças engendradas pela reestruturação produtiva afetam modos de trabalho e vida destes sujeitos de forma diferenciada. Ao utilizar a análise dos dois tipos de vínculos foi possível perceber de que forma as diferenças de

contratação incidem sobre a organização do trabalho, a condição salarial, os benefícios recebidos, a duração da jornada de trabalho, a velocidade do trabalho, a exposição a riscos, a perigos, a acidentes, as exigências de polivalência, flexibilidade de funções, acúmulo de atividades, as condições de vida e a socialização na plataforma, bem como as condições de habitação a bordo. Foi possível ainda levantar pistas sobre os mecanismos de resistência e rebeldia que terceirizados e contratados diretos vêm construindo.

Conhecer esta dinâmica cotidiana é impossível sem dar vida e voz aos sujeitos trabalhadores, justificando assim a escolha pela abordagem qualitativa de coletas de dados empíricos. Esta, por ser dinâmica, contribui para o estudo do real, que está em constante construção e mutação, indo ao encontro de nossas expectativas, na escolha da metodologia: desvelar a realidade, não analisando apenas a aparência dos fenômenos.

Para a coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada, ressaltada por Minayo (2004) como importante para compreender as representações de determinado grupo e as relações que se dão entre os sujeitos sociais. Organizamos a entrevista (Anexo A) em dois eixos que serviram de guia e orientação para a interlocução, quais sejam: 1) a vida na plataforma, abordando a caracterização do trabalhador e a organização do trabalho no setor de perfuração, e 2) a organização da vida fora da plataforma, abordando a reprodução da força de trabalho e as condições materiais de vida dos sujeitos trabalhadores.

O roteiro semiestruturado permitiu maior flexibilidade nas conversas e o surgimento de novos temas e questões, a partir das questões trazidas pelos trabalhadores entrevistados. Procuramos entender a vivência e a experiência de trabalho dos trabalhadores, bem como suas impressões e particularidades sobre as condições de trabalho e as relações construídas, estimulando a fala como veículo transmissor das representações dos trabalhadores sobre suas condições históricas, socioeconômicas, políticas e culturais. Tendo como norte que compreender a fala requer a observação das relações sociais subjacentes. Procuramos ainda observar os aspectos não verbais expressos pelos entrevistados, por meio de silêncios, risos e lacunas de sentidos. Por ser um roteiro semiestruturado, essas pausas e expressões puderam ser bem exploradas.

Os trabalhadores entrevistados foram escolhidos aleatoriamente, observando apenas o fato de que fossem trabalhadores *offshore*⁵ da perfuração, terceirizados ou primeirizados da Petrobras. Realizamos um árduo trabalho de busca dos petroleiros: contatos institucionais através do Sindipetro-NF⁶; visitas ao aeroporto nos dias de embarque/desembarque dos petroleiros da perfuração; busca junto aos alunos da UFF – Rio das Ostras e junto aos funcionários do Sindipetro-NF, na tentativa de localizar familiares e amigos que pudessem responder às perguntas. Alguns trabalhadores entrevistados indicaram outros colegas que pudessem ser entrevistados. Foram realizados incontáveis contatos, mas encontramos muitas dificuldades em agendar a entrevista com estes sujeitos, tanto pela dificuldade em conciliar os dias em terra, quanto pelo receio dos mesmos em falar sobre a condição de terceirizado. Muitos trabalhadores contatados, diríamos que sua maioria, não residem na região, vindo de outros Estados (como Bahia e Espírito Santo, por exemplo), estando apenas de passagem pelo Aeroporto de Macaé. Quatro entrevistas foram realizadas neste momento de passagem, ou na véspera do embarque ou na véspera do desembarque. Apesar dos contatos feitos no Aeroporto, as entrevistas não puderam ser realizadas lá, pois trata-se de um local de passagem que não oferecia condições de sigilo.

As entrevistas foram realizadas em uma sala do Sindipetro-NF, disponibilizada para a pesquisa, em horários agendados com os trabalhadores, em uma sala da UFF – Rio das Ostras; uma na casa de um entrevistado; uma na casa da pesquisadora e uma no hotel em que um trabalhador pernitoitou, para embarcar no dia seguinte. Todos os trabalhadores foram informados sobre a pesquisa, seus objetivos e os possíveis riscos de participação na mesma, e todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo B).

Foram entrevistados 11 trabalhadores terceirizados e 4 primeirizados. Os terceirizados são contratados por diferentes empresas, conforme demonstra o quadro abaixo:

⁵ Apenas um trabalhador entrevistado trabalha *onshore*. Este contato foi importante para compreender a totalidade da organização do trabalho da perfuração.

⁶ O Sindipetro-NF foi um grande parceiro na realização da pesquisa. Autorizou a realização da mesma como representante dos petroleiros do Norte Fluminense, cedeu o espaço para a realização das entrevistas, esteve junto na busca ativa por trabalhadores disponíveis para responder à entrevista, cedeu informações e documentações importantes para a pesquisa.

CE*	Realização da entrevista:	Empresa	Função
T1	Macaé, julho de 2014	Halliburton*	Técnico operacional
T2	Macaé, agosto de 2014	Halliburton	Especialista em aeroteste/ operador de equipamentos
T3	Rio Das Ostras, agosto de 2014	Seadrill	Técnico de segurança do trabalho
T4	Rio das Ostras, novembro de 2014	Halliburton	Engenheiro de operações (cimentação)
T5	Rio das Ostras, dezembro de 2014	Não especificou	Especialista em petróleo
T6	Macaé, novembro de 2014	Odebrecht	Oficial superior de máquinas Coordenador de manutenção
T7	Rio das Ostras, novembro de 2014	Technip	Operador de Equipamentos ES, Envoltariment Solution, Soluções Ambientais
T8	Macaé, novembro de 2014	Perbras	Planejador <i>offshore</i>
T9	Macaé, agosto de 2014	Baker	Supervisor de equipamentos
T10	Rio das Ostras, setembro de 2014	Schlumberger	Técnico de manutenção
T11	Rio das Ostras, janeiro de 2015	Queiroz Galvão	Assistente de guindasteiro

* Caracterização dos entrevistados no texto

As entrevistas com os trabalhadores contratados diretos foram realizadas nas seguintes datas:

CE*	Realização da entrevista:	Empresa	Função
P1	Macaé, julho de 2014	Petrobras	Técnico de perfuração em poços
P2	Macaé, outubro de 2014	Petrobras	Técnico de manutenção na área de instrumentação
P3	São Pedro da Aldeia, novembro de 2014	Petrobras	Técnico de logística e transporte
P4	Macaé, abril de 2015	Petrobras	Técnico químico de petróleo pleno

* Caracterização dos entrevistados no texto

Este número possibilitou a apreensão das características do trabalho na perfuração, sua organização e dinâmica cotidiana, sendo suficiente para captar de que forma as mudanças na esfera produtiva, em especial a precarização, materializam-se na vida dos petroleiros, bem como para captar os efeitos e as particularidades da terceirização. A amostragem foi definida inicialmente por saturação. Para Fontanella, Ricas e Turato (2008, p. 17),

[...] o fechamento amostral por saturação teórica é operacionalmente definido como a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma certa redundância ou repetição.

Para os autores, a coleta de dados deve ser encerrada quando novas falas apresentam elementos comuns com as falas já colhidas. Concordamos que é difícil especificar um número amostral nas pesquisas qualitativas, uma vez que o que há de mais significativo neste tipo de pesquisa não é a quantificação de informantes, mas a representatividade e qualidade das informações obtidas. Assim, consideramos como “saturada” a coleta de dados, no momento que passou a existir uma quantidade de informações significativas e suficientes para as elaborações teóricas pretendidas. Como forma de registro, todas as entrevistas foram gravadas, as falas posteriormente transcritas e utilizada a transcrição literal na apresentação e análise dos dados. Os arquivos de gravação estão mantidos sob guarda da pesquisadora. Também consta como forma de registro o diário de campo, que acompanhou a pesquisadora durante todo o processo de pesquisa e subsidiou o registro de reflexões durante a pesquisa de campo.

Alguns cuidados foram tomados para a realização da entrevista: respeito pelo entrevistado, garantia de sigilo e anonimato, assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comissão de Ética em Pesquisa (Coep) da UERJ. Durante a realização de todo o processo de pesquisa, foram reconhecidos e respeitados todos os princípios e critérios éticos presentes na Resolução 196/1996 e complementares, relativos à pesquisa envolvendo seres humanos (BRASIL, 1996), bem como aqueles relacionados ao Código de Ética Profissional do Assistente Social (CFESS, 1993).

Como forma de enriquecer a pesquisa, dados secundários foram obtidos através de publicações feitas pelo SINDIPETRO-NF, especialmente a revista *Imagem* e os boletins *Nascente* e *Nascente – setor privado*. Este último dá ênfase às informações referentes ao setor privado, incluindo aí os terceirizados. Como fonte de dados secundária tivemos ainda os Acordos Coletivos dos trabalhadores concursados e terceirizados dos últimos dois anos. Os profissionais do Departamento de Saúde, Meio Ambiente e Segurança do referido Sindicato foram uma rica fonte de dados, informações e debates, especialmente no que diz respeito a aproximações exploratórias aos sujeitos do estudo. Muitas conversas (formais e informais) também foram travadas com diferentes Diretores do Sindipetro-NF, que não apenas enriqueceram a pesquisa como propiciaram um aprofundamento teórico e reflexivo da mesma.

Os dados coletados foram organizados por grupos temáticos, agrupados e analisados à luz dos autores consultados e das reflexões da pesquisadora. Os resultados e as observações feitas durante a coleta de dados são apresentados através de citações literais das falas dos entrevistados, na perspectiva de dar vida e ilustrar o estudo qualitativo. Qualquer fala que possa identificar o entrevistado não está citada no material final, com vistas a resguardar o sigilo e o anonimato. Por isso também seus nomes não são revelados: os entrevistados são caracterizados pelas letras T (quando se trata de trabalhador terceirizado) e P (quando a fala é de um trabalhador primeirizado) seguida de um número (T1, T2, T3, P1, P2, P3), com vistas a resguardar o anonimato. Suas funções são apresentadas, mas o nome da empresa é sigiloso, caracterizando as mesmas numericamente como “Empresa multinacional do setor de óleo e gás” e “Empresa do setor de óleo e gás de origem brasileira”.

A análise e interpretação final buscaram uma aproximação entre os conteúdos dos relatos e vivências, o conteúdo teórico e nossas inquietações. Relacionamos as descobertas feitas com estudos já existentes, de forma a representar diferentes pontos de vista, explorando os diferentes ângulos da temática e, a partir do diálogo com autores que discutem o trabalho, construímos conclusões que possibilitaram aprofundar a reflexão sobre o tema.

Os dados coletados foram expostos e analisados especialmente nos capítulos 2, 3 e 4. No capítulo 2, nosso esforço foi de apresentar ao leitor o universo de exploração *offshore* e da organização do trabalho em uma plataforma de perfuração. É neste capítulo que explicitamos nossa compreensão acerca da precariedade e da

precarização. Esta última é tomada em sua historicidade, com seus laços umbilicais com o modo capitalista de produção. As configurações assumidas pela precarização assumem diferentes dimensões nas condições de trabalho e vida dos sujeitos trabalhadores. Tentamos apreender então em quais dimensões a precarização se processa nas unidades de perfuração da Petrobras de Macaé e elencamos seis dimensões que são discutidas: o contrato de trabalho/insegurança do vínculo, a intermitência salarial, as condições de trabalho, segurança e saúde do trabalhador *offshore*, a remuneração flexível, a venda da força de trabalho como (im)possibilidade de garantir a sobrevivência, modernização tecnológica e qualificação e a organização dos coletivos de trabalho.

Pela relevância desta última dimensão, que se mostrou bastante presente pela expressividade do Sindipetro-NF na organização dos petroleiros, o terceiro capítulo foi organizado de forma a apresentar como os trabalhadores da Bacia vêm se organizando em torno de pautas coletivas, em especial a terceirização. Julgamos importante compreender de que forma terceirizados e primeirizados se organizam coletivamente, bem como percebem as formas de organização (em especial a sindical) já existentes. Muitas dificuldades vêm sendo encontradas para a organização e fortalecimento destes trabalhadores – algumas históricas, outras trazidas pela conjuntura política do país, acrescidas das particularidades impostas pelo próprio trabalho *offshore*. Por outro lado, “possibilidades de liga” também vêm sendo apontadas pelos próprios trabalhadores.

O último capítulo traz uma questão que não aparecia em nossas inquietações iniciais de pesquisa, mas se mostrou uma das motes centrais trazidas pelos entrevistados: a dificuldade em administrar o tempo, o qual, por se tratar do trabalho *offshore*, se organiza de forma atípica: a vida do trabalhador *offshore* se divide em “dias em terra” e em “dias no mar”. Soma-se às dificuldades impostas por esta forma diferenciada de organizar tempo de trabalho e tempo disponível, o controle do tempo a bordo da plataforma e o controle do tempo disponível do trabalhador terceirizado. Este tempo está cada vez mais insuficiente, alienado, controlado e à disposição da empresa. Este controle do tempo só é possível pela generalização da insegurança e da instabilidade, trazendo consequências para a vida material e subjetiva do trabalhador *offshore*, com características ainda mais danosas para o terceirizado.

Elaboramos as considerações reforçando a terceirização como uma escolha política do capital, reproduzida dos Estados nacionais, estratégia de destaque para a

recomposição da taxa de lucro e de inserção da Petrobras na divisão internacional do trabalho e no novo padrão de concorrência trazido pela financeirização. Esta só é passível de ser adotada e generalizada pela quebra da capacidade de mobilização dos trabalhadores, conseguida pela instauração generalizada da precarização. A adoção da terceirização na Petrobras é resultado de ofensivas do capital contra a força de trabalho. Esta é uma disputa que tem diferentes determinantes e consequências, não sendo possível esgotá-la aqui. Por isso, apontamos ainda possibilidades de pesquisas e intervenções futuras, bem como tentamos construir elementos para pensar terceirização, precarização e vivência do tempo como construções sociais e, como tais, passíveis de mudanças, reconstruções e transformações.

1 INDÚSTRIA DO PETRÓLEO E TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRAS DE MACAÉ

É importante entendermos o lugar que a indústria do petróleo ocupa, hoje, na economia e na política global, para que possamos entender a que condições de trabalho estão inseridos seus trabalhadores e como vivenciam os processos de precarização do trabalho. Lugar tal, que, como veremos, sustenta-se a despeito de todo e qualquer risco, sejam ambientais, de saúde pública ou mesmo de segurança para trabalhadores e comunidades.

Quando nos referimos à indústria do petróleo, no poder sobre os trabalhadores, falamos de um conjunto de corporações e oligopólios que definem destinos de países. Entendemos ser de suma relevância a discussão do poder bélico e militar que esta indústria detém, mas como tal discussão já é central em outras pesquisas (HARVEY, 200), pretendemos abordar nosso objeto por outro viés: o do limite do uso da natureza, no intuito de contribuir para a reflexão sobre os efeitos desta indústria à continuidade da humanidade.

Ao localizar a indústria do petróleo nesse contexto macro social, teremos subsídios para apreender o processo de precarização do trabalho – eixo de análise de nossa tese – não como algo pontual, e sim como consequência lógica da priorização dos lucros do capital, que conferem ao trabalho e ao trabalhador um lugar subalterno, quase de invisibilidade. Nosso trabalho, na contramão desse discurso, tenta dar voz aos trabalhadores, que restam silenciados diante do ordenamento do capital petrolífero.

Com as recentes alterações na dinâmica de exploração capitalista, tendo na financeirização do capital o cerne destas contradições, estratégias de reorganização do trabalho e de gestão do mesmo são colocados em prática, como por exemplo, a terceirização. Objetivamos, neste capítulo introdutório, situar e analisar a terceirização como uma estratégia de mundialização do capital, presente e crescente na indústria do petróleo no mundo e na Petrobras especificamente, bem como entender os vínculos entre acumulação capitalista e investimento no Estado Brasileiro na Petrobras e na exploração de óleo e gás no país. Este nicho de desenvolvimento tem vínculos intrínsecos com a acumulação do capital mundial e com mega corporações oligopolistas, vínculos estes que serão discutidos e ilustrados a partir da

apresentação da empresa Schlumberger, gigante na área de exploração de Petróleo, prestadora de serviços para a Petrobras, tendo grande presença na Bacia de Campos.

1.1 A crise estrutural do capital e a indústria do petróleo

Outro dia, entrei no mato para piar um inhambu e o
que saiu de trás da moita foi um Volkswagen.
Tom Jobim

Pensar a indústria do petróleo e nela a Petrobras, significa analisar a dinâmica da acumulação capitalista mundial em uma conjuntura de efeitos depressivos sistemáticos, com crises econômicas cada vez mais intensas e menos espaçadas (CHESNAIS, 1996). O mundo vivencia processos inéditos de internacionalização econômica e política, que trazem modificações significativas nas relações entre o capital e o trabalho, engendrando formas de exploração da força de trabalho e de organização política destes sujeitos, bastante diferentes daquelas vividas entre 1950 e 1975. Estas novas correlações de força vão rebater diretamente na forma como a Petrobras vai relacionar-se com o Estado, as grandes corporações e a classe trabalhadora. Compreender este cenário é fundamental para entender as estratégias utilizadas pelo Estado e pela Companhia em um momento histórico ímpar na produção e utilização do petróleo.

O marco histórico das mudanças contemporâneas é a recessão econômica de 1974-1975, tida em análises marxistas e marxianas, como uma crise de superprodução, inerente ao sistema capitalista de produção.

A depreciação periódica do capital existente, meio imanente ao modo capitalista de produção, de deter a queda da taxa de lucro e de acelerar acumulação do valor-capital pela formação de capital novo, perturba as condições dadas em que se efetua o processo de circulação e reprodução do capital, e, assim, é acompanhada de paradas súbitas e crises do processo de produção (MARX, 2008b, p. 328).

Esta crise marca o fim de uma longa fase de acumulação ininterrupta do capital, evidenciando os limites históricos deste sistema. Segundo Antunes (1995), a crise desse tipo de acumulação do capital, em seu fator estrutural, resultou da retração do

consumo diante dos altos índices de desemprego, da diminuição da taxa de lucro, do aumento das lutas dos trabalhadores, na década de 1960; nos países centrais, da hipertrofia da esfera financeira, com “autonomia” diante do setor produtivo; de uma maior concentração de capital, ocasionada pelas fusões de empresas; da crise do *Welfare State* e das desregulamentações e flexibilizações do processo produtivo, do mercado e da força de trabalho.

Nesse contexto,

[...] as grandes companhias buscavam uma saída para a queda da rentabilidade do capital, para a saturação da demanda de bens de consumo duráveis e para a contestação dos trabalhadores, na deslocalização acelerada de suas ações (CHESNAIS, 1996, p. 299).

É nessa conjuntura que se expande e fortalece a mundialização das operações do capital industrial e financeiro para além das fronteiras nacionais, marcando uma nova etapa de internacionalização capitalista, de globalização dos investimentos e da produção.

Falar da mundialização do capital, na qual ingressamos no decorrer da década de 1980, é tratar muito mais do que apenas uma outra etapa do processo de internacionalização imperialista. Para Chesnais (1996, p. 13), trata-se de

[...] uma nova configuração do capitalismo mundial e nos mecanismos que comandam seu desempenho e sua regulação. [...] o estilo de acumulação é dado pelas novas formas de centralização de gigantescos capitais financeiros (os fundos mútuos e fundos de pensão), cuja função é frutificar principalmente no interior da esfera financeira.

Este estilo de acumulação do qual fala o autor sustenta-se na produção do valor, porém, cada vez mais, vem se imbricando na esfera financeira, na mundialização das operações de capital (nas formas industrial e financeira), significando a globalização do capital, dos investimentos e da produção. Por mundialização do capital compreende-se, então, tanto o capital produtivo aplicado na indústria quanto o capital concentrado que se valoriza conservando a forma dinheiro.

Juntamente com o processo de centralização financeira e de concentração industrial do capital, ocorre uma interpenetração entre os capitais de vários países, com consequências diferenciadas sobre os mesmos. O capital, em seu processo de desenvolvimento sócio-histórico, “cria um mundo a sua imagem” (MARX, 1998), sustentando um estilo de acumulação predatório e destrutivo: “o uso da terra, bem

como de todos os recursos naturais, renováveis ou não, foi submetido ainda mais estreitamente às leis do mercado e do lucro capitalista” (CHESNAIS, 1996, p. 42).

A atual crise global é não só econômica, mas também energética, uma vez que o moderno sistema produtor de mercadorias tem uma base energética importante. Para manter o patamar produtivo do capitalismo é necessário o consumo de matérias-primas, como carvão, gás natural e, sobretudo, petróleo, como suportes de energia, em que estão armazenados milhões de anos de energia solar. O carvão foi a base energética do século XIX, posto ocupado pelo petróleo e (em segundo lugar) pelo gás natural, a partir do século XX em diante. Essa matriz energética foi visceral ao expansionismo capitalista.

A expansão industrial que o capitalismo vivenciou, no período pós segunda guerra mundial, expressa essa demanda por energia em escala global, pois sem o petróleo seria impossível a reprodução ampliada do capital. Afinal, quando nos referimos ao petróleo, estamos nos referindo também aos seus derivados – gasolina, diesel e querosene – que são utilizados no transporte, assim como na fabricação de vários outros bens de consumo. Devido à dependência desta *commodity*, ela assume uma posição central ao se pensar a organização da conjuntura atual, uma vez que a ela agregam-se questões econômicas, políticas, sociais e ecológicas. Ressaltamos que ter posição central não significa que seja única, pois entendemos aqui que não se trata de uma “crise do petróleo”, muito menos de uma “crise ecológica” ou uma “crise energética”, mas de uma crise estrutural do capital (MÉSZÁROS, 2002) – crise de caráter sistêmico e terminal, uma vez que o sistema do capital atingiu seus limites absolutos.⁷ Essa crise estrutural ainda “vai se tornar muito mais profunda, no sentido de invadir não apenas o mundo das finanças globais mais ou menos parasitárias, mas também todos os domínios da nossa vida social, econômica e cultural” (MÉSZÁROS, 2009, p. 17), domínio só possível pela mundialização do capital (CHESNAIS, 1996).

⁷ Os limites absolutos são aqueles que não podem ser deslocados/ultrapassados no interior da lógica reprodutiva do capital. Constituem parte integrante do funcionamento do capital em sua fase destrutiva, são inelimináveis e avançam junto à autorreprodução do capital, se aprofundando. São eles: o desemprego crônico, a destruição dos recursos naturais finitos, a luta pela emancipação das mulheres (que evidencia a impossibilidade de atender à irreprimível demanda por igualdade substantiva) e o conflito entre o desenvolvimento do capital transnacional e os Estados nacionais. Cada uma destas questões são “quatro conjuntos de forças interativas” “é o centro de um conjunto de grandes contradições”, que “já não representam apenas uma ausência (que por si só já seria bastante ruim); mas um impedimento atuante para a acumulação tranquila do capital e o funcionamento futuro do sistema global do capital” (MÉSZÁROS, 2002, p.227).

Essa análise do pensador húngaro nos remete a questões importantes que problematizaremos ao longo deste capítulo: qual é a natureza dessa crise? Que domínios de nossa vida ela já vem preenchendo? Que relação ela tem com a indústria do Petróleo?

O mesmo autor nos remete ainda à possibilidade de uma crise alimentar global, que coloca algumas possibilidades de questionamentos e reflexões. Como um sistema que alcançou um nível de desenvolvimento de forças produtivas, que têm grande capacidade de produção e armazenamento, aponta para uma crise alimentar global? Esta atingiria os países e classes sociais de forma homogênea? Ou seria uma imanência do sistema capitalista esse modo de produzir?

Essa possibilidade de crise alimentar, inclusive, nos indica que a crise que se apresenta na contemporaneidade coloca em xeque muito mais que uma recessão econômica:

O que está fundamentalmente em causa hoje não é apenas uma crise financeira maciça, mas o potencial de autodestruição da humanidade no atual momento do desenvolvimento histórico, tanto militarmente como por meio da destruição em curso da natureza (MÉSZÁROS, 2009, p. 29).

Essa destruição em curso da natureza tem relação direta com o fim último do capitalismo – a produção de mais-valor. Para compreender a gigantesca produção de mais-valor (e, por conseguinte, de exploração do trabalho) na indústria do petróleo, faz-se necessário compreender o papel central que a mesma ocupa na atual condição do capitalismo na contemporaneidade. Para tanto, é importante situar o poder político e econômico sem precedentes da indústria do petróleo e sua relação com a crise estrutural do capital. Poder assegurado pela posse de reservas de petróleo – poder econômico que prescinde de uma estrutura política de coerção e de consenso.

Não é a toa que Harvey (2005) alerta que os EUA vêm, desde 1940, tentando manter um controle estratégico nos países produtores de petróleo, em especial no Oriente Médio e na Venezuela. A dependência da produção de petróleo por parte das grandes economias mundiais não mostra possibilidade de retroceder. Juhasz (2009) realiza uma extensa pesquisa apontando a imensa lucratividade das empresas petrolíferas e sua relação umbilical com o destino político e econômico dos EUA, financiando campanhas eleitorais norte-americanas e não apenas influenciando, mas, principalmente, se beneficiando do sistema político desse país:

O que compra uma indústria com 133 bilhões de dólares em lucros? A indústria do petróleo comprou ao menos oito anos de uma “oleogarquia” nos Estados Unidos: um governo controlado por um número reduzido de interesses associados ao petróleo. A indústria petrolífera investiu mais dinheiro para eleger George W. Bush, em 2000, do que em qualquer outra eleição antes ou depois. Em retorno, a indústria recebeu, pela primeira vez na história norte-americana, um presidente, um vice-presidente e uma secretária de Estado, que são todos ex-diretores de empresas de petróleo (JUHASZ, 2009, p. 19).

Este comprometimento dos políticos é percebido pela pesquisadora citada quando analisa a condução da votação (ou engavetamento) de leis que beneficiam as grandes produtoras de petróleo no Congresso. Como exemplo, um projeto de lei que propunha transferir 16 milhões de dólares de benefícios fiscais da indústria do petróleo e gás para financiar energias alternativas limpas foi engavetado. Ao pesquisar os membros do Congresso que votaram contra tal proposta, a autora constatou que, entre 1989 e 2006, receberam da indústria do petróleo e gás quatro vezes mais dinheiro para financiar suas campanhas eleitorais do que aqueles que votaram a favor do projeto. Com este maciço investimento o setor do petróleo americano obteve aquilo pelo que pagou: “desregulamentação, cumprimento frouxo da lei, acesso a terra e águas públicas do país, subsídios, benefícios fiscais e até guerras” (JUHASZ, 2009, p. 20).

A autora assim chama a atenção – em toda a sua obra, aliás – para a manipulação do Estado por parte das indústrias petrolíferas, que influenciam as formulações não só de políticas econômicas, mas também de políticas públicas, de modo que não é difícil supor que esta influência espraie-se também para a legislação trabalhista e de proteção ao meio ambiente. Afinal, o poder financeiro deste segmento produtivo é centenas de vezes maior do que o das organizações dos trabalhadores, dos organismos de defesa do consumidor, do meio ambiente e da saúde pública.

Há que se destacar também a relação igualmente umbilical entre a exploração do petróleo e a conotação predatória e destrutiva que a forma de produção e consumo deste bem gera, implicando numa gradativa e cada vez mais veloz destruição da biosfera. Exploração (fase que analisamos nesta tese), transporte, refino, consumo, descarte: cada uma das etapas de manejo dessa *commodity* trazem danos irreversíveis ao meio ambiente, à saúde e ao clima.

Não obstante, ou por isso mesmo, a indústria do petróleo é, sem sombra de dúvida, a indústria mais lucrativa do mundo – entre as dez maiores empresas

existentes no mundo seis são produtoras de petróleo. A empresa Ecson Mobil, por exemplo, foi a empresa mais lucrativa do mundo em 2007 – seu lucro líquido foi de quarenta bilhões de dólares, maior do que o PIB de 93 países (JUHASZ, 2009).

Entre os estudos consultados durante a pesquisa, Juhasz (2009) e Figueiredo (2012) apontam também para as fusões que essas megacorporações realizaram na perspectiva de expandir seu poder de influência no mundo, resultando na criação de monopólios da indústria do petróleo. Mas qual o significado econômico e político disso? Os monopólios significam cada vez mais poder e dinheiro concentrados na mão de um número reduzido de capitalistas, que tendem a controlar a economia e a política global, como demonstram os estudos mencionados.

No entanto, apesar de todo esse apogeu econômico e financeiro, a indústria do petróleo enfrenta uma ameaça à sua existência – o recurso do qual ela depende, está cada vez mais difícil e mais oneroso de ser obtido. Esta possibilidade de extinção também é colocada por Shah (2007), ao constatar que, a cada ano, todo o mundo demanda cerca de 2% a mais de petróleo do que no ano anterior. Em contrapartida, o fluxo de óleo dos campos petrolíferos conhecidos declina de 3% a 5%.

A demanda por energia está crescendo e o petróleo ainda é (e parece que continuará sendo, em face dos parques investimentos em fontes de energias alternativas) o recurso principal e indispensável para atender essa demanda. A indústria petrolífera parece não poupar esforços para extrair cada gota de petróleo existente no planeta, mesmo que isto signifique riscos humanos, ambientais e de continuidade de reprodução da vida.

Ao analisar esta realidade, nos deparamos com a atualidade e seriedade das críticas efetuadas por Mészáros (2009), acerca da processualidade incontrolável e destrutiva do sistema capitalista, que não tem limites para sua expansão, acarretando assim uma destruição da natureza em escala global. Mészáros (2009) constrói uma crítica ao sistema sociometabólico do capital, enfatizando que o mesmo, por não ter limites à sua expansão, em busca crescente de mais valor, converte-se em uma processualidade incontrolável e destrutiva, pautada na descartabilidade.

Além disso, também imputa ao consumo a perda da capacidade de impor limites ao procedimentos produtivos, uma vez que a produção e o consumo supérfluos impulsionam a corrosão do trabalho e a destruição da natureza em escala global. Ele caracteriza o sistema do capital como expansionista, destrutivo e incontrolável – expansionista na busca crescente de mais-valor, destrutivo e incontrolável na sua

processualidade pautada na descartabilidade. Ao realizar a separação forçada do trabalhador dos seus meios de produção, o capitalismo abre caminhos para um desenvolvimento mais dinâmico, sem que a produção esteja atrelada às limitações do consumo dado. É possível antecipar-se a ele e mais: criá-lo e estimulá-lo, sendo possível, para dar suporte a este crescimento, criar novas necessidades e novos valores de uso, que não estão de modo algum ligados às necessidades humanas como tal, mas à necessidade de realização do capital – que gera o “deslocamento radical da produção genuinamente orientada para o consumo destrutivo” (MÉSZÁROS, 2002, p. 678). Este consumo destrutivo baseia-se na produção crescente de mercadorias, muitas vezes desnecessárias e descartáveis, o que pode levar à adoção da

[...] forma mais radical de desperdício – isto é, a destruição direta de vastas quantidades de riqueza acumulada e de recursos elaborados – como maneira dominante de se livrar de capital superproduzido (MÉSZÁROS, 2002, p. 679).

Para o autor, consumo e destruição são equivalentes funcionais do ponto de vista do processo de “realização” capitalista. Este processo leva a uma necessidade de ampliação do círculo de consumo para todos os países – proporcionada pela mundialização da produção, da distribuição e do consumo –, combinada com a utilização de mecanismos brutais de exploração de mais valor, indicando que “os limites para a expansão do capital estão significativamente ampliados e que as condições objetivas de saturação da estrutura global de operações lucrativas do capital significativamente definidas” (MÉSZÁROS, 2002, p. 683).

O capital subordina o valor de uso (que é da esfera da necessidade) ao valor de troca (esfera da valorização). A tendência decrescente do valor de uso reduz drasticamente o tempo de vida útil das mercadorias, diminuindo o ciclo reprodutivo da mesma, acelerando a produção, o consumo e o desperdício. Nesta lógica, qualquer mercadoria pode nunca ser usada, mas ter uma utilidade no que se refere às exigências expansionistas do modo de produção capitalista – não realiza seu valor de uso, mas mesmo assim não perde seu valor de troca. O sistema não sofrerá qualquer consequência se um

[...] dado produto for caracterizado pela taxa de utilização mínima ou máxima, pois essa taxa não afeta em absolutamente nada a única coisa que realmente importa do ponto de vista do capital, a saber: que uma certa quantidade de

valor de troca foi realizada na mercadoria em questão através do próprio ato de venda independente de ser ela, na sequência, sujeita a uso constante, a pouco ou nenhum uso [...] Pois o capital define “útil” e “utilidade” em termos de vendabilidade: um imperativo que pode ser realizado sob a hegemonia e no domínio do próprio valor de troca (MÉSZÁROS, 2002, p. 660-1).

Esta lógica privilegia o consumo para além de uma necessidade estabelecida:

Quanto menos uma dada mercadoria é realmente usada e reusada (em vez de rapidamente consumida, que é perfeitamente aceitável para o sistema), melhor é do ponto de vista do capital: já que tal subutilização torna vendável outra peça de mercadoria (MÉSZÁROS, 2002, p. 661).

Diminuir a taxa de utilização de uma mercadoria, mantendo constante a demanda por seu uso (ou mesmo aumentado esta demanda, como no caso de carros, por exemplo), gera demanda por outra mercadoria. Logo, é extremamente vantajoso para o capital diminuir a taxa de utilização das mercadorias, seja diminuindo deliberadamente a vida útil dos produtos através da obsolescência programada (como ocorre com eletrônicos, eletrodomésticos e automóveis, que se tornam ultrapassados em pouco tempo, motivando a compra de um novo produto), seja privilegiando o uso de bens ou serviços com taxa menor de utilização (compra de automóvel individual em detrimento do transporte público), seja promovendo a extinção de habilidades e serviços de manutenção, incentivando a compra de novas mercadorias em detrimento do conserto das antigas (dificuldade de encontrar profissionais como sapateiros, costureiras, bem como peças de reposição para alguns produtos). Este mecanismo não seria eficaz sem o uso de propagandas de incentivo ao consumo, bem como a venda de um estilo de vida universal, pautado no mesmo, que contribui para o desperdício, bem como para o surgimento e/ou agravamento de diversos problemas sócio-ambientais.

A taxa de utilização decrescente abre novas possibilidades para expansão do capital, uma vez que é um meio necessário para realizar a reprodução em escala ampliada e para aumentar o próprio círculo de consumo. A taxa de utilização decrescente tem mostrado que o objetivo pode ser que a mercadoria se transforme num “fim em si mesma”, tomada como uma possibilidade de expansão ilimitada, de que produção e consumo possam se aproximar da taxa zero de uso. Para Mézáros (2002), a questão que orienta a produção é: como assegurar a máxima expansão possível (e a correspondente lucratividade) à base de uma taxa de utilização mínima, que mantenha a continuidade da reprodução ampliada?

Entretanto, ao fazer esta escolha, o capital também opta por sustentar sua autorreprodução destrutiva, uma vez que a produção crescente de mercadoria gera uma quantidade desmedida de desperdício, provocando o desgaste dos recursos naturais não renováveis, além de poluição e acúmulo de lixo. Estaríamos, assim, eliminando as condições de nossa própria reprodução sociometabólica? Para Mészáros (2002, p.251) “o capital em si é absolutamente incapaz de se impor limites, não importando as consequências, nem mesmo a eliminação total da humanidade”.

Ao reduzir a taxa de utilização das mercadorias, aumenta-se o uso intensivo de recursos naturais e a degradação ambiental de sistemas que sustentam a vida no planeta. A degradação ambiental não está ligada apenas à finitude dos recursos naturais, mas a questões econômicas, políticas, culturais e sociais, e a processos destrutivos de dupla exploração, tanto do trabalho (através da exploração da força de trabalho e de geração de mais-valor) quanto da biosfera (pela exploração sem limites de seus recursos naturais). Para o autor, hoje se colocam os limites absolutos da existência humana, uma vez que os limites do capital agora colidem com os limites da mesma.

Esta produção de mercadorias em escala crescente não seria possível sem o petróleo. É dele que advém, além do combustível, produtos como plásticos, cosméticos (perfumes, ceras de depilação, xampus e condicionadores, batom, creme dental), borracha sintética, alimentos, tecidos sintéticos, produtos de limpeza, medicamentos, lubrificantes, telefone celular, óculos de sol, botões, solas de sapato e tantas outras mercadorias feitas com base no petróleo. É, portanto, um dos grandes responsáveis pela possibilidade de aumento expressivo da produção de mercadorias e seu consequente consumo.

Por isso, falar de uma “crise do Petróleo”, de uma crise de sua produtividade, não significa tirar o eixo de análise da crise do capital, mas reafirmar esta *commodity* como central para a acumulação capitalista moderna e também para a economia e a política mundial, no atual momento de desenvolvimento das forças produtivas, já que um sexto da economia global é investida para extrair petróleo dos depósitos dispersos pela crosta terrestre (SHAH, 2007). Quanto menores os controles ambientais, trabalhistas, de saúde pública e de segurança para os trabalhadores e as comunidades, mais rentável será esta exploração.

Marx e Engels (2007) já ponderavam que o desenvolvimento capitalista ocorre com transformação da força produtiva em força destrutiva. Isto é percebido pela

irresponsabilidade na forma de exploração e produção do petróleo, que só reafirma a preocupação dos ecossocialistas, segundo a qual a lógica do mercado e do lucro é incompatível com as exigências de preservação do meio ambiente (LÖWY, 2010). Aliás, este último autor afirma que a continuidade do “progresso” capitalista e a expansão da civilização fundada na economia de mercado ameaçam diretamente a própria sobrevivência da espécie humana (por conta, principalmente, das consequências catastróficas das mudanças climáticas).

Esta crise vem pondo em perigo as condições físicas de reprodução da vida em sociedade, as condições de vida e a existência de certos países e regiões, mas não as condições de reprodução e de funcionamento do capitalismo enquanto tal, pois acreditamos que “a barreira efetiva da produção capitalista é o próprio capital” (MARX, 2008b, p. 328). A biosfera não se coloca então como uma barreira para o capital, mas para a própria reprodução da humanidade: “A exploração do homem e da natureza até o esgotamento não reflete uma contradição do capitalismo, mas o antagonismo profundo entre ele e as necessidades da humanidade” (CHESNAIS; SERFATI, 2003, p. 68).

O capital transforma a “ecologia” e o “meio ambiente” em nichos de exploração e em novos campos de acumulação de riqueza e de encobrimento das contradições da relação capital-trabalho. A devastação da natureza torna-se campo de valorização do capital portador de rendimentos para acionistas, afinal, o importante é permitir e até estimular “que a acumulação do capital rentista e o modo de consumo fundado na destruição ecológica” (CHESNAIS; SERFATI, 2003, p. 57) prossigam, ainda que isto signifique destruição acelerada de recursos naturais e traga danos irreversíveis para a biosfera. Para os autores citados, existe um poderoso “bloco de interesses” de grupos industriais com forte intensidade poluidora, que são resultados de mecanismos de centralização e concentração – que deram origem aos mais poderosos oligopólios mundiais, erguidos ao redor de indústrias como as do automóvel e do petróleo.

No Brasil, de forma geral, e em Macaé, de forma particular, temos vivido a escassez de água. Esta é uma responsabilidade que tem sido jogada sobre a população. É preciso refletir sobre a

[...] vantagem adicional que constitui o fato de se compelir a população em geral a custear, sob o pretexto da “sobrevivência da espécie humana”, a sobrevivência de um sistema sócio econômico que se defronta agora com deficiências derivadas de crescente competição internacional e de uma

mudança crescente na sua própria estrutura de produção, em favor de setores parasitários (MÉSZÁROS, 2009, p. 52).

Há uma apropriação do discurso ecológico, de forma a extrair lucro até de questões vitais para a própria existência humana, como a água.

Processos de extração, produção, uso e consumo do petróleo têm relação direta com os problemas que atingem a biosfera, tais como as mudanças climáticas, que têm efeitos diretos sobre a vida humana, vegetal e animal. Evidências indicam que estas mudanças são recorrentes e irreversíveis – invernos mais quentes e redução de calotas polares já começam a se manifestar. Como observa Harvey (2011, p. 151): “Nos últimos três séculos, marcados pela ascensão do capitalismo, a taxa de propagação e destruição criativa sobre a terra tem aumentado enormemente”. O desenvolvimento de práticas humanas, que alteram o mundo físico e a teia da vida ecológica, cria uma “segunda natureza”, a natureza remoldada pela mão do homem (HARVEY, 2011), produzindo uma geografia de como se constrói um empreendimento especulativo (com a conivência, cumplicidade e colaboração do Estado).

Além das dificuldades advindas das formas de exploração e consumo dessa *commodity*, as barreiras naturais também têm sido decisivas ao se tratar de sua exploração. Sevá Filho, ao prefaciар o livro de Figueiredo (2012, p.15) define o petróleo como:

[...] um chorume, similar àquele caldo escuro que brota em todos os lixões e aterros sanitários, com alta carga orgânica e contaminante. Um chorume das eras geológicas passadas, quatrilhões de toneladas de biomassa – algas, plânctons, crustáceos, peixes, plantas – sepultadas sob as rochas sedimentares. Mesmo asfixiada e em meio a água salobra, a maçaroca morta vai finalmente fermentando, formando um coquetel oleoso, pegajoso, produzindo gases (metano, hidrogênio e alguns outros), acumulando traços ou proporções importantes de enxofre, de nitrogênio e seus compostos, de metais pesados.

Esse chorume, embora essencial para o sistema capitalista, é um recurso natural não renovável e, depois que uma reserva se esgota, não vai surgir um petróleo novo para ocupar o seu lugar. Seu processo de composição, como vimos, demanda milhões de anos. Em contrapartida, a taxa de seu consumo mundial cresce assustadoramente, superando, inclusive, a taxa de descoberta de novos campos.

O petróleo mais fácil de ser encontrado e extraído, o “petróleo convencional” (JUHASZ, 2009), encontrado essencialmente sob forma líquida, em reservatório subterrâneo, tem atendido nossas necessidades nos últimos 150 anos, tornando-se

tecnologicamente mais difícil extrair o que resta desse tipo de petróleo, além de mais caro e mais destrutivo para o meio ambiente: “O petróleo convencional é encontrado em alto mar, sob as águas dos oceanos, o que torna sua produção arriscada, ambientalmente nociva e destrutiva para as comunidades litorâneas” (JUHASZ, 2009, p. 24). Esse autor relata que mais de 50% do petróleo convencional restante no mundo são encontrados em apenas cinco países: Arábia Saudita, Irã, Iraque, Kuwait e Emirados Árabes Unidos. Os outros 50% encontram-se em 14 países: Brasil, Venezuela, Rússia, Líbia, Nigéria, Cazaquistão, EUA, China, Catar, México, Argélia, Angola, Noruega e Azerbaijão.

Já o “petróleo não convencional” (encontrado em pequenas quantidades, integradas dentro de outras substâncias, como alcatrão ou rocha, deve ser primeiro removido dessas substâncias, com grande custo ambiental e financeiro, para depois surgir como líquido) é ainda mais nocivo para o meio ambiente. As maiores fontes não convencionais de petróleo são as areias betuminosas do Canadá e as regiões de xisto no meio-oeste dos Estados Unidos. O processo de remoção do alcatrão e do xisto da terra, de extração do óleo, de conversão em líquido e de refino em gasolina é intensivo em energia e destruidor da camada de ozônio e contribui, ainda mais, para as mudanças climáticas.

O dióxido de carbono (CO_2), principal responsável pelo efeito estufa, é potencializado pela queima de combustíveis fósseis, principalmente petróleo, gás natural e carvão. O efeito estufa aprisiona o calor solar perto da superfície terrestre, aumentando a temperatura do planeta. Consequentemente, derrete as calotas polares, aumentando as águas do oceano, causando caos climático, aumentando em intensidade e frequência as tempestades e inundações. Ondas de calor e secas, que ameaçam a oferta de alimentos e ampliam a possibilidade de se espalharem doenças, também são problemas preocupantes acarretados pelas mudanças climáticas.

Essa exploração sem precedentes do meio ambiente não está desvinculada da forma de produção e do consumo exacerbado da sociedade. Prova disso é que os EUA é o país que mais contribui para o aquecimento global, liberando 30% de toda a emissão de CO_2 . Para Juhasz (2009), esse país também é o maior consumidor mundial de petróleo e, embora abrigue apenas 5% da população mundial, utiliza quase 25% do petróleo do planeta todos os anos. Um entre sete barris de petróleo do mundo é consumido nas autoestradas norte-americanas. Esse consumo anual pode ser comparado ao de cinco países: China, Japão, Rússia, Alemanha e Índia. Setenta

porcento da emissão de Co₂ nesses países são produzidos por carros e caminhões, que queimam petróleo, e pelas usinas termoelétricas, que queimam carvão e gás natural.

Ainda sobre os EUA convém destacar que a expansão de sua frota de automóveis é maior que seu crescimento populacional. Todavia, não há nenhuma política que vise, pelo menos, equilibrar esse crescimento insustentável. O automóvel, o carro individual, é um dos principais campos de acumulação de mais-valor e um dos eixos do processo de centralização de oligopolização do capital, mas também de dominação social. O fetichismo do automóvel é “umas das mais generalizadas particularizações do fetichismo do dinheiro e da propriedade individual, um símbolo da dominação ideológica e política perene à qual a burguesia aspira” (CHESNAIS; SERFATI, 2003, p. 61).

Os autores também consideram o automóvel uma mercadoria privilegiada para se pensar a relação de forças entre capital e trabalho, mas demonstram como esta mercadoria traz em si uma contradição:

[...] a “salvaguarda do emprego” tornou-se objeto prioritário, senão único, da ação do movimento operário, transformando-se num dos maiores argumentos contra toda proposta séria de limitação do uso do automóvel. (CHESNAIS; SERFATI, 2003, p. 61).

Sem dúvida o automóvel estimula o consumo de petróleo, mas não é só o seu consumo que traz efeitos nocivos e irreversíveis para o planeta. Juhasz (2009) calcula que cada plataforma de petróleo gera, aproximadamente, 97 toneladas de poluentes atmosféricos por ano. Além disso, a ameaça à vida marinha e ao habitat, decorrente da perfuração em alto mar, também é notada, afetando a pesca comercial, o turismo, a recreação litorânea, a qualidade de vida dos que moram nas regiões costeiras, como podemos observar em Macaé.

As questões socioambientais não se restringem apenas ao buraco na camada de ozônio ou ao aquecimento global, pois dizem respeito também a um conjunto muito maior e mais complexo de problemas:

[...] tais questões abrangem todos os aspectos vitais das condições de reprodução metabólica – desde a alocação perdulária de recursos (renováveis e não-renováveis) ao veneno que se acumula em todos os campos em detrimento das muitas gerações futuras; e isso não apenas sob a forma do irresponsável legado atômico para o futuro (tanto armamentos como usinas de energia), mas também no que diz respeito à poluição química

de todo o tipo, inclusive a da agricultura. Além do mais, com referência à produção agrícola, a condenação literal à fome de incontáveis milhões de pessoas pelo mundo afora é acompanhada das absurdas “políticas agrícolas comuns” protecionistas, criadas para assegurar o lucrativo desperdício institucionalizado, sem levar em conta as consequências imediatas e futuras... Causalidade e tempo devem ser tratados como brinquedos dos interesses capitalistas dominantes, não importando a gravidade dos riscos implícitos (MÉSZÁROS, 2002, p. 222-3).

Para Chesnais e Serfati (2003), a “crise ecológica” planetária – que “é a manifestação da destruição das forças produtivas, entre as quais os recursos naturais, para as necessidades da acumulação” (p.68) – tem sua origem nos fundamentos e princípios de funcionamento do capitalismo e se aprofunda na contemporaneidade, “pela dominação do capital financeiro” (p.68), desenvolvendo-se “de modo acelerado sob o efeito da busca pelo capital de ‘soluções’ para suas contradições profundas (taxa e massa de mais-valor, taxa de lucro, superacumulação endêmica, etc.) numa desabrigada fuga para frente” (p. 42).

A internacionalização do capitalismo em escala mundial significa a extensão das relações de produção capitalista, da relação entre capital e trabalho assalariado, tendo sua encarnação material na exportação de implantação de indústrias específicas, que sejam centrais para a acumulação, como a automobilística e a química pesada – ambas com forte ligação com a indústria do petróleo, e também as mais poluidoras e mais perigosas para a destruição da biosfera.

Seus efeitos se repartem de forma muito desigual entre países e regiões e não se circunscrevem apenas ao âmbito ecológico e ambiental – “é impossível dissociar as destruições ambientais e ecológicas das agressões desfechadas contra as condições de vida dos proletários urbanos e rurais e seus familiares” (CHESNAIS; SERFATI, 2003, p. 43) –, sendo impensável discutir a “questão ecológica” dissociada da questão social. Desta forma, até atingir limites insuportáveis, as consequências desta “crise ecológica” afetarão o modo de vida dos proprietários do capital e as camadas sociais que coadunam com seus interesses.

A produção de petróleo, na maior parte do mundo, alcançou ou está prestes a alcançar seu auge. Dos 34 países elencados por Shah (2007), apenas três ainda não alcançaram o ano de pico da produção de petróleo – Iraque, 2017, Kuwait, 2015, e Cazaquistão, 2033 – e 19 já haviam atingido esse pico antes mesmo dos anos 2000.

Juhasz (2009, p. 23 e 24) analisa os países que têm as maiores reservas de petróleo convencional ao mesmo tempo em que analisa o aumento de construção de

bases e instalações militares norte-americanas, bem como a distribuição de tropas ao redor do mundo. Esses equipamentos de guerra seguem os locais com petróleo e as rotas de seu transporte, acarretando um alto custo para quem vive nesses países (abuso contra os direitos humanos, destruição ambiental, ocupação militar e guerra).

Esta análise vem demonstrar o papel importante que a produção do petróleo desempenha no capitalismo mundial, reforçando o poder econômico e político desta indústria. Harvey (2005, p. 25) nos alerta que “quem controlar o Oriente Médio controlará a torneira global do petróleo, e quem controlar a torneira global do petróleo poderá controlar a economia global, pelo menos no futuro próximo”, reafirmando o poder que a indústria do petróleo possui, seja nas relações econômicas, seja na força de esconder a usurpante exploração a que o trabalhador é submetido.

As questões suscitadas aqui pretendem dar às questões relativas às condições físicas de reprodução da vida em sociedade o estatuto de questões teóricas e políticas, demonstrando o vínculo intrínseco entre produção orientada para a criação de mais-valor, consumo/desperdício e destruição da biosfera, base natural de reprodução sócio-metabólica da vida.

O capital objetiva realizar-se e expandir-se, sem considerar as implicações para as necessidades humanas. Mas a subordinação das necessidades humanas à reprodução do valor de troca (no interesse de autorrealização ampliada do capital), não vai se sustentar indefinidamente – uma vez que os limites vêm sendo postos pelo próprio sistema de capital, sinalizados aqui como limites postos pela própria sobrevivência. Mészáros (2002) reitera que a disjunção entre necessidade e produção de riqueza não pode sustentar a si própria indefinidamente.

O sistema capitalista pode ser histórico, tem o sistema de necessidades humanas, junto com suas condições de satisfação, radicalmente alterado no curso das transformações históricas. Mesmo as condições naturais inorgânicas de troca metabólica com a natureza vêm se reconstituindo. Para Mészáros (2002), a unidade das condições orgânicas e inorgânicas da existência humana foram há muito perdidas. Mas hoje nos deparamos com a impossibilidade de sustentação do desenvolvimento produtivo, que não sustenta um domínio humano socialmente viável sobre as forças da natureza – destruir a biosfera é destruir a base de sustentação natural da própria vida, o modo de produção metabólico do homem com a natureza.

Pretendemos assim destacar a radicalidade da soberania do petróleo na indústria e na economia global, pois nem a natureza – impossível ao homem de

controlar totalmente e condição necessária à sobrevivência da própria espécie – é um limite. Ao que perguntamos: se o petróleo reina soberano a despeito dos próprios limites naturais, por que o trabalhador e seu sofrimento seriam um limite?

1.2 Terceirização como estratégia de acumulação do capitalismo mundial

Como mencionado anteriormente, a terceirização reproduz tendências do cenário internacional de reestruturação do sistema capitalista de produção e de mundialização do capital. Ela é uma estratégia de diminuição de custos da produção, pela diminuição do uso da força viva de trabalho, intensificação e precarização, bem como enfraquecimento dos coletivos de trabalho. Adquiriu ares de modernização, tornando-se uma estratégia da mundialização e externalização do capital. Como mecanismo de gestão empresarial, é o mais difundido nas últimas décadas (DRUCK, 2002), tendo o crescimento desta modalidade de contratação ocorrido tanto no setor econômico de produção, quanto no comércio e nos serviços.

Nosso esforço aqui é construirmos uma compreensão acerca da terceirização, apoiando-se para isso em autores que já vêm debruçando seus estudos acerca da temática – Druck (1999), Araújo (2001), Dieese (1993), Martins (1994), Marcelino (2008), Alves (2005), Faria (1994), Thebaud-Mony e Druck (2007), Druck e Franco (2007), Silva e Franco (2007). Acreditamos que precisar nossa apreensão do que entendemos por terceirização seja um primeiro passo, importante para a compreensão de nosso objeto de estudo e para o desvelamento de seu significado quanto à reestruturação do capitalismo. A escolha dos autores com que estabeleceremos o diálogo não foi aleatória, mas devido à sua contribuição para as reflexões acerca da terceirização no Brasil em diferentes períodos. Ressalta-se, entretanto, que foram selecionados autores que entendem a terceirização como uma forma singular de precarização do trabalho.⁸

Em um documento do DIEESE elaborado em 1993, a terceirização é definida como um processo que “se caracteriza quando uma determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos trabalhadores de uma empresa e é transferida para outra

⁸ Para uma abordagem de diferentes enfoques da terceirização, com ênfase nas áreas do direito e da administração, conferir Sirelli (2008), Marcelino (2008) e Carelli (2003).

empresa, então, chamada de “terceira”. O trabalho pode ser executado tanto dentro da empresa, por trabalhadores de outra empresa, quanto ser desenvolvido na empresa “terceira” e o produto ser levado à empresa contratante. Uma mesma empresa pode transferir uma parte da produção para a empresa contratada, como também pode conviver com trabalhadores contratados com vínculo empregatício direto atuando juntamente com trabalhadores terceirizados, na condução de uma mesma atividade. Os dois tipos de terceirização estão presentes nas atividades de perfuração na Petrobras de Macaé.

Nesse mesmo documento, a terceirização apresenta-se diretamente vinculada à ideia de focalização (DIEESE, 1993), que consiste na seleção de atividades que, na produção da empresa, não têm correspondência direta com o que é configurado como foco central da mesma. A adoção desta estratégia representa para a empresa redução de gastos e ao mesmo tempo a ampliação da sua produtividade. Com este redirecionamento, um produto pode ser fabricado com uma necessidade menor de investimento e a empresa adquire maior facilidade em sobreviver a crises (é mais fácil cortar encomendas do que se desfazer de ativos⁹). A focalização das atividades tem como pressuposto ainda facilitar a gestão empresarial, objetivando uma diminuição da diversidade das formas de organização da produção e do trabalho.

Faria (1994) argumenta que a terceirização não está restrita a tarefas auxiliares, mas também a parcelas importantes do processo produtivo. Para ele, o objetivo é reduzir custos fixos. Ele caracteriza esse processo no país como um “*outsourcing* tupiniquim”, uma vez que aqui o *outsourcing* (busca de suprimentos) e o estabelecimento de parcerias são secundários, em detrimento da redução de custos:

É o “*outsourcing* tupiniquim” no estilo e conceito do empresário fazendeiro. Esta modalidade de terceirização mantém o antagonismo com os empregados e com o movimento sindical. [...] objetiva-se obter lucro no curto prazo – a redução de custos faz-se com a redução da mão-de-obra (FARIA, 1994, p. 43).

O objetivo de reduzir gastos à custa da redução do dispêndio com força de trabalho, entretanto, não é uma realidade só do Brasil, como apontam os estudos de

⁹ “Ao transferir para terceiros, parte da produção, a empresa passa a ser compradora e, assim, transforma custos fixos em variáveis. Isto acontece na medida em que a empresa não precisa mais manter equipamentos e instalações. Desta forma os custos fixos passam a ser do fornecedor, não mais da empresa” (DIEESE, 1993, p. 13).

Faria (1994) e Marcelino (2008). O que os autores chamam a atenção é para as características que esta modalidade de contratação assume no país: os ditames “modernos” da organização da força de trabalho somam-se às relações de poder arcaicas e patrimoniais, que trazem para as relações de trabalho um forte traço de pessoalidade. A redução de custos aqui se traduz de forma ainda mais cruel para o trabalhador. Druck (1999) aponta, com base em estudos empíricos realizados por ela, as singularidades regionais e setoriais das formas sob as quais a terceirização vem sendo adotada pelas empresas, reforçando o caráter excludente da mesma no país.

Nas análises de Faria (1994) e Marcelino (2008), fica evidente que a terceirização está relacionada à diminuição de custos, à competitividade e à produtividade, em uma clara tentativa de retomada dos lucros e intensificação da exploração do trabalhador. Para nós, a terceirização sempre tem o objetivo de afirmar sua capacidade de reduzir custos, sendo um instrumento privilegiado de recomposição da taxa de lucros – o que explica a agilidade e a força que vem tendo na totalidade das relações de trabalho nas três últimas décadas.

Ao nosso entendimento, o objetivo central da terceirização não é concentrar-se na atividade-fim, no produto estratégico, ao contrário do que pondera o próprio Faria (1994) ou mesmo Alves (2005). Faria (1994, p. 43) não esclarece seu entendimento acerca da terceirização:

Com a terceirização, a empresa concentra-se no seu produto estratégico, naquilo que ela é capaz de fazer melhor, com competitividade e maior produtividade. As tarefas secundárias e auxiliares são feitas por empresas que se especializaram de maneira mais racional com um custo menor.

Alves (2005) relata que a empresa tende a descentralizar suas atividades subsidiárias (atividades-meio) concentrando-se nas atividades-fim¹⁰, e, para tanto, contrata empresas terceiras que dão respaldo aos demais serviços. Funcionam como atividades em rede: “uma nova forma descentralizada e externalizada de firma, o que é denominado ‘empresa-rede’ (firme réseau, impresa rete ou network firm), mais adequado à lógica instável do capitalismo mundial” (ALVES, 2005, p. 57). É, ao

¹⁰ Francisquini (2004) analisa autores que vêm se debruçando na conceituação de atividade-meio e atividade-fim, sendo termos difíceis de precisar definições. Atividade-meio será aqui tomada como “aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços” (DELGADO, 2002, p. 429).

mesmo tempo, uma relação de “flexibilidade” do processo de trabalho e de integração entre as empresas, reestruturando os coletivos de trabalho.

Em nosso entendimento, não é a atividade-fim que direciona ou mesmo justifica o processo de terceirização, como afirmam os autores.

Druck (1999) entende a terceirização como um dos componentes do modelo japonês, que estabelece uma relação de subcontratação com as empresas menores¹¹, com salários e benefícios inferiores à empresa-mãe, evidenciando uma discrepância unilateral nas relações de poder entre pequenas e grandes empresas. Para a autora, esta é uma estratégia privilegiada de externalização da produção. Para ela, o discurso que eleva a terceirização a uma possibilidade de crescimento e oportunidade cai por terra, haja vista que não há um equilíbrio de poder entre capital e trabalho.

A autora também chama atenção para a imprecisão na legislação trabalhista, o que dificulta definir o que é uma irregularidade nos processos de contratação via terceirização – o que impede inclusive que se criem estratégias de ação dos sindicatos. Marcelino (2008) ressalta que a função do direito tem sido a de regularizar o que a prática empresarial já impôs – o que evidencia a discrepância na relação de poder entre capital e trabalho.

Marcelino (2008) compreende que para definir terceirização, é necessário refletir acerca do objetivo da adoção desta estratégia de gestão da força de trabalho. Para a autora,

[...] terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho. Ou seja, é a relação onde o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra (MARCELINO, 2008, p. 41).

Ficam claros nesta definição, defendida pela autora, dois vieses de análise: a relação empregatícia estabelecida e a capacidade de reduzir gastos desta modalidade de contratação, evidenciando sua utilidade enquanto instrumento para a recomposição da taxa de lucro. Segundo a autora, a escolha pelo parâmetro da relação empregatícia não é aleatória e justifica-se pelo fato de ser a natureza dos

¹¹ No caso estudado, além de empresas menores, há também oligopólios mundiais que prestam serviço para a Petrobras, como discutiremos adiante.

contratos firmados entre as empresas/fundações e trabalhadores que encontramos o que há de mais estável nestas relações.

Todo o resto é fluido: a definição de atividade-fim e atividade-meio, a real capacidade técnica das empresas subcontratadas, a noção de parceria, a ideia de que a terceirização garante qualidade (MARCELINO, 2008, p. 42).

Ela ainda especifica que por relação empregatícia refere-se ao fato de que entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve há outra empresa, cujos recursos advêm da contratante, e os lucros são auferidos a partir da intermediação da força de trabalho. Em estudos anteriores (SIRELLI, 2008), tomamos como definição da terceirização o conceito que levava em conta a especialização da empresa contratada, mas ao analisar este fenômeno com maior rigor teórico, reafirmamos a ambiguidade dos conceitos de atividade-fim e atividade-meio. Concordamos com Marcelino (2008, p. 43) quando a mesma afirma, ao analisar a especificidade do Brasil, que “uma definição de terceirização não pode basear-se na especialização da terceira. Certamente isso não é o fator determinante para se subcontratar trabalhadores no Brasil”.

Corroboramos aqui a interpretação de Marcelino (2008), segundo a qual a terceirização tem como fator central a relação empregatícia: entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve há outra empresa, cujo recurso provem da primeira, e os lucros são obtidos a partir da intermediação da força de trabalho. Nesta relação não importa a especialidade técnica, qual a especialização da contratada, nem se trata de atividade-meio ou fim. “Toda vez que uma empresa resolve terceirizar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho (os trabalhadores, os terceiros)” (MARCELINO, 2008, p. 44). O contrato de trabalho adquire valor central aqui, pois deixa de ser um contrato trabalhista (empresa x trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa x empresa).

Tal acontece se a empresa subcontratada é ou não especialista na função, se o contrato dela com seus trabalhadores é ou não por tempo indeterminado e se a relação entre contratante e subcontratada é ou não duradoura (MARCELINO, 2008, p. 44).

Nesta conceituação, fica nítida a condição de “terceiro” do trabalhador, de não pertencimento à empresa em que ele efetivamente trabalha. Tomando esta definição como rumo de nossas análises, as principais formas de terceirização no Brasil,

apontadas por Marcelino (2008, p. 47-48) são: cooperativas de trabalhadores que prestam serviços para uma empresa contratante; empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal; empresa externa à contratante subcontratada para uma tarefa específica; empresas de serviços internos à contratante; as chamadas personalidades jurídicas (PJs) (que contam apenas com o trabalhador-empresário, “dono da empresa”, que muitas vezes presta serviço para a empresa em que trabalhava anteriormente) e quarteirização. Estas formas de estabelecer contratos nada mais são do que estratégias de diminuir custos com a força de trabalho, bem como a recomposição do domínio sobre as classes e de padrões de emprego formal, instituindo renovadas formas de precarização e intensificação do trabalho.

Borges (2011), Alves (2011) e Antunes (2011) coadunam-se com nossas análises de que o aumento dos vínculos formais (muitos advindos dos contratos terceirizados) não tem sido sinônimo de aumento de qualidade nestes postos de trabalho, e usam a precarização do trabalho como explicativo deste momento histórico de exploração do capital, uma vez que, em tempos de degradação do trabalho, estamos defronte a “outras modalidades e modos de ser da precarização”, rumo a uma precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2011, p. 17) e a uma “nova precariedade salarial” (ALVES, 2011).

[...] o novo período de expansão, mesmo que marcado pelo expressivo crescimento dos vínculos formalizados funda-se no patamar rebaixado de exploração salarial que resultou da reestruturação produtiva e, por não romper com os mecanismos estruturais de precarização acaba por não sinalizar com horizontes seguros e protegidos para os que vivem do trabalho (BORGES, 2011, p. 111).

É importante enfatizar que o aumento de postos de trabalho formais, no entanto, não significa diminuição ou extinção do trabalho informal e do desemprego.¹² Trabalho informal e desemprego são faces de uma mesma necessidade do capital, que cumprem, inclusive, “papel ativo no ciclo de valorização do valor, especialmente pela criação de um enorme excedente de força de trabalho que subvaloriza quem se mantém no universo do trabalho assalariado” (ANTUNES, 2011, p. 417).

¹² O caso de Macaé é emblemático: uma cidade que aponta aumento de vínculos formais de trabalho maiores que o do Estado e do país, foi líder no ranking do trabalho análogo à escravidão, em 2014, no Brasil (BAGGIO, 2015).

As mudanças são percebidas também no perfil do trabalhador e das formas de contratação entre empresas, acarretando implicações diversas ao processo produtivo, com uma nova proposta de organização social da produção e uma reposição do princípio de cooperação e de divisão do trabalho (temas que serão analisados adiante). Chesnais (1996) chama a atenção para a internacionalização da produção, peça chave do capitalismo mundial, que busca integrar os processos de trabalho em diferentes regiões do mundo, reestruturando a compreensão de trabalhador coletivo. Busca-se o *outsourcing* no mundo, através de fornecedores para além das fronteiras nacionais:

A terceirização é a primeira fase de um estágio hiperavanzado do novo modo de produção capitalista. Nele o fabricante tradicional abandona suas linhas industriais próprias em favor de fornecedores mais preparados em termos de custos. A primeira fase da terceirização – *outsourcing* – é superada por uma segunda fase – o “*global sourcing*” ou busca de fornecedores em outros países, principalmente nos mais pobres. A empresa passa a gerenciar a qualidade da produção comprada de terceiro, elaborar o marketing e cuidar da logística de distribuição (FARIA, 1994, p. 44).

A busca de fornecedores para além das fronteiras nacionais é salientada também por Pochmann (2008). Ao analisar a eficácia da terceirização em âmbito mundial, o autor ressalta que esta não pode ser analisada deslocada do entendimento das corporações transnacionais em rede. A internacionalização da produção emergiu e cresceu, trazendo nova roupagem às relações intra e entre filiais e matriz, recompondo o processo produtivo dentro das exigências de plena integridade e articulação do sistema de produção mundial, dando origem ao que este autor denomina de transnacionalização, capaz de propiciar a expansão de redes de empresa e subcontratação da força de trabalho para além das fronteiras nacionais.

Com a difusão de empresas em rede, as corporações transnacionais recompõem o sistema de produção com componentes derivados das diversas partes do mundo, permitindo a integração do processo de trabalho. Este movimento veio acompanhado pelo crescimento de empresa menores e especialização em diferentes etapas da atividade produtiva, permitindo diminuir a força de trabalho utilizada diretamente pela empresa. Pochmann (2008, p. 15) cita como exemplo a empresa estadunidense Ford :

[...] que passou a montar o automóvel Escort na Alemanha e Inglaterra, a partir da composição de freios e pneus provenientes de filial na Bélgica, de rádio no Canadá, de baterias e retrovisores da Espanha, de pulsadores hidráulicos dos Estados Unidos, de alternadores e ventiladores da França, de motores de arranque do Japão, entre outras localidades e componentes coordenados centralmente.

A transnacionalização acarreta maior precarização nos países “em desenvolvimento”, uma vez que nestes locais o excedente da força de trabalho aceita condições de trabalho muito inferiores às condições postas nos países de localização da matriz.

Corroboramos com a hipótese de Chesnais (1996) de que as formas assumidas pela mundialização dos grupos industriais, dos grandes grupos de distribuição e do capital monetário, exercem, de modo estrutural, um efeito depressivo sobre a acumulação, ainda que diferenciado entre países e regiões. A mobilidade do capital produtivo traz consequências drásticas para a relação capital-trabalho, expressas principalmente na distribuição de postos de trabalho muito superior à criação de novos empregos, com uma fortíssima pressão para reduzir mais os custos, eliminando pessoal e automatizando em velocidade máxima. Estas mudanças só podem ser introduzidas porque

[...] a mobilidade de capital permite que as empresas obriguem os países a alinharem suas legislações trabalhistas e de proteção social àquelas dos Estados onde forem mais favoráveis a ela (isto é, onde a produção for mais fraca). Essa mobilidade tende necessariamente a limitar a eficácia de medidas como a redução do tempo de trabalho (CHESNAIS, 1996, p. 306).

Em uma estimativa feita por uma pesquisa realizada em 145 países, em 2006, Pochmann (2008) especifica que 15,5% do total da força de trabalho empregada no mundo estão inseridos em atividades terceiras, sendo que 11,2% deste total são empregados pela terceirização transnacional. Acreditamos que hoje, quase dez anos depois, este número seja ainda mais expressivo.

Em 1994, Faria (1994) apontava que a terceirização estava acontecendo com maior rapidez nas áreas de manutenção, segurança, serviços jurídicos, contabilidade, administração, processamento de dados e informática. Salientava também a produção por peças, principalmente no setor de confecção. O que é notado em sua análise é que a terceirização vinha atingindo quase todos os setores produtivos.

Em estudo mais recente, Borges e Druck (2002), ao comparar os resultados de uma pesquisa realizada em 1990, na indústria petroquímica, com as mudanças

oriundas do processo de terceirização na Bahia em uma década, constataram que, no início dos anos 1990, já se introduzia a terceirização em áreas nucleares da empresa e que este processo se tornou comum no final da década, evidenciando a mudança no tipo de atividade terceirizada.

Em pesquisa realizada no Estado de São Paulo, em 2007, Pochman (2008) aponta uma mudança similar à encontrada na Bahia: aumento de terceirizações vinculadas à atividade-fim (que o autor denomina superterceirização) e de terceirização de atividades mais sofisticadas, de trabalhadores mais qualificados.

Vale ressaltar que, em 1985, as atividades de faxineiro e de serviço de conservação de logradouros compreendiam 57,4% do total de empregados terceirizados no Estado de São Paulo. Em 2005, estas duas atividades continuam sendo as mais representativas, porém, representam 26,1% dos postos de trabalho terceirizados. O estudo aponta um aumento de micro e pequenas empresas que fornecem trabalhadores mais qualificados. Esta mudança no perfil do trabalhador terceirizado é acompanhada por mudanças na remuneração, nos anos de escolaridade, na presença de força de trabalho feminina e na faixa etária dos trabalhadores terceirizados. Na década de 1980, privilegiava-se o trabalhador de baixa escolaridade, e com isso, menores salários. Se em 1985, 80% dos trabalhadores recebiam até dois salários mínimos, em 2005 este número cai para 58,8%. A faixa de renda de 3 a 5 salários mínimos, que representava menos de 20%, hoje representa mais de 30%. Desde o ano 2000, no entanto, há uma contenção das ocupações que recebem mais que cinco salários mínimos. Pochman (2008) explica como um dos fatores desta diferenciação a mudança no tipo de atividade terceirizada, demonstrando que tem havido não só um aumento, mas uma generalização desta forma de contratação.

A qualificação pode ser um dos indicadores que explicam a diminuição drástica da força de trabalho feminina empregada em São Paulo. Na década de 1980, a força de trabalho feminina era responsável por mais de 50% dos empregos terceirizados. Em 2005, este número cai para 38,3%. Em 1980, era grande a presença do grupo etário com mais de 40 anos – perfil alterado nos anos 2000, quando passa a prevalecer a faixa etária de 25 a 39 anos de idade.

Fica explícito nestes dados uma radical mudança no perfil da força de trabalho terceirizada, que não é mais composta apenas por trabalhadores de baixa qualificação, evidenciando que cada vez mais trabalhadores qualificados estão

sujeitos à flexibilização dos vínculos e dos contratos, bem como à precarização do trabalho. Estes dados revelam um novo perfil do mercado de trabalho formal e nos dá elementos para análise da precarização do trabalho que se consolida no Brasil e, especificamente, nas empresas terceirizadas pela Petrobras em Macaé, em que a terceirização abarca não só os trabalhadores com menor escolaridade (como os homens de área), mas também engenheiros, médicos, administradores, psicólogos, enfermeiros, dentre outros.

Além de tudo, a rotatividade do trabalhador na empresa terceirizada também é muito mais elevada do que na empresa contratante, aumentando a insegurança contratual dos trabalhadores. No Estado de São Paulo, a cada ano, 8 em cada 10 trabalhadores são substituídos por empresas terceirizadas (POSCHMANN, 2008, p. 22). A rotatividade do trabalhador terceirizado, em 2005, foi de 83,5%, enquanto do trabalhador não terceirizado foi de 49,1%. No caso da Petrobras esta rotatividade é ainda mais discrepante: enquanto o trabalhador concursado tem a estabilidade garantida, o trabalhador terceirizado se vê diante de uma dupla insegurança: a insegurança cotidiana do risco de demissão e a insegurança acarretada pelo fim do contrato da empresa terceirizada com a Petrobras. Para Chesnais (1996), as firmas terceiras são as que mais sofrem com imprevistos conjunturais e é sobre os trabalhadores destas que recai o peso da precariedade contratual, combinado com níveis de salários inferiores. Esta característica de instabilidade no emprego traz consequências para as relações de trabalho e de vida do trabalhador, que serão analisadas adiante.

O rendimento médio do trabalhador terceirizado foi 50% inferior ao rendimento dos empregados formais paulistas. A relação entre terceirização e precarização do trabalho é direta, porque o trabalhador terceirizado tem uma rotatividade maior e permanece contratado em uma mesma empresa metade do tempo de um trabalhador efetivo. Além disso, ele está sujeito a condições de trabalho mais precárias, que podem levar a acidentes de trabalho. A maioria dos acidentes de trabalho inclusive fatais em grandes empresas, como a Petrobras e empresas do setor elétrico, estão associados a trabalhadores de empresas terceirizadas. De cada cinco trabalhadores que morrem em acidentes de trabalho, quatro são terceirizados (MARQUES, 2015). Os terceirizados recebem salários 27% menores, passam em média 2,6 anos a menos nos empregos, possuem em média 3 horas a mais de jornada por semana do que contratados diretamente. Com mais gente fazendo jornadas maiores, a probabilidade

é que caia o número de vagas em todos os setores. Se o processo fosse inverso e os terceirizados passassem a trabalhar o mesmo número de horas que os contratados, seriam criadas 882.959 novas vagas, segundo Marques (2015).

Trabalho escravo e terceirização também caminham juntos: entre 2010 e 2014, cerca de 90% dos trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo eram terceirizados, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Casos como esses já acontecem em setores como mineração, confecções e manutenção elétrica.

As tendências apontadas aqui, de diversificação do perfil da força de trabalho terceirizada e de terceirizações vinculadas à atividade-fim, apontam a provisoriedade da tese de que a terceirização se baseia na focalização da empresa na realização da atividade-fim. Este não é o objetivo principal da terceirização. Em nossa análise, a terceirização não pode ser analisada desvinculada das outras mudanças que ocorrem na forma de organizar o capitalismo, suas relações de produção, exploração e alienação. Terceirizar é uma forma de diminuir custos fixos com a força de trabalho, “flexibilizar” contratos e vínculos, avivar a precarização do trabalho e do trabalhador, intensificar o trabalho e diminuir a capacidade de organização e resistência da classe trabalhadora.

1.3 O papel estratégico na indústria do Petróleo no desenvolvimento econômico do Brasil

Tomaremos adiante a indústria petrolífera no Brasil, e mais detidamente em Macaé, lugar onde nossa pesquisa se deterá, para podermos posteriormente pensar a experiência do trabalhador dentro dessa realidade. A dependência do petróleo, como a conhecemos hoje, dita os rumos das histórias dos países, bem como o investimento em pesquisas e desenvolvimento científico dos mesmos. No Brasil, esta realidade não foi diferente.

O início da indústria brasileira de óleo e gás foi marcada pelo descaso da iniciativa privada, nacional e internacional. É com o padrão de desenvolvimento econômico adotado pelo Brasil após a Revolução de 1930 que o Estado fortalece sua intervenção na economia e assume funções infraestruturais, construindo um projeto

nacional de desenvolvimento nacionalista, pautado pela busca da substituição das importações. Esse projeto se fortalece no decorrer dos governos Vargas (1930-1934, 1934-1937, 1937-1945).

Campos (2014) traça um histórico político-econômico do setor, recuperando o fato de que esta constituição do mesmo não foi “natural”, mas perpassada por conflitos entre a iniciativa privada e o governo federal, bem como por interesses nacionalistas. É o fracasso da iniciativa privada, somado ao momento histórico vivido pelo país, de fortalecimento e crescente participação do Estado desenvolvimentista (1930-1953), que vai dar o impulso de investimento público no setor, que culminará com a criação da Petrobras. A busca pela autossuficiência desta *commodity* tornou-se uma forma de pressão popular, marcada pela reivindicação dos movimentos sociais, indo ao encontro dos anseios populistas e nacionalistas do então Presidente da República, Getúlio Vargas (1930 - 1934, 1934 - 1937 e 1937 - 1945).

A construção do Brasil industrial tem o Estado como ator central, desde o segundo governo Vargas (1934 - 1937) até Geisel (1974 - 1979), criando um ambiente favorável à ampliação de poder e à expansão das empresas produtivas estatais. “As empresas estatais foram criadas para alavancar e fortalecer a acumulação dos agentes privados nacionais e, por essa via, alargar os espaços de soberania do capitalismo nacional” (ALVEAL, 1994, p. 16).

A campanha “O Petróleo é nosso”, que tem início em 1947, exigia o monopólio do Estado para todas as fases de exploração da indústria petrolífera, sendo a maior expressão da tese nacionalista. Entretanto, o “Estatuto do Petróleo”, apresentado à Câmara dos Deputados no mesmo ano foi contra essa proposta. É no ano seguinte, com a implantação do Plano Salte, que os setores de transporte e refino da indústria petrolífera nacional serão estimulados, assim como as atividades de pesquisa.

A aprovação da Lei nº 2.004/53, que criou a Petrobras – Petróleo Brasileiro S. A., foi perpassada por debates árdios, complicados e complexos, que expressavam a disputa pelo controle desta *commodity* entre Estado e capital privado (nacional e estrangeiro). A Petrobras acaba por constituir-se como uma empresa mista, limitando o quadro de acionistas, excluindo as empresas estrangeiras. A lei garantiu um controle acionário do governo federal e estabeleceu o monopólio de pesquisa e extração, refino e transporte do petróleo e seus derivados (LEITE, 2009).

Ianni (1981) situa a Petrobras dentro da grande indústria brasileira. Mesmo na época, já é difícil situá-la e especificá-la no emaranhado de empresas e investimentos

públicos e privados que o Estado se dispõe a realizar: o setor nacional aparece como “capital nacional” ou “empresa privada nacional” e o setor estatal é mencionado como “empresa governamental”, “empresa do Governo”, “estado”, ou “setor produtivo estatal”. Mesmo depois de muita pesquisa, os vínculos econômicos e políticos não são visíveis, sendo os três setores da economia um emaranhado.

Desde logo cabe observar que a distinção entre estatal, nacional e imperialista não é senão uma dimensão da realidade econômica. Na prática, o tripé do capitalismo no Brasil apresenta diversas articulações e determinações recíprocas (IANNI, 1981, p. 38).

Estas articulações e determinações não são diferentes na Petrobrás. No Brasil, a forma dominante de empresa estatal tem sido a sociedade de economia mista.

Em geral, atribui-se a esse formato a vantagem não só de possibilitar grandes investimentos em países onde o mercado de capitais é insuficiente, mas ainda a possibilidade de atrair capitais e poupanças privadas, mercê da garantia oferecida pela participação do capital do Estado (ALVEAL, 1994, p. 81).

Desde a criação da Petrobrás, atrair capitais privados tem sido uma questão importante. Esta foi a forma encontrada para ampliar sua autonomia e seu poder decisório. É a sustentação financeira que a petrolífera consegue com este projeto que vai garantir seu crescimento e relativa independência do Estado na tomada de decisões. Para operar, foi necessário criar entidades que se “desintegrassem” da estrutura do Estado para se integrarem a regimes jurídicos próprios de empresas privadas, evidenciando, desde a sua criação, a proximidade com a perspectiva empresarial.

É dentro dessa lógica que a Petrobrás nasce e se constitui como uma peça-chave do projeto desenvolvimentista no Brasil, uma vez que ela surge e se consolida com a perspectiva de fortalecimento do projeto burguês de industrialização nacional.

O período de sua constituição é marcado, no Brasil e no mundo, por um movimento de Estados intervencionistas. Aqui, este movimento tem um significado que revela a face do Estado brasileiro de ser o alicerce da organização e apoio do desenvolvimento capitalista no país, fortalecendo as elites econômicas.

Para Alveal (1994), a entrada do Estado na esfera produtiva se dá no período de criação da Petrobras, na década de 1950, buscando acelerar o crescimento industrial, uma vez que a conjuntura do pós-guerra colocava alternativas para a elite

burocrática estatal, que deteve elevados graus de autonomia na definição dos rumos da economia. Esse processo deu-se entre representantes do empresariado e altos funcionários do Estado, excluindo a classe trabalhadora.

Na década de 1960 a exploração de Petróleo se consolida e o Brasil atinge a autossuficiência na produção de gasolina, óleo diesel e querosene (SHAH, 2007). No início desta década (1961), dá-se início à perfuração nas plataformas continentais (mas apenas em 1968 encontrou-se petróleo na costa brasileira) (PETROBRAS, s/d).

O governo militar impõe uma mudança no perfil das estatais, em geral, e no da Petrobras, em particular (como veremos adiante), mantendo as funções de suporte à acumulação privada, mas adequando-as à lógica do mercado, tornando-as empresas lucrativas e competitivas, passando o Estado a desempenhar a função do grande capital (IANNI, 1981). O grande mote da ditadura, que o autor afirma repetidamente, é o planejamento como técnica e retórica do governo, com vistas a fortalecer o aparelho estatal “de modo a favorecer, orientar e dinamizar a acumulação privada do capital” (idem, ibidem, p. 05).

Para transformar o Brasil em uma “potencia mundial” ou, no mínimo, “continental”, abria-se o país para o capital imperialista e acentuava-se a superexploração do proletariado e do campesinato. Adotaram-se, nesse período, diretrizes destinadas a por a ciência e a tecnologia a serviço do desenvolvimento das forças produtivas e relações de produção, em benefício do capital monopolista - “tratava-se de ajustar a política de ciência e tecnologia à ‘estratégia nacional de desenvolvimento’, ao modelo brasileiro de crescimento”, de modo a alcançar a “maximização das taxas de crescimento” (IANNI, 1981, p. 20). A articulação econômica e política caminhava de forma tão alinhada, que “o aparelho estatal passou a funcionar principalmente como um aparelho do capital” (idem, ibidem, p. 21).

A Petrobras teve papel importante na modernização capitalista brasileira e na conformação do Estado como aparelho do capital. “Após 1964 a Petrobras avança sobre a precariedade do setor privado nacional, transformando-se em parceiro privilegiado do capital multinacional e, nesse sentido, mediador da integração do país no capitalismo internacional” (ALVEAL, 1994, p. 132). Para Ianni (1981), se até 1964 a Petrobras foi um ator protagonista do Estado, em 1965 ela transforma-se também em um ator protagonista do mercado. A partir de então, vai-se acentuando o viés mercantil, destacando-se o papel estritamente empresarial da estatal, que vai

assimilando lógicas de monopólio e oligopólios – perfil que predomina até os dias de hoje.

O Estado passa a atuar em todos os níveis da vida econômica de forma a propiciar a acumulação monopolista, buscando dinamizar a acumulação da mais-valor relativa e absoluta, desenvolvendo um amplo e complexo instrumental – ministérios, autarquias, empresas públicas (dentre as quais, a Petrobras), sociedades de economia mista, superintendências, institutos, conselhos, etc. – que passa a servir, em larga medida, a empresas privadas e ao próprio Estado, à medida em que se desenvolvia o setor produtivo estatal.

Os trabalhadores vestem a camisa da empresa, como se enfrentar as ameaças à Petrobras fosse um dever patriótico, uma vez que ela é um patrimônio público – “nosso patrão é o povo brasileiro” (BRANT, 1990), afirmavam eles. Esta perspectiva coloca a Petrobras como uma empresa pública estatal, desvinculada de interesses privados (representado aqui pela figura do patrão). A partir da gestão de Shigeaki Ueki (1979 – 1984), marcante na tentativa de implementar uma gestão empresarial, distinta da que vinha sendo adotada até então pelas empresas públicas, surge a percepção de que “tínhamos um patrão” - a Petrobras é percebida pelos seus trabalhadores como uma empresa inscrita no circuito de valorização do capital. Nos momentos que antecedem, percorrem e sucedem a greve de 1983, é possível perceber que são nas políticas públicas que se situa o terreno de disputa, com ênfase nas relações externas do governo brasileiro com o FMI e outras agências internacionais.

A opinião de um petroleiro demonstra essa perspectiva empresarial que adentrava na gestão da Petrobras:

Não era apenas a entrada do Shigeaki. Era a implantação de uma política de arrebentar com a estrutura funcional da Petrobras, que era a de implantar a entrada em massa das empreiteiras, em detrimento da mão-de-obra da Petrobras (BRANT, 1990, p. 34).

É neste contexto que toma forma e força a política das empreiteiras, os primórdios da terceirização no Brasil, através principalmente do decreto Lei nº 2036, de 1983¹³. Esta estratégia demonstrava interesses do Estado em fortalecer não apenas grupos privados nacionais, mas também estrangeiros, afinal “quem poderia

¹³ Tal decreto Estabelece limite de remuneração mensal para os servidores, empregados e dirigentes da Administração Pública Direta e Autárquica da União e das respectivas entidades estatais, bem como para os do Distrito Federal e dos Territórios, e dá outras providências.

comprar uma empresa como a Petrobras, além das multinacionais?” (BRANT, 1990, p. 35). A Petrobras apresenta um

Formato organizacional adequado ao embasamento de uma dinâmica de planejamento estratégico que, por sua vez, reproduza, na estrutura do sistema empresarial do estado, a mesma trama de relações que caracteriza a produção de bens e a inserção no mercado, segundo lógicas empresariais privadas (ALVEAL, 1994, p. 134).

O ascenso da economia brasileira de 1968 a 1974 foi impulsionado pelo setor estatal, investindo nos setores de energia elétrica, petróleo, siderurgia, construções, habitação, planejamento urbano (IANNI, 1981, p. 38). ALVEAL (1994) aponta que as empresas nacionais estavam envolvidas em atividades de infraestrutura públicas (como é o caso da Petrobras), destinadas a atender as necessidades de reprodução do capital privado, estando a produção das empresas estatais destinadas a servir de economia externa para a acumulação capitalista nacional e imperialista.

Ianni (1981) nos leva a refletir sobre o papel do Estado na acumulação econômica, ao afirmar que mesmo quando o próprio Estado desenvolve o setor produtivo estatal, o que ocorre é o desenvolvimento do Estado como “capitalista coletivo”, um capitalista que também explora e submete os operários das empresas estatais. Esses operários também produzem mais-valor absoluto e relativo, que é apropriada, imediatamente, pela empresa estatal, mas que com frequência se transfere ao setor privado, ao menos em parte. Além de que o setor produtivo estatal em geral constitui subsídios, infraestruturas ou economias externas propícias à acumulação monopolista no setor privado (IANNI, 1981, p. 42).

É nesta perspectiva que, além do investimento na exploração *offshore*, a ampliação de atividades de refino foram priorizadas e expandidas. O investimento externo era seletivo e há uma tentativa de grandes oligopólios (Standard, Texaco, Atlantic e Anglo-Mexican) de se apropriarem das atividades de refino, pois representavam um negócio de alta lucratividade. Já atividades como pesquisa, que requer alto custo com resultados imprevisíveis, não chama a atenção dos grandes oligopólios internacionais (CAMPOS, 2014). Há por parte do Estado um intensivo investimento em pesquisa, com valorização do saber técnico que amplia as ações da Petrobras. Investiu-se também na comercialização e exportação de produtos brasileiros derivados do petróleo.

Nesse período foi aprovado o investimento privado, de qualquer origem, na indústria petroquímica. É com vistas a fortalecer este comportamento empresarial que o segmento de exploração/produção torna-se secundário, principalmente após a década de 1970, deslocando o investimento para as atividades de refino, mais lucrativas. É neste contexto também que ocorre a primeira experiência brasileira de flexibilização do *upstream*: a partir de 1975, as multinacionais passam a poder explorar petróleo no Brasil, algo que até então só era feito pela Petrobras¹⁴.

Com o primeiro choque do petróleo, em 1973, a dependência ao petróleo internacional foi revelada, uma vez que o preço do barril triplicou. Esse choque revela o momento do capitalismo em que entra em colapso um modelo de produção e regulação, não sendo os mesmos acontecimentos desarticulados. Com este evento, a Petrobras investe na tentativa de tornar-se autossuficiente, acirrando os investimentos na formação de técnicos e preparação de gerentes e lideranças que atuassem internacionalmente.

O segundo choque do petróleo, em 1979, elevou o preço do barril de U\$ 12,70 para U\$ 24,00 e, em dezembro de 1980, para U\$ 31,68. Após esses dois grandes choques (1973 e 1979), o Brasil vai privilegiar a substituição de derivados do petróleo, aumentando a exploração doméstica e incentivando o uso de combustíveis não petrolíferos como alternativa para o setor industrial e para o consumo de gasolina. Na década de 1980, investe em descoberta de reservas de óleo, investindo em atividades de exploração e produção de petróleo – atividade custosa, que exige investimento em equipamentos e assistência tecnológica na área *offshore*, mas requerendo um endividamento com terceiros (CAMPOS, 2014, p. 223).

Como forma de responder às cobranças e pressões contra os gastos com a importação do petróleo, a Petrobras acirra a exploração no mar (com destaque para a Bacia de Campos, que será analisada adiante) e na década de 1980 há um crescimento da indústria petrolífera *offshore*. A atividade de exploração e produção *offshore* necessita de altos investimentos na fase inicial da atividade (mapeamento dos poços e perfuração). A busca por novos poços atrai empresas multinacionais como competidoras atuantes nesse setor.

¹⁴ Mas esta questão nunca foi bem resolvida para o Estado brasileiro, sendo sempre um ponto de tensão. Assim, na Constituição de 1998, reafirma-se o estatuto do monopólio estatal.

A crise mundial, que teve início na década de 1970, chegou ao país em meados dos anos 1980 (a “década perdida”¹⁵), através do aumento do desemprego e de índices de inflação abusivos. Como resposta a esse contexto de crise do capital, os Estados passam a articular medidas econômicas, políticas e ideológicas de soerguimento da crise. Como estratégia de saída, acirraram-se as estratégias de internacionalização, que vão ter nos Estados nacionais total apoio. Como Harvey (2008, p.12) observa:

O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas [sólidos direitos à propriedade privada, livre mercado e livre comércio]; o Estado tende a garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro. Deve também estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir direitos de propriedade individuais e para assegurar, se necessário, pela força, o funcionamento apropriado dos mercados. Além disso, se não existirem mercados (em áreas como a terra, a água, a instrução, o cuidado com a saúde a segurança social ou a poluição ambiental), estes devem ser criados, se necessário pela ação do Estado. Mas o Estado não deve aventurar-se para além dessas tarefas.

É nesta perspectiva que os Estados adotam políticas de liberalização, privatização, desregulamentação e desmantelamento de conquistas sociais e democráticas. Estamos diante de um novo patamar do processo de internacionalização do capital, com características particulares – se comparada a etapas anteriores do desenvolvimento capitalista. A ideologia da globalização é posta como orientação capitalista de saída da crise. Para Chesnais (1996, p. 13), trata-se de

[...] uma nova configuração do capitalismo mundial e nos mecanismos que comandam seu desempenho e sua regulação. [...] o estilo de acumulação é dado pelas novas formas de centralização de gigantescos capitais financeiros (os fundos mútuos e fundos de pensão), cuja função é frutificar principalmente no interior da esfera financeira.

É notório o crescimento da esfera financeira. É cada vez mais essa esfera que comanda a repartição e destinação social da riqueza, criada na esfera produtiva. Esse

¹⁵ Behring (2003) relata que tínhamos um país derrubado pela inflação, com baixo nível de investimento privado e público e com uma situação social gravíssima. Havia ainda frustração no plano político, aumento da concentração de renda, das dívidas, do desemprego. Gomes (s/d) destaca ainda a diminuição do crescimento da economia nacional; aumento exorbitante da dívida externa, que dobrou de 1980 para 1990; as crescentes transferências para o exterior, por meio do pagamento dos juros desta dívida (que passaram de 14,3 bilhões de dólares durante os anos de 1970 para 93,8 bilhões na década de 1980, aumentando mais de 550%).

crescimento alimenta-se da formação de capital fictício e da transferência efetiva de riqueza para a esfera financeira (especialmente pelo serviço da dívida pública e as políticas monetárias associadas a este). “Trata-se de 20% do orçamento dos principais países e de vários pontos dos seus PIBs, que são transferidos anualmente para a esfera financeira.” (CHESNAIS, 1996, p. 15). A busca de credibilidade internacional leva os governos a adotarem níveis gigantescos de endividamento perante grandes fundos de aplicação privados – e são estes mercados que definem a margem de manobra dos governos.

Uma das características da mundialização é integrar, mas com um duplo movimento de polarização – interna em cada país, mas também entre os países, aprofundando a distância entre os mesmos. O sistema mundial torna-se integrado quanto às mercadorias, às tecnologias e às novas técnicas financeiras, mas não está integrado quanto ao trabalho, o que

[...] permite que as companhias explorem a seu bel-prazer as diferenças de remuneração do trabalho, entre diversas regiões (depois de mandar pelos ares a legislação trabalhista e as convenções salariais nacionais), entre diferentes países [...], entre continentes (CHESNAIS, 1996, p. 40).

Para ilustrar essa dependência dos Estados nacionais ao capital, o autor exemplifica com um caso bem conhecido no Brasil: a dívida privada do terceiro mundo. A partir de 1975, o sistema bancário internacional incentivou tais países a contraírem uma enorme dívida privada. O endividamento agravou a incapacidade desses países de se contraporem ao sistema internacional de intercâmbio comercial. “Os Estados viram sua capacidade de intervenção reduzida a bem pouco, pela crise fiscal, e os fundamentos de suas instituições solapados a ponto de torná-los quase incapazes de impor qualquer coisa ao capital privado” (CHESNAIS, 1996, p. 301).

A mundialização do capital vem rebaixar as despesas públicas por vários caminhos, pela diminuição da arrecadação de impostos dos setores privados do capital, que levam os governos a compensar a queda da receita com o aumento da dívida pública, criando-se uma crise fiscal do Estado, resultando na diminuição da capacidade de intervenção. Alia-se a isso os efeitos das políticas neoliberais, que acarretam a redução de emprego nos serviços públicos e aceleração das privatizações e desregulamentações. O pagamento da dívida é fator primordial na garantia de pressão para adoção de políticas neoliberais.

É nesta esteira que o neoliberalismo se fortalece como ideário político-econômico, que vai orientar a intervenção estatal, consolidando-se como um instrumento que facilita a entrada de capital na produção e na esfera financeira. A adoção de estratégias neoliberais (liberalização, desregulamentação e privatização), como tripés que sustentam a mundialização repercurte na Petrobras por meio da incorporação, da reestruturação da esfera produtiva, e passa também a ter uma relação mais umbilical e dependente da esfera financeira. Pensar a mundialização é pensar estas estratégias de ofensiva ao trabalho como uma unidade política, econômica e ideológica – unidade de sustentação de resposta à crise de superprodução. O Estado brasileiro reassume e fortalece seu papel de defesa da classe dominante e de produtor de mais-valor como prolongamento do projeto empresarial da ditadura.

Os investimentos na esfera produtiva são definidos de forma seletiva, e graças ao fortalecimento do capital e às políticas de liberalização, “o capital recuperou a possibilidade de voltar a escolher, em total liberdade, quais os países e camadas sociais que têm interesse para ele” (CHESNAIS, 1996, p. 18).

A generalização do neoliberalismo não seria possível sem uma base argumentativa e ideológica, pautada no discurso da liberdade, dignidade humana e cidadania (termos metaforizados, na concepção de Harvey (2008).

Segundo as formulações de Netto (1995), o neoliberalismo expressa o sentido de fundação de um projeto societário global, que investe sobre a estrutura social e a ordem político-institucional, dilapidando direitos sociais – o que contribui para ampliar a deterioração da vida da maioria da população. É interessante observar que a adoção desta estratégia foi uma tentativa de solucionar a crise, mas que buscava, fundamentalmente, restaurar o poder de classe. Harvey (2008, p. 27) explica a neoliberalização

[...] como um projeto utópico de realizar um plano teórico de reorganização do capitalismo internacional ou como um projeto político de restabelecimento das condições da acumulação do capital e de restauração do poder das elites econômicas.

É com base nesta análise que o autor coloca o neoliberalismo como um utopismo teórico, que tem na neoliberalização uma forma de engendrar o fortalecimento, a restauração e a criação de uma (por vezes nova) elite econômica. A

sustentabilidade da acumulação do capital não foi muito exitosa, mas este processo foi fundamental na mundialização do capital, uma vez que fortaleceu os vínculos internacionais entre os capitalistas, de modo que as corporações passaram a assumir orientações crescentemente financeiras, com crescente poder sobre os Estados nacionais.

Iamamoto (2008), ao refletir sobre o rebatimento destas mudanças sobre a vida social, elenca os reflexos dessas medidas para as classes trabalhadoras: redução do padrão de vida, banalização do humano, descartabilidade e indiferença perante o outro, o que se encontra na raiz das novas configurações da questão social na era das finanças. A questão social, além de conter as contradições da relação capital *versus* trabalho, “condensa a banalização do humano, que atesta a radicalidade da alienação e a invisibilidade do trabalho social – e dos sujeitos que o realizam – na era do capital fetiche” (IAMAMOTO, 2008, p. 125).

Alves (1999) retoma o caráter político desta forma de mundialização, que reflete mudanças qualitativas nas relações de poder político entre capital e trabalho, bem como capital e Estados nacionais, alavancando uma reorientação ao processo de internacionalização capitalista. Andam de mãos dadas a reestruturação produtiva e o neoliberalismo, que dão o solo político e econômico de liberdade para o capital alastrar-se em sua forma industrial, comercial e financeira em âmbito internacional.

Esta nova etapa de acumulação do capital, engendrada para dar uma resposta à crise de superprodução, vem, portanto, globalizar investimentos e produção, moldando estruturas de produção, intercâmbio de bens e serviços através de empresas multinacionais organizadas em “rede”.

Na tentativa de reestruturar a produção para o retorno dos lucros, desenrola-se uma “revolução tecnológica”, que implicou transformações profundas, envolvendo a “flexibilização” do processo produtivo, repondo valores mercantis sob o primado do lucro, do dinheiro mundial e da autonomia da esfera financeira. A essa reorganização, os primeiros estudiosos chamam de “acumulação flexível” (HARVEY, 1992), “toyotismo” (CORIAT, 1994).

O mercado de trabalho se reestrutura radicalmente, com novas formas de contratação e estratificação no universo do trabalho.

A ascensão do capital financeiro foi seguida pelo ressurgimento de formas agressivas e brutais de procurar aumentar a produtividade do capital em nível

microeconômico, a começar pela produtividade do trabalho (CHESNAIS, 1996, p. 16).

O aumento desta produtividade decorre do uso combinado de modalidades clássicas de apropriação da mais-valor, tanto absoluta como relativa – ainda que para isso necessite gerar um aumento brutal do desemprego.

Todas as virtudes atribuídas ao “toyotismo” estão dirigidas a obter a máxima intensidade do trabalho e o máximo rendimento de uma mão-de-obra totalmente flexível, à qual se volta a contestar, cada vez mais (até nos relatórios do Banco Mundial), o direito de organização sindical (CHESNAIS, 1996, p. 17).

De acordo com Fontes (2010), é no pós-segunda-guerra que começam a se desenvolver as bases, o solo histórico que dará condições para a acumulação flexível desenvolver-se e ampliar-se. Para Alves (2005), foi nos anos 1980 que o toyotismo alcançou poder ideológico e estruturante capaz de se converter em um valor universal para o capital. Antunes (2002) relata que a década de 1980 foi uma época de grande salto tecnológico, quando a automação, a robótica e a microeletrônica inseriram-se no universo fabril, nas relações de trabalho e de reprodução do capital. Foi no Japão que a indústria manufatureira destacou-se na concorrência internacional. Mas, ao surgir como “momento predominante” do capital e alcançar uma dimensão universal, o toyotismo desvincula-se das particularidades de suas origens: “o toyotismo passou a mesclar-se, em maior ou menor proporção, a suas objetivações nacionais (e setoriais); com outras vias de racionalização do trabalho, capazes de dar maior eficácia à lógica da flexibilidade” (ALVES, 2005, p. 32).

A organização do trabalho é fator imprescindível para a reorganização do capitalismo em escala mundial. O capital elaborou, então, estratégias mais amplas para responder à queda da taxa de lucros, como a inflação, a ofensiva para reduzir salários e a utilização mais intensa de força de trabalho proveniente dos países periféricos, o aumento da produtividade – sem implicar no aumento do número de trabalhadores – através da implementação de novas tecnologias de gestão da produção e do trabalho.

Surgem assim novos padrões de produção. Desponta-se a descentralização produtiva, que consiste na reunião de pequenas e médias empresas em torno de uma empresa “mãe”, central, que coordena e organiza a produção e os serviços fornecidos pelas empresas terceiras. O aumento do trabalho temporário, mediado por agências

de emprego, empresas terceiras e de prestação de serviços, reduzem o peso da produção industrial na conjuntura econômica.

Ao repercutir na estrutura produtiva e na configuração do mercado de trabalho, o setor de serviços incorporou-se ao processo de acumulação capitalista. Com particularidades e especificidades no tocante a organização, ao processo de trabalho e as formas de regulamentação (COSTA, 1998, p. 111).

Este processo se desenvolveu de modo dependente do processo de reestruturação produtiva da indústria, cujas estratégias internacionais chegaram com força no Brasil, nos anos 1990. Segundo Alves (2005), um novo complexo de reestruturação produtiva emerge no país nesse período, adequando-se às normas do capitalismo internacional, aproximando-se do “modelo japonês”, impulsionado pela liberalização comercial estimulada pela Organização Mundial do Comércio (OMC), a qual possibilita a compra de peças de outros países, otimizada pelo desenvolvimento da comunicação e do transporte.

A Petrobras, como qualquer outra empresa calcada na produção de mais-valor, adota essas “modernas” estratégias de gestão da força de trabalho:

Esse foi um período em que o ritmo da produção foi forçado além dos limites de segurança, ocorrendo vários acidentes com a morte de trabalhadores e, também, muito desperdício de petróleo e prejuízo ao meio ambiente. São exemplos: o vazamento em Vila Socó, em Cubatão, onde morreram 93 pessoas e o acidente da plataforma de Enchova, em 1984 (LEITE, 2009, p.32).

A tentativa de aumentar a produção para consumo interno, aliada às técnicas da reestruturação flexível, trouxe rebatimentos diretos para o trabalhador da Petrobras. Segundo Araújo (2001), a acumulação flexível se processa na indústria do petróleo privilegiando três linhas de ação, a saber: modernização tecnológica, redução de efetivos e terceirização. Estas três frentes de introdução da reestruturação produtiva não são aleatórias, mas integradas entre si, com a proposta empreendedora do Estado e com as necessidades de diminuição de força de trabalho na Petrobras.

Com essa nova conjuntura, que se inicia através da mundialização da economia e da super exploração do trabalho, os trabalhadores começam a se dar conta que não eram “patrões”, mas sim trabalhadores – petroleiros, como passam a se reconhecer. Mas esse processo de conscientização não é desacompanhado de uma das estratégias principais da acumulação flexível - o envolvimento do

trabalhador, numa perspectiva de encobrir a luta de classe e a relação de exploração – o trabalhador deve sentir-se parte da empresa, reconhecer nela sua “família”. É interessante perceber que os trabalhadores da Petrobras, até os anos 1980, reproduziam este tipo de envolvimento. É a partir da década seguinte, quando a precarização e intensificação do trabalho acomete também esses trabalhadores concursados, como veremos adiante, que eles têm a possibilidade de se reconhecer enquanto classe. No entanto, essa possibilidade de constituir-se enquanto “classe para si” colocou-se, a nosso ver, apenas como possibilidade, uma vez que estudiosos apontam que a percepção de si enquanto petroleiro é mais forte que a percepção de si enquanto classe trabalhadora (SCALLESTKY, 2003; LEITE, 2009).

Com essa percepção de si, enquanto petroleiro, de ser o representante dos demais trabalhadores, este incorporou esta auto-imagem como uma missão: a de defender a empresa e o monopólio estatal dos interesses do capital externo (LEITE, 2009, p. 33).

Essa autoimagem marca o trabalhador da Petrobrás, mas não impede que ele ultrapasse o espaço da empresa e assuma um novo papel nas mobilizações sindicais, colocando-se como protagonista na defesa do país contra o governo militar, ainda que perpetuando o nacionalismo da formação da empresa e do próprio petroleiro enquanto sujeito. A nosso ver, criou-se “um aliado perpétuo” da empresa, haja vista que até os dias atuais esse processo de construção da identidade dos trabalhadores *offshore* da Petrobras permeia e influencia a construção de uma classe para si¹⁶ – que é substituída pela autoimagem do petroleiro, ainda que com menos força.

A mobilização dos petroleiros permanece forte nos anos 1990, ocasião em que a privatização das empresas estatais (dentre elas a Petrobras) estava no centro do debate da Reforma do Estado. Palmeira Sobrinho (2006) aponta o início desta “modernização” do Estado brasileiro, que vai rebater diretamente nas formas de organização do trabalho na Petrobras: em 1990, o governo Collor contratou a

¹⁶ Na obra de Marx as classes se definem pelo lugar que os indivíduos ocupam nas relações de produção (FREDERICO, 2009). As classes, entretanto, só se constroem enquanto sujeitos políticos, em oposição aos interesses de outra classe e tomando consciência de seu lugar comum contra outra classe – a tomada de consciência do lugar econômico e social do proletariado, a constituição da “classe em si” (MARX, 2009). Esses interesses representados são antagônicos, têm sua gênese no campo econômico – uma vez que é neste campo que as classes se gestam – mas este antagonismo se estende para além do campo econômico. A tomada da consciência de classe, quando esta torna-se uma “classe para si”, estende a luta para a arena política, impulsionando a luta dos trabalhadores contra os interesses da classe dominante (MATTOS, 2007).

Consultoria do CS First Boston, passando a adotar nos setores de siderurgia, petroquímica, fertilizantes e energia elétrica os alvos principais do Plano Diretor de Privatizações. O Programa Nacional de Desestatizações, lançado em março de 1990 por Fernando Collor de Mello e Itamar Franco, foi intensificado no primeiro mandato de FHC. O grande número de privatizações de empresas estatais não manteve apoio popular e a Petrobras, por sua complexidade técnica e política, bem como pela forte organização da categoria, inviabilizou sua venda. Uma alternativa posta pelo Estado foi flexibilizar o controle administrativo vigente.

O objetivo da Reforma do Estado, que contemplava as reformas tributária, previdenciária e do aparato estatal, consistia em introduzir modelos organizacionais que promovessem a descentralização administrativa e consolidassem parcerias com a “sociedade civil”. Palmeira Sobrinho (2006) enfatiza que o objetivo central do Plano foi a implementação de programas de privatização em áreas nas quais o Estado, por seu viés neoliberal, não deve atuar diretamente.

Daí a proposição de iniciativas tais como: a criação de agências executivas em áreas de telecomunicações, energia elétrica, gás e combustíveis; a implementação de um modelo de publicização das atividades consideradas não-exclusivas, por meio de organizações sociais, entidades públicas não-estatais, abrangendo hospitais, Universidades, institutos de pesquisa, entre outras, que recebam recursos do Orçamento da União para a execução de atividades mediante contratos de gestão (LIMA, 2001, 53).

A proposta de um *mix* entre público e privado é uma tentativa de diminuição do papel do Estado e da quebra da noção de público, transferindo responsabilidades estatais para o setor privado. Nesta linha, as privatizações também merecem destaque, uma vez que

[...] significam um patrimônio público, entregue à iniciativa privada com um diferencial entre o valor do patrimônio público e o preço pago, na maior parte dos casos em moedas podres que não representam o custo que seria necessário para por de pé outras unidades produtivas (OLIVEIRA, 1999, p. 75).

Netto (2000) considera que o processo de privatizações no Brasil foi ímpar quando comparado a qualquer país do mundo, já que aqui este processo significou “desnacionalização acelerada”, uma vez que o capital nacional é minoritário nos processos de privatizações, tendo como principais compradores empresas internacionais. O crescimento exacerbado de empresas multinacionais em nosso país

é nítido, bem como a desregulamentação – abertura para a comercialização de produtos estrangeiros.

Uma abertura inteiramente irresponsável, inteiramente descontrolada do mercado nacional, a todas as quinquilharias, a todas as bugigangas produzidas internacionalmente. [...] que não preservou absolutamente nada da indústria brasileira (NETTO, 2000, p. 20).

O governo de FHC foi marcado pelo crescimento da produção da indústria petrolífera e a redução dos postos de trabalho, estratégia que vai ao encontro das mudanças no sistema de produção e gestão da força de trabalho trazidas com a reestruturação produtiva, bem como ao encontro das ações de redução e privatização do Estado. Esse processo só foi possível por conta de um intenso e maciço processo de terceirização da força de trabalho.

Outro fato marcante para a Petrobras e seus trabalhadores, durante o governo de FHC, foi a resposta do governo à greve dos petroleiros, de maio e junho de 1995, que terminou “com 95 demitidos; milhares de punições; sindicatos sob uma intervenção branca, com suas contas bloqueadas e bens penhorados” (ROMÃO, 2009, p. 30).

É nesse contexto de disputa política que, em 1997, se encerra o monopólio do petróleo pela União, abrindo o subsolo brasileiro para a exploração de capitais nacionais e internacionais, mediante a Lei nº 9.478 de 06 de agosto de 1997. A flexibilização do monopólio do petróleo foi a forma de desregulamentar esse setor permitindo que outras empresas possam competir com a estatal. A Petrobras pode criar subsidiária ou manter parcerias com outras empresas (nacionais ou estrangeiras). Essa lei define o novo estatuto do petróleo e gás natural através do Conselho Nacional de Política Energética e a Agência Nacional do Petróleo (ANP). Essa agência, vinculada ao Ministério de Minas e Energia, tem como finalidade “promover a regulação, a contratação e a fiscalização das atividades econômicas integrantes da indústria do petróleo” (BRASIL, 1998).

Estas medidas estão atreladas ao processo de mundialização, que tem como sustentáculo a liberalização, a desregulamentação e a privatização – três estratégias presentes no novo reordenamento que o Estado determina para a Petrobras. A quebra do monopólio abre possibilidades de oligopólios mundiais se estabelecerem no Brasil, estratégia fulcral também da mundialização do capital: apoio ao processo de liberdade

do capital, de internacionalização capitalista, trazendo possibilidades para o capital se movimentar, se desenvolver e se valorizar no Brasil.

Nessa conjuntura, a Petrobras passa por mudanças organizacionais, adequando-se aos novos processos empresariais e de gestão, trazendo transformações na cadeia produtiva através de fusões departamentais, redução de níveis hierárquicos, racionalização de custos, redução de pessoal e automação dos processos produtivos (LEITE, 2009), procurando atingir maior produtividade, rentabilidade, expansão e internacionalização (FIGUEIREDO et al., 2004).

Em 2004, a Petrobras, buscando agilidade e autonomia nos investimentos e orçamentos, passa a ser dividida em quatro unidades de negócios (modelo já utilizado por multinacionais do setor): Exploração & Produção, Abastecimento, Gás & Energia e Internacional. Há ainda a criação de duas áreas de apoio (financeira e serviços) e unidades corporativas ligadas diretamente ao presidente. A independência das unidades deve-se, principalmente, ao fato de que as responsabilidades dos eventos negativos à imagem da empresa (como acidentes) sejam das unidades e não da Petrobras. Esse novo modelo de organização reforça a lógica da flexibilização.

Essas mudanças vão rebater positivamente no aumento da produção no ano de 2005 – em dezembro foi registrado mais um recorde de produção: 1.857.425 barris. Com este resultado, a Petrobras consegue atender à demanda diária do mercado interno (1,8 Milhão de barris).¹⁷ Naquele ano, a Petrobras era a 14ª companhia de petróleo do mundo e líder em tecnologia de extração de petróleo no mar em âmbito internacional, através do funcionamento de 50 sondas de perfuração, 102 plataformas de produção, 13.821 postos produtores, 115 navios e 16 refinarias (LEITE, 2009). Este crescimento só foi possível pelo investimento realizado em pesquisa e a descoberta de reservatórios na Bacia de Campos.

Reafirma-se assim o papel da Petrobras no desenvolvimento capitalista brasileiro e na consolidação da mundialização do capital.

A essência da trajetória política da Petrobras consiste em ter realizado o papel acautelador dos frágeis capitais nacionais, contrabalançando a estatura política e tecnoeconômica dos parceiros internacionais num capitalismo muito tardio (ALVEAL, 1994, p. 212).

¹⁷ Em relação a isso, Figueiredo (2012) alega que a autossuficiência existe apenas em termos numéricos, se levarmos em conta que o Brasil ainda depende da importação de óleo leve (de alta qualidade) para suprir suas demandas diárias.

A empresa vai evidenciar o papel produtivo do Estado, que assimila lógicas de monopólios e estimula a internacionalização de oligopólios. Este caráter produtivo e empresarial é ainda mais explícito com a crescente demanda por “parcerias” com outras empresas, nacionais ou grandes oligopólios mundiais, consubstanciado pelas terceirizações.

O aumento da produtividade nas últimas décadas só foi possível pela descoberta de petróleo na Bacia de Campos. Este processo trouxe para a região a instalação da Petrobrás em Macaé. É sobre este processo que nos deteremos agora.

1.3.1 Implementação e consolidação da Petrobras na Bacia de Campos

A Bacia de Campos tem um papel central no desenvolvimento da indústria petrolífera no Brasil, bem como seu crescimento e reconhecimento internacional. Destaca-se aqui o pioneirismo mundial em exploração em águas profundas e ultraprofundas. A Bacia é rica em reservatórios calcários – estes reservatórios têm histórico de produção de grande volume de petróleo no Oriente Médio em poços com até 5.000 metros de profundidade (LEITE, 2009).

Esta história tem início em 1974, quando foi descoberto petróleo no Campo da Garoupa,¹⁸ na Bacia de Campos, o primeiro a produzir em reservatórios de calcário no Brasil e a primeira grande descoberta na plataforma continental. Em 1975, foi descoberto na Bacia de Campos o Campo de Namorado e, em 1977, os Campos de Pampo, Cherne e Bonito – ano em que, aliás, o Campo de Enchova começou a produzir mais de 10.000 barris diários de óleo.

A exploração de petróleo no Brasil e o investimento tecnológico intensivo na Bacia de Campos vêm ao encontro de uma necessidade nacional, política e econômica, de sustentar a ditadura civil-militar em seus últimos suspiros (MARTINS, 2005). Figueiredo (2012) ressalta que os investimentos na busca pelo petróleo no

¹⁸ É importante registrar que o nome das plataformas é uma homenagem aos nomes dos tipos de peixes presentes na região, onde a pesca era uma das maiores atividades econômicas. Hoje se observa o quase desaparecimento desta atividade, levando os pescadores a perderem não apenas os postos de trabalho como também um estilo de vida construído historicamente através desta relação com o mar e com a pesca. Figueiredo et al (2004), argumenta que o desaparecimento dos cardumes da região é consequência da contração das plataformas, da alta atividade sísmica e da intensa movimentação na Bacia de Campos.

Brasil foram superiores a todos os investimentos nacionais a partir de 1979 – em 1980, os investimentos nessa busca ultrapassaram 70% do total de investimentos nacionais, corroborando o argumento de Martins (2005) sobre o papel central desta empresa no sustentáculo da ditadura civil-militar.

Além de investimentos em busca de novos locais de exploração, há também em empresas nacionais de engenharia para atuarem no mercado *offshore*. É a partir dos anos 1980 que as empresas são estimuladas a prestar serviços à Petrobras.

Com a descoberta de novos campos em meados de 1980 (campos gigantes de Albacora e Merlim) e com a sucessiva quebra de recordes mundiais de produção em águas profundas, a Petrobras passa a investir em tecnologia para este tipo de produção. Estes investimentos resultaram em diversos avanços tecnológicos e na consolidação desse tipo de exploração pela empresa. Há um investimento massivo em pesquisas, convênios com Universidades brasileiras (destaque para a COPPE-UFRJ) e estrangeiras. O aumento do conhecimento geológico e geofísico da Bacia de Campos acarreta o crescimento das descobertas nesta área.

A evolução da perfuração na Bacia de Campos levou a um domínio da tecnologia para produzir em lâminas de água acima de 400 metros, proporcionando a capacidade de exploração em águas cada vez mais profundas, fazendo com que a Petrobras quebrasse vários recordes mundiais. Os avanços tecnológicos pioneiros possibilitaram perfurações e exploração de petróleo e gás em águas cada vez mais profundas, e também mais perigosas, uma vez que mesmo com os constantes avanços tecnológicos há riscos que são típicos de atividade de exploração e produção de petróleo (tema que será abordado no Capítulo II).

Para demonstrar o papel de destaque da Bacia de Campos na produção nacional, ressaltamos que, em 2004, 80% da produção nacional de óleo e gás natural provinha dela, uma das principais responsáveis pelo destaque do crescimento *offshore* na América do Sul,¹⁹ confirmando uma corrida tecnológica especialmente pela perfuração em águas ultraprofundas. Esse incremento na exploração posicionou o Brasil como quarto país em aumento de produção no ano de 2003 – ficando atrás apenas de Estados Unidos, Nigéria e Emirados Árabes Unidos (FIGUEIREDO et al., 2004).

¹⁹ América do Sul, África e Ásia – Pacífico – são consideradas três regiões emergentes de destaque no cenário internacional.

As características geofísicas da região, que atríram avultosos investimentos e a instalação da Petrobras na região, vão impactar drasticamente na reorganização espacial, econômica e política. A instalação da Petrobras trouxe para Macaé e região significativas mudanças, além de uma economia totalmente dependente desta atividade.

Macaé é uma cidade situada na Região Norte Fluminense do estado do Rio de Janeiro, que, segundo dados do último censo (2010), detém uma população de 206.748 habitantes. Na década de 1970, a então chamada “Princesinha do Atlântico” passa a ser reconhecida como a “Capital brasileira do petróleo”. A instalação da Petrobras em 1978 trouxe novas configurações para a estrutura produtiva da cidade e do seu entorno. A pesca e a agropecuária deixaram de ser o alicerce da economia local – sua estrutura produtiva passou a ser marcada pela absorção de força de trabalho inserida na área petrolífera, acarretando um processo de rearranjo econômico, político, demográfico e territorial. Em seu entorno, cresceu uma miríade de empresas, algumas multinacionais e prestadoras de serviços, dando à cidade uma nova configuração (SILVA; CAVENAGHI, 2011).

Devido ao crescimento da indústria *offshore* na cidade de Macaé, Campos dos Goytacazes, município que foi centro produtivo na região até a década de 1970, foi perdendo sua função como polo atrativo de emprego, na área sucro-alcooleira, para Macaé. Este processo trouxe novos contornos para a estrutura migratória e de emprego na região, bem como uma nova dinâmica de desenvolvimento econômico. Esta transição das atividades da indústria sucro-alcooeira, predominantemente rural, para atividades ligadas à indústria de petróleo, tipicamente urbana, trouxe o centro dinâmico para a cidade de Macaé (PAGANOTO, 2008).

Costa (2007) indica duas principais razões para a escolha da instalação da Petrobras em Macaé, em detrimento de Campos dos Goytacazes. Uma, de caráter administrativo: proximidade com o edifício-sede da Petrobras, na cidade do Rio de Janeiro. Outra, de ordem técnica: facilidade de ampliação de um pequeno porto localizado na enseada de Imbetiba. Fato é que esta escolha trouxe para a cidade diferentes e significativas mudanças, que podem ser percebidas por vários indicadores. Um dos mais ilustrativos é o populacional: de 2000 para 2010, o crescimento populacional foi de 56%, passando de uma população de 132.461 habitantes, para 206.748.

Quadro 2 – Crescimento populacional de Macaé, nas últimas décadas

Ano	1980	1991	2000	2010
Nº habitantes	75.863	100.895	132.461	206.748

Fonte: IBGE, Ribeiro, 2010.

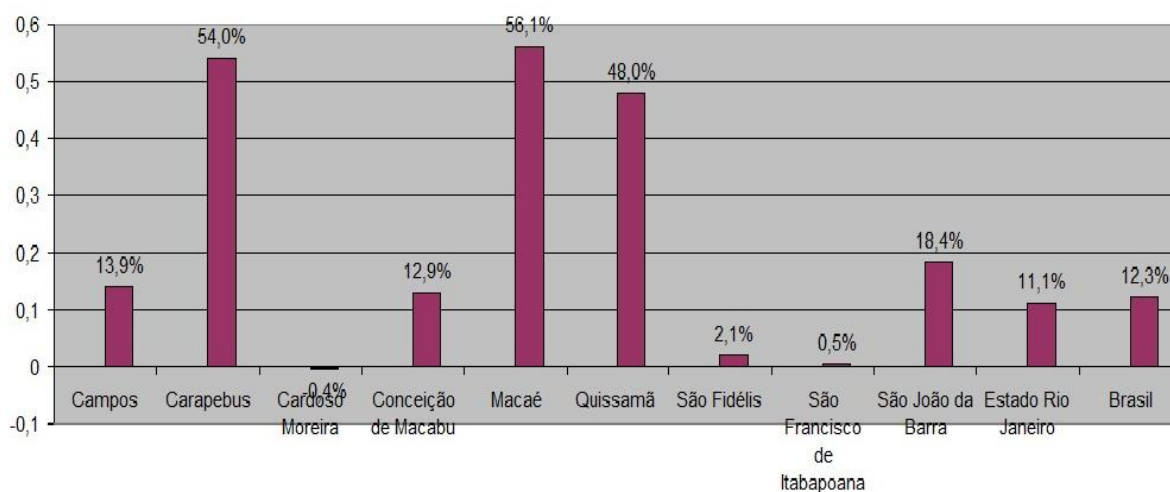
Macaé apresenta uma taxa de crescimento maior que as demais cidades da região norte fluminense (cf. quadro 2 e gráfico 1).

Quadro 3 – Censo populacional das cidades do Norte Fluminense

CENSO POPULACIONAL 2010		
Municípios	2000	2010
Campos	406.989	463.545
Carapebus	8.666	13.348
Cardoso Moreira	12.595	12.540
Conceição de Macabu	18.782	21.200
Macaé	132.461	206.748
Quissamã	13.674	20.244
São Fidélis	36.789	37.553
São Francisco de Itabapoana	41.145	41.357
São João da Barra	27.682	32.767

Fonte: IBGE
Fonte: Ribeiro, 2010.

Gráfico 1 – Taxa de crescimento populacional da região Norte Fluminense



Fonte: Ribeiro, 2010.

Macaé apresenta um crescimento populacional (56%), de 2000 a 2010, muito superior à média do estado do Rio de Janeiro (11,1%) e à do Brasil (12,3%). Esse crescimento reforça a tese de que muitas pessoas procuram Macaé e seu entorno²⁰

²⁰ O crescimento de Rio das Ostras e Cabo Frio também é significativo e ajuda a corroborar essa tese de busca da “terra prometida” porque essas cidades funcionam como apoio logístico.

em busca de uma “terra prometida”. A referência aqui diz respeito à promessa bíblica de que Deus concederia aos descendentes dos patriarcas hebraicos – Abraão, Isaac e Jacó – uma terra onde pudessem ser livres e criar suas famílias, desde que continuassem tementes a Deus. Nessa terra prometida não mais viveriam como escravos, oprimidos pelo poder vigente, mas seriam libertos e poderiam gozar de todo tipo de riqueza que essa terra possuísse. E, conforme a promessa, nessa terra haveria muitas riquezas. Nossa comparação com Macaé deve-se ao fato de muitos depositarem na cidade uma expectativa de liberdade, melhores condições de vida, trabalho, emprego, renda e moradia, enfim, uma expectativa de poder gozar das riquezas dessa terra, do mesmo modo como fizeram os personagens bíblicos, como se pode conferir no Antigo Testamento. Desse modo, aqueles que saem da sua terra em direção a Macaé saem em direção à “terra prometida”. O que aqui questionamos é se a promessa equivale à realidade.

O aumento populacional acarretou uma demanda por emprego na região e como resposta a esta circunstância, tem-se um aumento dos vínculos formais de trabalho, como demonstra a pesquisa: Macaé caminha no sentido de um crescimento do mercado formal de trabalho (cf. quadro 4), sobretudo, se comparada a municípios como Campos dos Goytacazes ou até mesmo ao cenário estadual e nacional. Este dinamismo revela a extinção de empregos ligados a antigas atividades de predominância na região, como a agropecuária, fabricação têxtil e transporte ferroviário, bem como uma aceleração contínua na oferta de novos empregos na área *offshore* (LIMA; SANTOS; RODRIGUES, 2005).

Quadro 4 – Total de vínculos – Macaé: 1990 - 2010

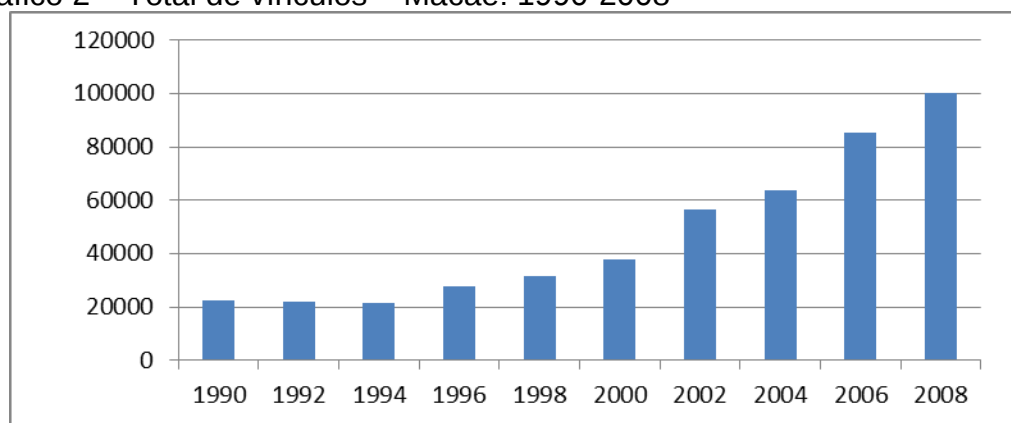
Ano	TOTAL DE VÍNCULOS
1990	22.522
1992	22.075
1994	21.467
1996	27.759
1998	31.463
2000	37.969
2002	56.521

2004	63.682
2006	85.297
2008	100.159
2010	115.775

Fonte: A autora, 2015.

No gráfico 2, podemos visualizar com maior clareza como o crescimento dos vínculos teve uma estabilizada entre os anos de 1990 e 1994, mas desde então, vem apresentando um crescimento constante.

Gráfico 2 – Total de vínculos – Macaé: 1990-2008



Fonte: A autora, 2015.

O emprego formal é um indicador de tendências, haja vista que o mercado de trabalho pode ser considerado uma das atividades sociais mais influenciadas pelas transformações econômicas.

A história da educação nos diz que os processos de instauração de novas modalidades industriais exigem que, na mesma medida, a formação da força de trabalho atenda a estas novidades tecnológicas (CARLI, 2010). Há uma exigência de qualificação, o que nos leva a investigar se os trabalhadores de Macaé (ex-empregados em setores como a agropecuária) respondem a este perfil ou se esta é uma das causas do grande número de migrações para o município, como descrito na pesquisa de Paganoto (2008, p.6), cujos resultados enumeram 35.304 migrantes apenas na década de 1990:

Aqueles migrantes com qualificação técnica para trabalhar no ramo do petróleo ou nas atividades diretamente ligadas a ele conseguem emprego com certa facilidade, recebem salários acima da média regional e estimulam

um processo de especulação imobiliária no vetor de expansão sul do município. Ao mesmo tempo, os migrantes sem qualificação ou não conseguem empregos ou ficam subempregados, engrossando os bolsões de pobreza que crescem em ritmo acelerado, principalmente nas áreas ao norte do Rio Macaé e nas imediações do Parque Nacional da Restinga de Jurubatiba. O crescimento da mancha urbana da cidade baseada na expansão destes dois vetores principais, ao sul – essencialmente constituído por população de alta renda – e ao norte – de população majoritariamente de baixa renda –, mostra o aprofundamento de um nítido processo de segregação sócio-espacial.

Configuram-se, nestas condições, enclaves de modernidade, a exemplo dos condomínios exclusivos e bairros nobres, conectados a sociedade local pela exploração de uma mão-de-obra numerosa e barata, que atua, por exemplo, nos serviços domésticos e nos da construção civil.

Como se deduz pela passagem transcrita, muitos trabalhadores procuram a região na certeza de encontrar um novo “Eldorado”. Contudo, essa “terra prometida” não se materializa para amplas camadas da classe trabalhadora. Fatos recentes, veiculados pela mídia nacional (GLOBO, 2011), mostram uma favelização da cidade, acompanhada do aumento da pobreza, da criminalidade e do tráfico de drogas, como expressões da questão social, tão palpáveis no capitalismo contemporâneo.²¹

O município apresenta sobrecarga nos serviços de utilidade pública, congestionamento em horários de pico, falta d’água em bairros periféricos, enchentes constantes, escassez crescente de moradia, favelização acelerada e uso predatório do litoral, além de outras mazelas que uma ocupação industrial sem planejamento acarreta nos locais em que se fixa (PAGANOTO, 2008, p. 6).

Como fatores que acirram as expressões da questão social no mundo e, especificamente em Macaé, é relevante ressaltar que, parte central da ofensiva neoliberal, em 1995 decorre da “Reforma Gerencial do Aparelho do Estado”, que trouxe rebatimentos diretos na organização da Petrobras. É com esta “contrarreforma” (BEHRING, 2003) que o Estado constrói condições ideológicas, políticas e materiais para a implantação definitiva do neoliberalismo e, junto com ele, a “flexibilização” dos contratos e relações de trabalho (inclusive no seu interior). Este ideário é coroado com estratégias de privatização de empresas estatais e terceirização da força de trabalho e serviços no âmbito do Estado (SIRELLI, 2008).

²¹ À guisa de entendimento, convém citar Marilda Iamamoto e Carvalho (2005, p. 27) para determinar do que se trata a questão social: “questão social [é] apreendida como o conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que tem uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos mantém-se privada, monopolizada por uma parte da sociedade”.

É neste contexto de discurso e práticas “anti-estatais” que a Petrobras, como dito antes, em 1997, perde o monopólio de exploração e produção do Petróleo, intensificando a chegada de empresas ligadas ao setor petroquímico, principalmente de médio e pequeno porte (PAGANOTO, 2008) e de grandes oligopólios internacionais. Esta miríade de novas empresas tem como norte a licitação de projetos, acompanhada da contratação temporária, terceirizada e flexibilizada de sua força de trabalho.

Neste ínterim, também é relevante destacar a discussão em torno da exploração de petróleo em águas ultraprofundas, no intervalo de rochas que se estende por baixo de uma extensa camada de sal (daí a denominação de “pré-sal”). O Pré-Sal projeta uma expectativa cada vez maior em termos de demanda do mercado de trabalho, tanto em tecnologia quanto de profissionais capacitados, pois “[...] além da exploração específica da região do pré-sal e do segmento produtivo de petróleo e gás, inúmeros setores serão estimulados, como a indústria naval, a metalúrgica, a de construção civil e a prestação de serviços” (GONÇALVES, 2011), afirma um sócio-diretor de uma empresa responsável pela área de *training* no Brasil, explicitando uma possibilidade de expansão do mercado de trabalho e de novas contratações de força de trabalho em Macaé.

No entanto, a cidade não foge à realidade nacional interpretada anteriormente: o aumento de contratação de força de trabalho é seguida pelo aumento do número de trabalhadores terceirizados.

1.3.2 Terceirização na Petrobras de Macaé

A adoção da estratégia da terceirização é uma realidade presente nas relações de trabalho em Macaé. Mais especificamente na Petrobras, este é um fato consumado, como revelam os dados recolhidos em 2002, por Cruz (2011, s/p):

Os empregos diretos na Petrobras somam 6.900 e nas prestadoras de serviço, cerca de 28.000, num total de 34.900 empregos diretos. São 3.500 empresas fornecedoras, sendo que 1.800 delas fazem comércio eletrônico – o *e-commerce* – com a Petrobras. Das fornecedoras, 1.200 são microempresas. Os gastos com custeio, a maior parte efetivados na região, chegam a 5,38 bilhões de reais.

Araújo (2001) aponta que a redução de pessoal na Petrobras, entre os anos de 1994 e 1999, foi de 50.295 para 36.036. Hoje, a empresa conta com 80.908 empregados próprios (DIEESE, 2015), que foram admitidos via seleção pública. Apesar de crescer em número absolutos, se observarmos o crescimento do número de força de trabalho terceirizada na última década, percebemos que foi esta última quem realmente tem impulsionado o aumento na extração de óleo e gás no país:

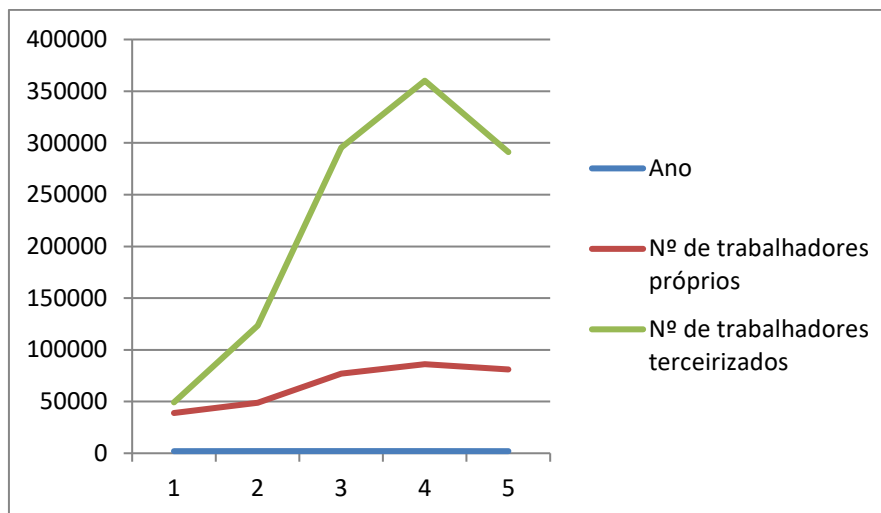
Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores terceirizados e próprios da Petrobrás – 2000 a 2014

Ano	Nº de trabalhadores próprios	Nº de trabalhadores terceirizados	Proporção
2000	38.908	49.217	1,26
2003	48.798	123.266	2,52
2009	76.919	295.560	3,84
2013	86.108	360.180	4,18
2014	80.908	291.074	3,6

Fonte: DIEESE, 2015. A autora, 2015.

Nos anos 2000, a força de trabalho própria apresenta um de seus piores números, mas os terceirizados também não tem tanta expressividade: a proporção é de 1 trabalhador próprio para 1,26 terceirizados, mantendo quase uma proporcionalidade. O crescimento de força de trabalho primeirizada é acompanhado de crescimento em números absolutos e relativos ainda maior de força de trabalho terceirizada até 2013: 1:2,52 em 2003; 1: 3,84 em 2009; 1: 4,18 em 2013.

Gráfico 3 – Evolução do número de trabalhadores terceirizados e próprios da Petrobrás – 2000 a 2014



Fonte: DIESSE, 2015. A autora, 2015.

Percebemos que a inserção dos dois tipos de vínculos crescem, mas proporcionalmente o número de terceirizados cresce muito mais, chegando a 1 empregado próprio para mais de 4 terceirizados em 2013. Estes dados corroboram com nossa afirmação que a entrada de capital privado na Petrobras tem sido estimulado via terceirização da força de trabalho. Ao contratar empresas fornecedoras destes 360.180 trabalhadores, a Petrobras incrementa a transferência de recursos públicos para estas empresas, grandes empreiteiras nacionais e multinacionais, bem como oligopólios do petróleo, com presença e influência política e econômica em nível mundial.

As contratações decrescem de 360.180 em 2013 para 291.174 em 2014. Há um incentivo ao desligamento de pessoal próprio também neste ano, através do Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV), que objetiva o enxugamento de 10% do quadro,²² para alcançar as metas de desempenho do Plano de Negócios e Gestão (MORENO, 2014). No mesmo ano a Petrobras também apresenta um decréscimo do número de trabalhadores próprios: de 86.108 empregados próprios em 2013 para 80.908 em 2014. A proporção entre efetivos e terceiros também cai para 1:3,60.

A diminuição expressiva do número de trabalhadores terceirizados deve-se principalmente a finalização ou ao encerramento de obras, bem como a crise porque passa o setor petróleo e a Petrobras. Estes dados nos levam a acreditar que, apesar de diminuir o número de terceirizados, não podemos afirmar que o objetivo da

²² O programa que oferece indenizações de R\$ 180 mil a R\$ 600 mil (conforme a faixa salarial) a funcionários com mais de 55 anos completados até a data e habilitados a pedir aposentadoria pelo INSS.

Companhia seja de aumentar o número de trabalhadores próprios, uma vez que este também vem diminuindo através do PIDV. Não tem sido demonstrada perspectiva de abertura de novos concursos para repor estes trabalhadores desligados – ao contrário, o que se tem à partir do ano de 2015 é um plano de desinvestimento na Companhia.

Carvalho, Rocha e Freitas (2011) também apontam que, a partir de 2001, as empresas privadas superam a exploração de petróleo, por consequência de uma reestruturação tecnológica da Petrobras, que ocasiona de uma só vez a flexibilização das relações de trabalho, a diminuição do emprego direto e o aumento da força de trabalho terceirizada e subcontratada. Pela tendência do mercado de trabalho, o número de trabalhadores contratados diretos da Petrobras diminuíram ainda mais desde 2002, reforçando a tese de uma precarização do trabalho na região, expressa pelo aumento de empregos formais – entretanto, terceirizados e com características de flexibilização dos contratos. Em termos cabais, as características da acumulação flexível de capital se fazem presentes na região.

Em pesquisa de campo realizada junto à administração do setor de sondas submersíveis da Petrobras de Macaé, esta realidade ganha ainda mais vida. Segundo o entrevistado, a estrutura de Macaé tem cerca de aproximadamente 3.300 empregados próprios e 12.000 contratados. No setor de sondas, a proporção é de um concursado para 3 terceiros. Logo, se esse setor conta hoje com 633 concursados, tem então aproximadamente 1.899 trabalhadores com vínculo terceirizado.

A adoção dessa estratégia acarretou mudanças na produção do petróleo, bem como nos processos de trabalho dos petroleiros – na sua saúde, segurança e organização. Esta, aliás, tem referência direta com a eleição de FHC à presidência do Brasil, uma vez que as ações adotadas pelo mesmo enfraqueceram muito a organização dos trabalhadores desta indústria, como analisaremos adiante. Não por acaso, este enfraquecimento coincide com a intensificação da terceirização na Petrobras, o que demonstra o caráter político e não desvinculado das demais orientações econômicas e ideológicas do momento histórico em que vivemos.

Na área de exploração e produção de óleo e gás, a necessidade de aumento da produtividade e flexibilidade também se fez presente, tendo como resposta a adoção de estratégias da acumulação flexível. Nesta perspectiva, a desregulação do trabalho e o enfraquecimento dos sindicatos são uma estratégia não só necessária, como indispensável. Podemos indicar então estes dois elementos (acumulação

flexível e necessidade de enfraquecimento dos sindicatos) como elementos determinantes para a intensificação do processo de terceirização na Companhia.

A terceirização representa também uma tentativa de controlar o movimento dos trabalhadores (DIEESE, 1993) e de burlar as conquistas sindicais de categorias mais organizadas, usando da flexibilização dos direitos trabalhistas, da diminuição dos custos econômicos diretos com o trabalhador (admissão/demissão, treinamento, benefícios sociais), da redução das garantias sociais (como saúde, transporte, alimentação) e de condições ambientais, de jornada e de saúde do trabalhador.

A desregulamentação do setor *offshore*, com a aprovação da Lei 9.478, em 1997, abriu as atividades da indústria petrolífera à iniciativa privada. Com a vinda de novas empresas ligadas à extração de petróleo para Macaé, a Petrobras adequou seu modelo de gestão às experiências de suas concorrentes internacionais, reafirmando o caráter “inovador” e “moderno” da terceirização.

Outro fato que merece relevância é a adoção do neoliberalismo, coroado no Brasil com uma “contrarreforma”: a Reforma Gerencial do Aparelho do Estado (RGAE), tendo como norte o corte de pessoal.²³ Não é aleatório que, entre 1990 e 2000, o ativo de trabalhadores da Petrobras reduziu de 55,5 mil para 33 mil – um corte de 40% (DIEESE, 2006).

Mas, se por um lado, a RGAE acarretou a diminuição do funcionalismo público, por outro a Petrobras vivenciou nos anos 1990 um aumento constante da produção, fazendo-se necessária a contratação de pessoal por vias privadas – “tem-se então a terceirização como principal sustentáculo para esse período de alta produção e diminuição da mão de obra” (FIGUEIREDO et al., 2004, p. 2348).

Figueiredo (2005) chama a atenção para o fato de haver uma transferência das atividades de maior risco às empresas terceirizadas – o que pode ser uma das explicações para o escandaloso número de acidentes de trabalho entre os terceirizados. Os trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho na indústria *offshore* são, na maioria esmagadora das vezes, terceirizados. Na indústria do petróleo, de 1995 a 2010, ocorreram 289 mortes, das quais 232 (80%) foram de trabalhadores terceirizados.

A terceirização não é algo novo na produção *offshore*, uma vez que o setor sempre contou com uma miríade de empresas especializadas – muitas delas,

²³ Para análise mais aprofundada da reforma gerencial e o aumento da terceirização no âmbito público estatal, conferir Sirelli (2008).

gigantes internacionais da indústria do petróleo (FIGUEIREDO, 2005; DIEESE, 2006)
– que dão apoio à produção por tratar-se de um

[...] sistema de produção que tanto historicamente quanto estruturalmente, devido à natureza da atividade, sempre dependeu da formação de uma rede de empresas, atuando do fornecimento à distribuição (FIGUEIREDO ET. AL, 2004, p. 234).

Foi na década de 1980, contudo, que ganharam expressividade os contratos para prestação de serviços provocando uma mobilização permanente dos trabalhadores pelo fim dos contratos com as empreiteiras que prestam serviços à Petrobras.

Os militantes argumentam que a contratação destes serviços é lesiva à empresa, uma vez que em seu preço está embutido um lucro elevado, que é fonte constante de corrupção e favorecimento a grupos privados. Além disso, a qualidade do serviço compromete a segurança dos trabalhadores (BRANT, 1990, p. 86).

Os funcionários da Petrobras também percebem seus empregos ameaçados pela invasão das empreiteiras que se ocupam de um número cada vez maior de tarefas no interior das refinarias. Já naquela década, a utilização de serviços externos vinha aumentando, não através de demissões, mas de não reposição da força de trabalho, que, aos poucos, foi se afastando por aposentadoria ou demissão voluntária.

Somado às escolhas políticas feitas pela Estado, o alto custo para desenvolvimento de atividades na indústria petrolífera, em especial no segmento de exploração e produção, foi um dos fatores que facilitou a entrada maciça de capital internacional no *upstream* dos países sul-americanos – o que, para Campos (2014), ocasionou uma modernização limitada.

A disponibilidade de capitais no mercado financeiro internacional, no início dos anos 1990, somada às dificuldades dos países sul-americanos de obter recursos suficientes para os investimentos setoriais necessários, a crise do setor público desde os anos 1980 leva a uma abertura do setor energético (CAMPOS, 2014, p. 56-57).

A forma assumida pela mundialização do capital industrial e financeiro, com as estratégias de internacionalização e fortalecimento dos grupos industriais e oligopólios, vão perpassar todas as ações adotadas pelo Estado e pela Petrobras nas últimas décadas. Com um novo modelo de desenvolvimento econômico, baseado na concepção das instituições internacionais de crédito (BM e FMI), desenvolve-se um

novo modelo para o setor petrolífero, trazendo uma diferenciação do papel do Estado e do setor privado nesta correlação de forças.

A presença de empresas multinacionais e oligopólios na indústria do Petróleo evidenciam a globalização, a internacionalização e a mundialização das operações de capital, nas formas industriais e financeiras, bem como a transnacionalização de novas tecnologias de gestão da produção – o Estado vai ser fundamental para dar sustentáculo a este processo.

No universo empresarial do tripé petroquímico, a roda viva de preocupação, desafios e movimentos dos executivos da estatal, da empresa privada nacional e da multinacional é a mesma: preços, investimentos, crédito, financiamento, cotação de câmbio, mercado de tecnologias e, sobretudo, lucros (ALVEAL, 1994, p. 137).

Mais uma vez concordamos aqui com as análises de Ianni (1981) sobre o papel produtivo do Estado, tanto no que se refere à exploração da força de trabalho quanto no que diz respeito à transferência de recursos públicos para fortalecimento do capital privado. A Petrobras tem o papel primordial de promover e alavancar o capital privado como um todo ou promover a acumulação do setor “em geral”. Desde o seu surgimento, a empresa dinamizou a aquisição de novas competências como negociadora e intermediadora de interesses (ALVEAL, 1994). Como grande empresa produtiva moderna, ela enfrenta as pressões e competições do mercado, de forma similar a outras empresas. “Nesse sentido, o *ethos* empresarial do ator não é diferente de qualquer firma que objetiva aumentar os seus lucros totais a longo prazo” (ALVEAL, 1994, p. 138).

Desta forma, a terceirização não é só aceita como impulsionada na e pela empresa. A forma de estabelecer e gerir os contratos também passa por esta lógica da lucratividade, assim como a forma de lidar com os trabalhadores. Um engenheiro entrevistado relatou que no primeiro contrato que a empresa em que trabalhava estabeleceu com a Petrobras constava a necessidade de 11 engenheiros do petróleo, o que garantia o respeito à escala de trabalho (14x14 – 14 dias em terra, 14 dias na plataforma).²⁴ No segundo contrato, o número de profissionais dessa categoria não era definido pela Companhia. A empresa contratada, então, demitiu quase metade dos engenheiros e deu continuidade as suas ações com o número reduzido de

²⁴ Este caso será melhor analisado à frente.

profissionais, o que acarretava uma sobrecarga de trabalho para os que continuaram empregados: os dias em terra nunca chegavam a 14, sendo muitas vezes reduzidos a 3 dias.

“Mais do que uma tendência a ‘imitar’ a etologia dos empresários privados, a própria relação estrutural e quotidiana com a prática desses atores tenha sedimentado a lógica privada estatal” (ALVEAL, 1994, p. 139). Esta lógica se estende também para os seus trabalhadores, seja na diminuição do tempo de treinamento para inserção na empresa, seja pela cobrança de multitarefas do trabalhador ou mesmo pelos casos de demissão e perseguição política dos concursados, como discutiremos adiante.

A relação estrutural e cotidiana que existe hoje com as terceiras estabelece esta afinidade de sedimentar uma lógica privada. Mas, ao mesmo tempo estimula que as terceiras trabalhem de acordo com a lógica da Petrobras – para o “bem” ou para o “mal”. O exemplo dado acima, do engenheiro que vê sua escala ser desrespeitada porque o novo contrato estabelecido possibilitava estas “brechas”, demonstra como a lógica do lucro, da produtividade e do desrespeito ao trabalhador pode ser estimulada pela empresa. Ao mesmo tempo, ser terceirizado de uma empresa estatal, que é cercada por certa vigilância da mídia e do Sindipetro em torno da segurança, faz com que o trabalhador prefira ser terceirizado da Petrobras do que de outra empresa. Mas a responsabilidade da Petrobras sobre a gerência destes contratos e seu papel como “maior empresa do país” não pode ser desconsiderado. Mas, é um engodo sobre vantagens na extração do mais valor.

No caso dos terceirizados do setor petrolífero, o desobediência à legislação trabalhista é gritante, principalmente no que tange à carga horária de trabalho, em vista do desrespeito aos dias de folga. A terceirização acirra ainda esta diferenciação, uma vez que uma empresa que comporta diferentes trabalhadores terceirizados, de diferentes empresas, comporta diferentes graus de relações de exploração do trabalho (CHESNAIS, 1996).

Alguns estudos apontam que a terceirização ocorre principalmente entre uma empresa grande, que coloca a seu dispor uma miríade de pequenas e médias empresas terceirizadas. No caso da Petrobras, além de pequenas empresas fornecedoras, existem também empresas terceiras que são oligopólios mundiais, com inserção histórica na indústria do Petróleo. É ilustrativo o caso da perfuração. As empresas donas de sondas de perfuração, que sublocam as sondas e prestam serviço para Petrobras na Bacia de Campos são a Odebrecht, Queiros Galvão (ambas

brasileiras), Seadril, Brasdril, Ensco, Etesco e a Transocean. Além destas, que são donas das sondas, há as empresas que terceirizam o trabalhador, como são os casos da Halliburton e Schlumberger, por exemplo.

A presença de grandes empresas multinacionais e oligopólios é uma realidade na indústria do petróleo. Chesnais (1996) remete ao crescimento dos oligopólios e situa que entre estes há uma grande concorrência e rivalidade, mas que há também colaboração entre grupos, uma vez que reconhecem sua “mútua dependência de mercado”. É a partir da década de 1980 que estes grandes grupos começam a aumentar e a manter um crescimento sustentado, proporcionado “pelo reflorescimento de sua expansão internacional e pela forma assumida por essa expansão” (CHESNAIS, 1996, p. 91). Não é aleatório que, exatamente nesta década, toma forma a terceirização na Petrobras, muito em função da liberdade destes grupos de internacionalizarem-se e apropriarem-se da capacidade produtiva dos países em desenvolvimento.

Os acordos de cooperação e terceirização inter-empresas, que levaram ao surgimento de “empresas-rede”, além de tornar permeáveis e indistintas as fronteiras da companhia, acarretaram “a incorporação, ao lucro, de receitas que se resolvem em créditos sobre a atividade produtiva de outra companhia, sob a forma de punções sobre seus resultados de exploração brutos” (CHESNAIS, 1996, p. 78). A criação destes grandes grupos teve um papel importante no crescimento do investimento externo direto no decorrer dos anos 1980. Existe um componente estratégico nos investimentos externos diretos: apropriar-se dos concorrentes locais, “sugando” a tecnologia desenvolvida por estes, bem como ativos ou riquezas, através de mecanismos de apropriação e de centralização.

A globalização financeira vai dar aporte ao crescimento de realização de aquisição/fusão de empresas já oligopolistas no plano nacional, mas que veem no investimento direto uma forma de penetrar em outros mercados, ou assegurar que se mantenha naquele mercado. Estas aquisições/fusões “consistem em pegar uma parcela do mercado, especialmente quando for acompanhada pela aquisição de marcas comerciais, de redes de distribuição e de clientes cativos” (CHESNAIS, 1996, p. 64). No caso das terceirizadas da Petrobras, podemos situar a empresa brasileira como um cliente, que já mantém assegurado o contrato licitatório para prestação de um determinado serviço. No contexto de internacionalização da economia, a natureza

e a forma de relações que as multinacionais estabelecem com outras empresas é o determinante para que estas atinjam seu objetivo maior, qual seja, o lucro.

As modalidades de externalização²⁵ utilizadas pelas grandes companhias não trazem questionamento das hierarquias, ao contrário, garantem meios de se estabelecer relações assimétricas perante outras empresas e reforçar o próprio poder econômico. Não há nenhuma preocupação também com o desenvolvimento local: “é sempre explorando, o melhor possível, as desigualdades nacionais, e até reconstituindo-as, que os oligopolistas levam a concorrência” (CHESNAIS, 1996, p. 117). A situação de Macaé é bem similar à exposta pelo autor: vivenciamos na cidade o acirramento do desenvolvimento desigual e combinado, da concentração de renda, da perpetuação local de poder. Esta não foi uma realidade diferente da encontrada por Barbosa (2011) em Duque de Caxias (RJ), cidade que recebeu um incremento da cadeia gás-química, através da Petrobras e suas terceirizadas.

Essa autora também percebeu que, naquela cidade, assim como em Macaé, a regionalização produtiva foi direcionada principalmente pelos interesses do segmento empresarial. Lá, assim como também em Macaé,

Inexiste dinâmica política no pólo como esfera pública de negociação e formação de opinião sobre os destinos e impactos do desenvolvimento. Os empresários, o poder público e as instituições educacionais se articulam de forma independente, mas voltados para a engrenagem das necessidades setoriais e competitivas (BARBOSA, 2011, p. 79).

Outro fenômeno observado pela autora e presente em nossa realidade é o peso que a Petrobras tem como empresa responsável por fomentar o “desenvolvimento” da região, o que dificulta a construção de projetos sociais para o município que problematizem as condições de trabalho e os efeitos destrutivos desse tipo de indústria para o meio ambiente.

É com esta forma de organização política, sem a participação da população nas decisões econômicas, que Macaé recebe a Petrobras e seus trabalhadores, adentrando na década de 1990 com grandes expectativas de desenvolvimento – década que ocorre uma reestruturação gradual, com acirramento das privatizações, flexibilização do monopólio que proporciona a participação do capital privado no setor.

²⁵ Externalização aqui entendida no sentido oposto à internalização, como um meio de estender para fora, especialmente para terceirizados, as exigências e meios de coerção ligados às hierarquias (CHESNAIS, 1996, p. 106).

Vale lembrar aqui alguns determinantes para esta entrada do capital privado, quais sejam:

- a) Endividamento dos países em desenvolvimento e adoção de políticas de viés neoliberal (em tese) para pagamento da dívida);
- b) Mundialização do capital, externalização da produção;
- c) Alto custo da produção.

Além disso, as ondas de terceirização vêm ao encontro desta entrada de capital privado, nacional e internacional, na indústria petrolífera de forma geral, uma vez que este capital tem entrada na Petrobras via terceirização.

A expressividade que a terceirização vem ganhando, especialmente na área de perfuração, nos coloca alguns questionamentos, tais como: por que tal expansão ocorre especialmente neste setor? Quais empresas se beneficiam com este processo? As reflexões feitas até agora nos levam a questionar se esta expansão simplesmente de ordem econômica. Ao analisarmos o papel central do petróleo na dinâmica econômica e política mundial, a descoberta de novas jazidas não é um acontecimento qualquer. Dada a importância que o pré-sal pode adquirir, é mais “seguro” partilhar essa responsabilidade com o setor privado e não deixá-la totalmente “nas mãos” do Estado, inserido num continente que tem histórico de mobilizações populares e lutas políticas de esquerda (cujo exemplo mais emblemático é Cuba), além do controle energético e da nacionalização do petróleo (como os casos da Venezuela e da Bolívia).

O setor de perfuração hoje, em Macaé, gera mais empregos do que a produção (LISBOA, 2014), demonstrando o papel fundamental daquele setor no processo produtivo. Entendemos que terceirizar tal processo seja estratégico para garantir a entrada de capital no país, com vistas a sustentar a externalização da produção, a livre circulação de capitais e empresas e, principalmente, a geração de mais-valor.

1.4 Organização do trabalho *offshore*: a perfuração

Dizem que o que importa
Não é o que se vê
Mas como se vê.
Ao comparar seu foguete
Com a plataforma,

O astronauta diria que é
 Oprimido
 Não apenas pelo tamanho
 De sua capsula cubículo,
 Mas pelo imenso espaço
 Que o rodeia infinito,
 Assim como o mar envolve
 O espírito mínimo
 Dos que moram
 Nesse sistema de juntas
 Em aço comprimido

Victor Loureiro

Até chegar ao consumidor final, o petróleo passa por diferentes etapas desde a sua descoberta. Neste trajeto, diferentes homens e mulheres trabalhadoras são responsáveis por todo o processo. A cadeia produtiva de petróleo inclui três etapas distintas, mas interdependentes: a perfuração, a produção e o refino, cuja estrutura baseia-se no ciclo de vida de um campo petrolífero, compreendendo a exploração, a perfuração e a produção (BAIN & COMPANY; TOZZINI FREIRE, 2009). É nessa segunda parte que nos deteremos aqui, objetivando ilustrar o cotidiano de trabalho em uma plataforma de perfuração e as relações de trabalho estabelecidas, com vistas a compreender como se organiza o trabalho dos petroleiros da perfuração, para podermos dimensionar de que formas a precarização do trabalho se materializa. Consideramos importante explicitar aqui também o que significa ser um trabalhador *offshore*, a dinâmica do embarque e desembarque, bem como a organização da vida na plataforma, a título de ilustração e apresentação, pois os elementos principais serão retomados nas análises.

Os processos de perfuração e produção têm diferenças substanciais, em relação aos campos onshore e *offshore* (terrestre e em alto mar). A questão inicial que desencadeia o processo de produção *offshore* é descobrir onde está o petróleo, estudar onde perfurar. Pela complexidade da localização, os custos da perfuração *offshore* são superiores e bem mais complexos do que a perfuração terrestre, o que leva à necessidade de uma rigorosa avaliação.

A exploração precede a produção e busca identificar e quantificar novas reservas de petróleo e gás, envolvendo as negociações de acesso e uso do solo, análise geológica do subsolo, a identificação de potenciais reservatórios, confirmando ou não a existência do mesmo. Este segmento é intensivo em tecnologia e força de trabalho altamente qualificada. Inovações tecnológicas se fazem constantemente

presentes, através de novas técnicas dependentes de ferramentas computacionais (*softwares*) cada vez mais sofisticadas e de profissionais experientes (BAIN & COMPANY; TOZZINI FREIRE, 2009, p. 133).

A perfuração do poço pioneiro é o mais importante instrumento de exploração, pois só ele dará a certeza da existência de petróleo no local indicado (CHOUERI, 1991), justificando o grande investimento da exploração *offshore*. Após esta fase de descoberta do poço, inicia-se a perfuração propriamente dita. Uma equipe é responsável por avaliar as características do subsolo, planejar a melhor forma de explorar, identificando desde a localização da perfuração até as especificações da infraestrutura utilizada (BAIN & COMPANY; TOZZINI FREIRE, 2009). Passa-se então à fase de delimitação do campo, quando ocorre o planejamento pela equipe especializada da forma que se dará a perfuração.

Para a perfuração dos poços *offshore* são empregados navios-sondas e plataformas de perfuração.²⁶ “O conjunto de equipamentos compreendido por sonda, estrutura *offshore* e equipamentos agregados (como bombas de lama) é conhecido por plataforma de perfuração” (BAIN & COMPANY; TOZZINI FREIRE, 2009, p. 140). Diferentes tipos de plataforma de perfuração (também chamada de sistema flutuante de produção) podem ser utilizadas de acordo com as condições do local e da profundidade da lamina de água (distância que vai do fundo do mar até a superfície da água), além da expectativa de tempo de produção do campo.

É nesta estrutura que os trabalhadores *offshore* vão morar e trabalhar por pelo menos 14 dias, em regime de confinamento, não podendo sair neste período: são 14 dias em alto mar. O trabalho torna-se a dimensão principal da vida – nestes 14 dias a rotina organiza-se em torno do trabalho, dos turnos de revezamento ou de sobreaviso, das relações hierárquicas ou mesmo interpessoais entre pessoas de diferentes culturas, religiões, ideologias. São estes diferentes sujeitos que irão organizar sua rotina por 14 dias para perfurar poços. Este processo consiste basicamente em perfurar o solo por rodas que estão abaixo de metros de água.

²⁶ Elas podem ser fixas ou móveis. As fixas são instaladas no local de operação e fixadas ao fundo do mar. As plataformas móveis, ao contrário das fixas, deslocam-se com auxílio de barcos especiais. Podem ser classificadas em auto-eleváveis, semissubmersíveis e navios sonda (CHOUERI JR., 1991). Para exploração em grandes profundidades são indicadas as plataformas móveis. A flexibilidade e mobilidade desse sistema proporciona mais rapidez na locomoção, diminuindo o prazo entre a descoberta de um poço e a extração do petróleo, uma vez que pode ser facilmente remanejado.

Uma sonda de perfuração posiciona-se na locação, anteriormente demarcada no leito marinho através de *beacons* (sinalizadores), e inicia-se o processo de perfuração. Com o auxílio de uma broca conectada ao *top drive* (motor), através de *drill pipes* (encanamentos), o poço vai sendo perfurado e revestido em fases. Por exemplo, é descida uma broca de 17 ½" de diâmetro; após aberto o poço neste diâmetro, é descido o revestimento, uma espécie de tubo, de 13 ¾". Após a descida do revestimento, ocorre a cimentação, com o intuito de sustentar as paredes entre o poço e o revestimento. Então, inicia-se uma nova fase, com a descida de uma broca 12 ¼", com posterior descida do revestimento 9 ⅝" (que se acopla ao tubo anterior) e então nova cimentação. Durante algumas fases, são realizadas as operações de perfilagem (poço aberto ou poço revestido) e testemunhagem da fase perfurada, com objetivo de verificar e/ou confirmar quais os fluidos e a geologia presentes na formação.

Após a perfuração, inicia-se a fase de testes de formação, em que se coloca o poço para produzir parcialmente com monitoramento dos valores de pressão e volumes produzidos, para se fazer a estimativa da quantidade de óleo que poderá ser produzida através daquele poço. Terminados os testes e tendo-se decidido que a produção é economicamente viável, são instalados os demais equipamentos de completação, necessários para se colocar o poço para produzir efetivamente o petróleo.

Neste ponto, a sonda de perfuração e seus equipamentos são desmobilizados para que a plataforma de produção ou *Floating and Production Storage Oil* (FPSO) se posicione sobre o poço e seja interligada ao mesmo para o início da produção do petróleo. É em torno desse processo que se organiza o processo de trabalho e a própria disposição da plataforma. No convés principal são recebidas e desembarcadas cargas para os rebocadores. É um local de grande risco de acidentes, por haver o trânsito de grandes objetos. Lá, operam principalmente os guindasteiros e os homens de áreas, mas é o local de trânsito de todos da equipe.

Existe, ainda, a bordo da plataforma, a sala de máquinas e bombas, local em que se localizam os motores e geradores que produzem a energia elétrica consumida na plataforma, bem como a unidade acionadora do BOP,²⁷ o almoxarifado e as oficinas. É lá que trabalham o mecânico, o eletricista, o contra-mestre, os almoxarifes

²⁷ *Blow-out Preventer* (BOP) é o equipamento de segurança usado para controlar as pressões no interior do poço durante a perfuração.

e torristas. O fluido de perfuração que sobe pelo tubo à medida que se perfura o solo precisa ser tratado para ser devolvido ao mar. Este processo ocorre na área de tratamento de lama, onde se localizam os plataformistas e o auxiliar de plataforma. E na sala de controle os movimentos de navegação, estabilidade e ancoragem são controlados pelo operador do sistema de operação no mar (*Watchstander*).

A casaria abriga os compartimentos adequados à habitação, durante os 14 dias a bordo, como cozinha, alojamento, refeitório, sala de lazer. Sobre as instalações, T4 (2014) coloca suas impressões:

Tem plataformas que são novas, mas vieram da China, então tem sistemas, assim, por exemplo, de esgoto precário, de você tá no camarote e sentir cheiro de esgoto no camarote. No geral, os camarotes, assim, alguns são bem confortáveis. Tem um espaço bom. Eu, como eu sou mulher, eu sempre fico num camarote que tem banheiro, mas existem plataformas que o banheiro é comunitário. É bem variado. Vai variar muito de sonda. Você tem desde camarotes precários, assim, com colchão de mola que você sente a mola, como você tem outras que você tem um colchão agradável, um travesseiro agradável. Varia muito.

Percebemos que as condições de habitabilidade variam muito entre as plataformas, sendo o tempo que a plataforma está em uso o fator principal - como as plataformas próprias da Petrobras são mais antigas se comparadas às terceirizadas, teem, em geral, piores condições de habitabilidade.

É neste ambiente que são desenvolvidas também as atividades de lazer. Estas são muito similares entre as plataformas:

Normalmente tem internet, tem telefone... nem sempre a internet ou o telefone são liberados à vontade. [...] As plataformas oferecem, às vezes, dependendo da plataforma, mesa de pingue-pongue, existe videogames, existe mesa de totó, existem essas coisas menores (T7, 2014). A gente tem televisão. Vários canais de TV a cabo e TV aberta. [...] Televisões têm, cada camarote tem, com mudança de canais, se não me engano, tem 27 canais, entre canais a cabo e canais [inaudível] individual pra cada camarote. Tem sala de TV, tem sala de jogos, videogame, essa coisa, tem uma mesa de pingue-pongue, tem uma academia de ginástica, bem montada. Aparelhos aeróbicos e anaeróbicos. Tem um tatame que o pessoal treina aí com um saco de luta, pro pessoal desestressar. (T6, 2014)²⁸

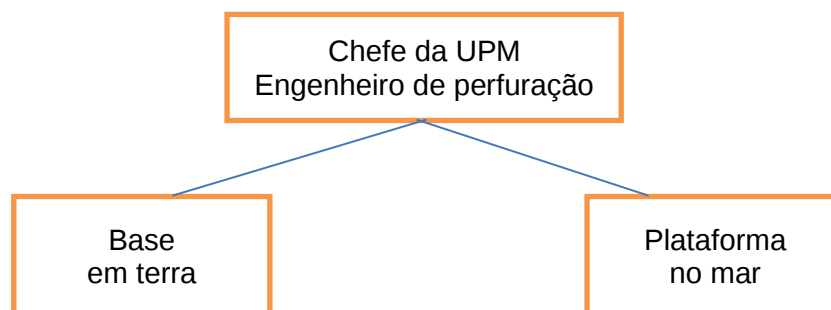
A principal subequipe de uma UPM é a de perfuração, mas a plataforma conta ainda com as subequipes de lastro, área, manutenção elétrica, manutenção mecânica, BOP, pintura, hotelaria, controle de materiais (almoxarifado) e enfermaria.

²⁸ O significado da escolha destas atividades em detrimento de outras será abordado no capítulo 4.

Na plataforma há uma gama de operações muito diversificada. Além de executar a tarefa, realizar a operação propriamente dita, como falam os petroleiros, há uma diversidade de atividades de registros e uma gama de relatórios que precisam ser preenchidos. Existem diversas operações simultâneas e a equipe, muitas vezes, precisa se dividir para executá-las.

Além de uma intensa cobrança por prazos, as atividades cotidianas dos petroleiros exigem análises precisas dos fatos no momento em que ocorrem, que implicam em tomadas de decisões, o “pensar lá na frente” como eles mesmos disseram. É preciso saber priorizar, avaliar o risco – tarefas de muita responsabilidade, cujo conhecimento, muitas das vezes, só é conseguido com a experiência.

A organização de uma plataforma de perfuração marítima é baseada no modelo norte-americano, com o qual Brasil trabalha desde os anos 1960 (CHOUERI JR., 1991). As Unidades de Perfuração Marítima (UPM) são compostas por duas células: a base, que fica localizada em terra, composta por aproximadamente oito trabalhadores, e a própria plataforma, cuja população varia de 90 a 140, sendo que um trabalhador relatou que já embarcou em plataforma com até 200 pessoas a bordo.



A plataforma é supervisionada por um fiscal, geralmente primeirizado, e um técnico de perfuração de nível médio. Há ainda um conjunto de aproximadamente 10 subequipes, compostas de um pequeno grupo de trabalhadores, responsável pelas atividades específicas a bordo. Cada equipe tem um trabalhador responsável por coordenar as tarefas e integrar o trabalho entre elas. Estas equipes se revezam em turnos ininterruptos de 12 horas,²⁹ podendo variar das 6h às 18h, das 7 às 19h ou das 12h às 24h, sendo que alguns trabalhadores trabalham 12 horas e ainda ficam em regime de sobreaviso.³⁰

²⁹ Com a aprovação na Assembleia Nacional Constituinte do turno de 6 horas, o regime de dias embarcados por dias de folga passou de 14 X 14 para 14 X 21, o que levou à necessidade de formação da “quinta turma”, em adição às antigas quatro turmas por plataforma (CHOUERI JR., 1991, p. 38).

Na maioria da vezes, os trabalhadores se organizam para que, nos primeiros sete dias de trabalho, o turno seja feito durante o dia e, nos últimos sete dias, que seja executado durante a noite. Alguns entrevistados, entretanto, relataram ser difícil respeitar esta dinâmica, principalmente na fase de completação do poço. Mas esta dinâmica é estabelecida pelos próprio trabalhadores, a depender de sua rotina e organização.

Um apanhado dos relatos coletados nos mostra que um dia “comum” na vida do petroleiro da perfuração decorre na seguinte ordem: por volta das 5h30min (para aqueles que começam o dia de trabalho às 6h) o petroleiro acorda, coloca o macacão, toma o café da manhã, coloca o EPI e sai do casario, dirigindo-se para o convés, para a sala de controle ou para o local onde se reúne a equipe para a organização das tarefas diárias. Lá, a equipe que está encerrando o turno “passa o serviço”, como relata T7 (2014):

A gente chega e a primeira coisa que a gente faz é passar o turno com a outra equipe, saber o que está acontecendo, saber o que já foi feito, o que não foi feito, o que falta fazer, problemas possíveis que aconteceram e os próximos serviços que a Petrobras vai pedir.

Os supervisores emitem as liberações das permissões de trabalho (PTs), nas quais constam as orientações das atividades que serão feitas no dia, a fim de se evitar atividades conflitantes no convés. Cada equipe tem um coordenador que vai supervisionar (mas em geral também vai executar) as tarefas. Só depois que o dia de trabalho é discutido, repassado pelo coordenador, e os riscos e prioridades são avaliados, é que o pessoal vai para área, como relata T8 (2014):

Eu acordo 5:40 da manhã, 5:45, hora que desperta a televisão, que bota a televisão pra despertar. [...] Aí, a gente vai lá pra liberação das PTs de manhã cedo, que as turmas estão indo pra área pra trabalhar e a gente tem que chegar lá cedo pra liberar os trabalhos. Onde cada trabalhador de cada área – pintor, soldador, diversos trabalhos – lá eles vão pegar PT para ir para área. E tem que participar antes lá, informar a eles acerca da segurança de cada trabalho, do risco que tem de cada trabalho. [...] Aí, essa permissão de trabalho já foi aprovada no dia anterior, na reunião de simultaneidade. Quando o GePlat finaliza lá a reunião, ele vai lá no sistema, sistema chamado Aplat, e encerra o planejamento. Aí, quando encerra o planejamento, aí, aqueles trabalhos viram PT. Aí, no outro dia cedinho tem que estar lá já, emitindo essas PT pra eles irem pra área. Aí, vai, né? Eles começam depois a programar pro dia seguinte.

³⁰ O regime de sobreaviso será discutido adiante.

Entre 9h e 09h30, costuma haver uma pausa para o lanche, “quando dá”, segundo um trabalhador (T8, 2014). Às 11h30 começa o horário do almoço. Em muitos casos, as equipes precisam se revesar, pois o tipo de trabalho executado muitas vezes não pode parar. Mas em algumas atividades todos da equipe almoçam na mesma hora. Entre 15h e 15h30, há mais uma pausa para o lanche e às 18 horas é servido o jantar. O final do expediente ocorre por volta deste horário, 18 ou 19h, a depender da organização da equipe.

Além destas atividades, acontecem alguns treinamentos a bordo, como o da brigada de incêndio, *firedrill* (simulado de abandono), SMS, etc.

A perfuração é um trabalho duro e ininterrupto. Além da conexão constante de tubos, a broca precisa ser trocada várias vezes durante a perfuração. “Para realizar esta operação é preciso retirar todos os tubos em seções de 27 m e, depois da troca da broca, recolocar tudo de novo no poço, sempre mantendo a pressão.” (PORTAL METALICA, s/d).³¹ Ainda em alguns casos, em águas profundas, torna-se difícil o estaleiramento das seções de *drill pipes*, sendo necessária a conexão de um determinado número tubo a tubo.

Em todos os tipos de plataformas e navios, a sonda propriamente dita e os equipamentos de elevação para perfurar poços ficam no centro da plataforma. Ela é composta por uma torre, da altura de um edifício de 15 andares, a qual sustenta os tubos de perfuração. São estes tubos que conduzem a broca. Eles são conectados ao sistema do *top drive*, que se movimenta verticalmente na torre, passam por uma mesa giratória (“buraco do rato” ou *mouse hole*) na base da torre e, por rotação, vão atravessando as camadas do subsolo. É em torno deste processo que se organizam as demais atividades na plataforma de perfuração.

Tivemos dificuldade em sistematizar de forma linear cada atividade e cada função executada na plataforma. Entendemos que esta dificuldade deve-se principalmente ao caráter simultâneo das atividades na perfuração. Choueri Jr (1991) classifica as tarefas da perfuração de simultâneas flexíveis, simultâneas rígidas e sequenciais, evidenciando a necessidade de cooperação entre os trabalhadores, uma vez que a simultaneidade das ações exige um constante trabalho em equipe, bem como a coordenação entre as tarefas. É assim que o trabalhador coletivo, ao reunir

³¹ Se o poço estiver a 4 mil metros, o que é comum, serão necessárias mais de 200 operações com tubos, para retirar e colocar a nova broca.

as capacidades teleológicas, supera as limitações individuais e potencializa o resultado global da produção.

A atividade principal é sem dúvida a perfuração propriamente dita, mas há uma série de funções que vão dar subsídio a esta ação, funções imprescindíveis para a perfuração acontecer. É assim que transitam em torno da perfuração os técnicos em mecânica, química e elétrica, os trabalhadores responsáveis pela fabricação do fluido de perfuração, por separar o cascalho que vem com o óleo, pelo monitoramento de pressão e vazão do poço e demais equipamentos, pelo transporte e operação de carga, cimentação de poços, supervisão, operação e instalação de equipamentos, por controlar/operar máquinas, pela manutenção preventiva dos equipamentos, dentre tantas outras atividades. Para manter esta indústria em funcionamento 24 horas por dia, há ainda o pessoal da hotelaria (cozinheiros, garçons, lavadeiras, arrumadeiras, etc.)

Em nossa observação do cotidiano de trabalho, percebemos que não há uma equipe que trabalhe primeiro ou uma atividade que comece primeiro – as ações são efetivamente realizadas de forma simultânea. Constatamos também que se trata de atividades que requerem muita atenção – os petroleiros falam da importância de “vigiar o equipamento” constantemente, evidenciando a necessidade da força humana de trabalho.

Choueri Jr (1991) aponta que, apesar do massivo investimento nesta área, existem alguns aspectos que pouco ou nada evoluíram na perfuração de poços de petróleo, sendo a interação do homem diretamente com a natureza o principal motor da perfuração. “A perfuração ainda é feita por meio de uma ferramenta de altíssima resistência, que de alguma maneira destrói a estrutura original da rocha, produzindo fragmentos que são transportados do fundo à superfície por um fluido”, descreve Choueri (1991, p. 12). As brocas, tubos e demais ferramentas utilizadas sempre apresentam um elevado grau de modernização, mas o princípio de introdução da broca, a aplicação de um peso sobre ela, fazendo-a girar, e a necessidade de tubos que são encaixados a cada metragem, permanece o mesmo. Neste trabalho, a presença do homem no manuseio de ferramentas de grande porte é bastante intensa. As sondas montadas em uma plataforma no mar, operadas por uma equipe, apesar de rudimentares, são o que perfuram as águas, rochas e areia em busca do “ouro negro”. Percebemos na fala de T11 (2015) essa necessidade constante do trabalho braçal:

O serviço em si é movimentação de carga. Tudo que chega pra gente é através de navio. Aí, cada um tem a sua função: a gente tira as carga do navio, tira as coisas de dentro do contêiner e, praticamente isso, e atende a plataforma, que é um setor que faz a área da perfuração. E todo equipamento, que vai pra eles, passa pela gente e é tudo muito pesado – ferro, tubo, entendeu? Basicamente isso, fazendo movimentação de carga o dia inteiro. [...] Homem de área fica, faz essa parte da movimentação, é, faz a gingada dos tubo. Quando fica um pouquinho leve, é responsável pela área da limpeza da plataforma – lavar, tirar o lixo, essa parte é tudo do homem de área.

P1 (2014) também faz esta referência: há uma imagem de um trabalho extremamente complexo e qualificado. Mas ao se deparar com a realidade, o trabalho braçal, um “trabalho bem rudimentar” é demandado tempo todo:

O praticante plataformista, eles usaram este termo praticante mas é um plataformista, é uma atividade muito mais braçal; e a gente fez uma escola técnica, e quando nós prestamos o concurso, a gente veio com aquela idéia de que, ah é um trabalho fantástico, na Petrobras e tal né... a gente imaginou que seria uma coisa, um serviço técnico, que na verdade não tem nada de técnico, é um serviço bem rudimentar.

O tempo é objeto de controle rigoroso nas etapas desenvolvidas pelo trabalhador coletivo, uma vez que perder tempo na produção capitalista, qualquer que seja o produto, é perder produtividade. Na indústria petrolífera, esta perda de tempo significa perdas milionárias. Além de ser uma atividade eminentemente coletiva, o fato de haver um número cada vez menor de trabalhadores pode levar aos que ficam a necessidade de assumirem cada vez mais funções que não são suas, como veremos adiante.

1.4.1 A indústria do petróleo e os oligopólios – o caso da Schlumberger

Os monopólios reforçam o poder político e econômico das indústrias petrolíferas, uma vez que as mesmas têm a capacidade de controlar o preço do petróleo e, logo, o custo da vida na sociedade capitalista. Controlando o mercado petrolífero, as indústrias têm condições de estocar petróleo, reduzindo a oferta global e aumentando rapidamente os preços, bem como de ofertar um grande número dessa *commodity*, baixando rapidamente os custos. Esse vai-e-vem dos preços do petróleo

pode causar uma recessão global que vai determinar não só o lucro dessas petrolíferas, mas também o futuro dos países. As ondas de fusões destas companhias petrolíferas representam, segundo Juhasz “a erosão da democracia, a manipulação do mercado, a redução da oferta aos preços mais elevados do gás e a outras formas de abuso comercial e político” (2009, p. 132). Esses grandes monopólios utilizam-se do poder que possuem sobre as inovações tecnológicas para manter a relação de dominação com as pequenas empresas ou os países periféricos produtores de petróleo, subordinando a produção aos seus interesses. Há ainda a estratégia de romper com as restrições legais, econômicas e políticas, garantindo a liberdade de movimento dessas megacorporações em todo o mundo, ampliando ainda mais os fluxos econômicos mundiais em torno do petróleo.

As companhias transnacionais transformam o mundo em uma reserva de força de trabalho e matéria-prima a seu dispor. Nas áreas periféricas, como em nosso país, as empresas transnacionais instauram-se com mais facilidade do que nos países centrais, pois há sempre estímulo a essa implantação através da isenção fiscal, bem como uma maior flexibilidade da legislação trabalhista. O poder dessas indústrias transfere-se agora também para os países em desenvolvimento, uma vez que essas áreas passam a ser subordinadas econômica e politicamente à produtividade dessas empresas, reforçando assim a flexibilização e a desregulamentação que vêm ocorrendo no mundo e, também no Brasil. Esse processo tem relação direta com a terceirização e as inovações organizacionais que são implementadas nas empresas que trabalham diretamente com o petróleo.

Na perspectiva de ajudar o leitor a entender de que forma o processo de oligopolização vem se materializando nas redes de empresas terceirizadas da Petrobras, e como tais empresas lidam com a gestão do trabalho, faremos seguidamente uma breve apresentação da Schlumberger, expondo algumas formas de gestão do trabalho adotadas pela Companhia no Brasil. Em vista das quais propomos refletir sobre a conjuntura em que se encontra o trabalhador, empregado de uma gigante do petróleo, como a Schlumberger, o qual desempenha suas tarefas em um país que apresenta consideráveis flutuações no mercado de trabalho, além de um sindicalismo enfraquecido por sucessivos governos neoliberais.

A escolha dessa Companhia se deu pelo fato de ela ser a maior fornecedora de equipamentos e serviços para exploração de petróleo no mundo e também para a

Petrobras, bem como por haver estudos empíricos³² que nos possibilitaram entender e ilustrar as condições e as formas de trabalho utilizadas pela empresa no Brasil.

A empresa francesa Schlumberger é líder mundial no fornecimento de serviços à indústria de petróleo, seguida pela Halliburton e a Baker Hughes. As três empresas dominam as principais tecnologias para extrair o petróleo em alta profundidade. Não por acaso, são estas as principais fornecedoras de serviços e força de trabalho para a Petrobras, na área da perfuração. Em 2014, a Schlumberger ficou com a maior parcela do contrato de serviços e ferramentas de perfilagem para a Petrobras, enquanto Halliburton³³ e Baker Hughes ficaram com 30% e 20%, respectivamente (KINCAID, 2014).

Segundo Imanishi e Pereira (2015), estas empresas estão presentes em sete de cada dez casos de poços de petróleo *offshore* feitos no mundo, além de serem controladas por capitais americanos. “Cada uma delas tem uma centena de anos de experiência. E não só de procurar petróleo. Mas também de engolir seus concorrentes.” (IMANISHI; PEREIRA, s/d). Na perspectiva de eliminar um deles, em 2014, a Haliburton comprou a Baker Huges,³⁴ criando uma companhia com mais da metade do tamanho da Schlumberger (O GLOBO, 2014).

Schlumberger e Haliburton são empresas chamadas de integradoras, que estão presentes em todos os segmentos da indústria de equipamentos e serviços para a exploração de petróleo, mas não atuam como operadoras, tal como as grandes petrolíferas Exxon-Mobil, Shell, BP, Chevron e ConocoPhillips. Na perfuração da Petrobrás de Macaé, não alugam sonda, apenas fornecem trabalhadores para operar em outras sondas.

³² Destaque aqui para o artigo de Figueiredo e Alvarez (2011).

³³ A Halliburton “surgiu em 1920, oferecendo serviços de cimentação de poços. A partir de 1940, começou a comprar empresas menores. Hoje, atua em cem países. Tem fábricas no Brasil, onde produz brocas e lamas de perfuração. E também oferece serviços de perfuração direcional: cava poços na horizontal, que chegam a até 20 quilômetros e que ligam diversos poços verticais a uma única plataforma de produção. [...] E com um destaque especial pelo fato de o presidente da companhia, Dick Cheney, ter sido Secretário da Defesa dos EUA entre 1989 e 1993 e vice-presidente americano no governo de George W. Bush, de 2001 e 2008, quando foi, digamos assim, o patrono da invasão do Iraque. Atualmente, a Halliburton tem um contrato de quatro anos com a Petrobras, no valor de 270 milhões de dólares, para trabalhos relativos à pesquisa do pré-sal da Bacia de Santos. É também controladora da PGS Data Management, atual contratada pela ANP para operar o banco de dados sísmicos da agência. E o diretor da ANP responsável pelo banco de dados é um técnico que tinha sido da Halliburton, na África” (IMANISHI; PEREIRA, s/d, p. 14).

³⁴ A fusão, no entanto, está enfrentando severa análise regulamentar, uma vez que ambas as empresas têm negócios sobrepostos nos EUA, Ásia e Europa.

A história da Schlumberger ilustra de forma primorosa a constituição de oligopólios na indústria do petróleo. A companhia foi fundada na França em 1919, pelos irmãos Conrad e Marcel Schlumberger. Em 1934, construiu um centro em Houston, no Texas, onde já existiam grandes empresas petrolíferas. Em 1956, mudou a sede para Curaçao, nas Antilhas Holandesas, e logo depois abriu o capital na Bolsa de Nova York (IMANISHI; PEREIRA, s/d). Nesta curva ascendente e com novos recursos provenientes de fundos americanos, a Schlumberger transforma-se num dos trustes do setor, comprando outras empresas e especializando-se em perfuração de poços. Após as aquisições da francesa Geoservices e, sobretudo, da norteamericana Smith International, no início de 2010, a Schlumberger isolou-se no *ranking* como a maior fornecedora de serviços para a indústria petrolífera na área de exploração e produção (CARDOSO, 2010, apud FIGUEIREDO; ALVAREZ, 2011).

Hoje, a Schlumberger atua em 80 países e está no Brasil desde 1945, participando ativamente do trabalho de prospecção e estudo do pré-sal (IMANISHI; PEREIRA, s/d). Em 2010, segundo Cintra (2010), a empresa empregava 105 mil pessoas no mundo, sendo 3,5 mil no Brasil. Em 2010, inaugurou um Centro de Pesquisas em Geoengenharia no Parque Tecnológico da Universidade Federal do Rio de Janeiro, na Ilha do Fundão. No espaço da Universidade estão também as americanas Baker Hughes e a Halliburton. O centro de pesquisas da Schlumberger na UFRJ foi o primeiro a ser construído por uma multinacional. Esta tem o direito de arrendar o espaço Parque Tecnológico da UFRJ por 20 anos, com direito a renovação por mais 20 anos. No mesmo ano, em Macaé foi construída sua maior base operacional no mundo, com área total de 135 mil metros quadrados (CINTRA, 2010).

O fornecimento de equipamentos e serviços tem um histórico de monopolizar estas atividades, apresentando pouca concorrência: Schlumberger nas sondagens, Halliburton na cimentação, Eastman na perfuração de poços inclinados, Cameron na construção de “Bops” e “árvores de natal”, dentre outros. Para Dutra (1995), nas últimas três décadas é possível identificar uma dupla tendência: de concentração em quase todos os mercados e de integração das várias especialidades em tomo de cinco grandes conglomerados: Halliburton, Schlumberger, Dresser, Baker & Hughes e Litton.

Desta forma, grande parte da força de trabalho ligada à indústria do petróleo tem algum tipo de vínculo com estas empresas, estando sujeita à sua política de gestão do trabalho, bem como às flutuações porque as mesmas passam no mercado.

Tais flutuações, por sua vez, têm relação direta com a forma de gerir a força de trabalho. Um exemplo é a empresa Halliburton, que, mesmo num cenário de recessão, recentemente “registrou um lucro trimestral melhor do que o esperado, com cortes de custos ajudando a minimizar os impactos da queda acentuada nas atividades de perfuração” (REUTERS, 2015). Tal resultado foi efeito de um planejamento prévio, que previa “cortar milhares de postos de trabalho” para que “os ajustes do quadro de funcionários fique em linha com as principais concorrentes” (GOPINATH; CHAKRAVORTY, 2015), conforme afirmou seu diretor operacional. A principal concorrente, a Schlumberger, havia anunciado há poucos dias que iria demitir 9 mil pessoas.

É importante lembrar que os serviços executados pela empresa são indispensáveis para efetivar a perfuração dos poços, uma vez que o caráter cooperativo do trabalho implica uma interdependência entre as equipes. Os atrasos que venham a ocorrer com a Schlumberger podem paralisar todo o processo de produção (FIGUEIREDO; ALVAREZ, 2011), evidenciando a dependência do processo de perfuração às atividades desta empresa. Um dos trabalhadores entrevistados vivencia cotidianamente este fato:

É interessante o trabalho com a perfuração porque, às vezes, por exemplo, pra eu trabalhar na plataforma, eu dependo que a Schlumberger termine o serviço dela pra depois entrar o meu. Por exemplo, você subiu para, tipo assim, perfilagem. Você veio para perfurar o poço e verificar como ‘está’ as paredes do poço. Aí você vai fazer o seu trabalho em um dia ou como pode ser um *all time* e ficar mais de 15 dias, só que eu vou fazer o trabalho depois que você ‘fazer’ seu serviço, então eu fico de braços cruzados. As vezes eu fico lá e não faço nada, não bato um prego, vou embora viro *back*, porque o equipamento quebrou, deu errado a sua operação, entendeu? (T2, 2014)

Consideramos importante ressaltar aqui, juntamente com o caráter monopolista de tal companhia, as condições de trabalho a que seus empregados são expostos cotidianamente. Para ilustrar tais condições, nos valem do estudo de Figueiredo e Alvarez (2011), que analisa os riscos potenciais à segurança e à saúde dos trabalhadores da Schlumberger, associados às características do processo de trabalho e ao modelo de gestão do trabalho adotado pela empresa.

Os autores destacam que as características do processo de trabalho no setor de exploração de petróleo têm traços que são determinantes para compreendermos o ritmo imposto aos trabalhadores. Trata-se de uma indústria de processo ininterrupto de produção, ou seja, produz 24h/ dia, o que exige confinamento e/ou isolamento das

equipes, tanto nas operações terrestres quanto nas operações *offshore*. Os equipamentos têm um custo elevadíssimo, assim como a prestação dos serviços. Desta forma, há uma pressão por maior produção no menor tempo possível, com vistas a reduzir os custos. Além do mais, a própria dinâmica do trabalho já expõe os trabalhadores a uma série de fatores de risco, tais como: privação de sono, condições de higiene e alimentação precárias, levantamento e transporte de cargas, material explosivo e radioativo, risco de *blow out*, etc.” (FIGUEIREDO; ALVAREZ, 2011, p. 303).

No caso estudado, os autores constataram ainda que

[...] na Schlumberger os trabalhadores não raramente são submetidos a arranjos completamente insólitos, expostos à condição de terem que se manter em estado de vigília por períodos bem longos, por 24, 48, e até mesmo 72 horas ou mais. Isto porque a empresa não adota o esquema clássico de revezamento em indústrias de processo contínuo, com duas equipes que se alternam ao longo das 24 horas, cada uma cumprindo metade desta jornada (12 horas). Trabalha-se 24 horas por dia, a qualquer hora, sete dias por semana, sob um regime mensal que prevê quatro dias de férias e mais quatro de descanso (FIGUEIREDO, ALVAREZ, 2011, p. 303).

Salta aos olhos o desrespeito da companhia às necessidades do corpo, mesmo à necessidade vital do sono. A extrapolação da ampliação da jornada de trabalho afeta o sistema cronobiológico (gestão do sono), implicando em diversos riscos potenciais à segurança e à saúde, seja na dimensão física ou mental. Isso se dá por conta da intensificação do trabalho com o estabelecimento de metas de produção mal dimensionadas, bem como a presença de apenas uma equipe para a realização de operações em campo – a qual deve realizar as tarefas que seriam feitas por duas. A remuneração é baseada na produtividade, paga por trabalho executado (empreitada), sem computar devidamente o pagamento de horas extras. É uma lógica tão perversa que

Para municiar seus funcionários da forma que julga mais apropriada para o enfrentamento de tais condições, a empresa ministra ensinamentos sobre “técnicas de administração do sono”. Ou seja, como fazer para romper com os limites que a necessidade de sono nos impõe, não apenas no que concerne à ampliação da jornada de trabalho, mas também à reprodução da força de trabalho (FIGUEIREDO; ALVAREZ, 2011, p. 304).

Estas escolhas da gestão sobrecarregam o trabalhador, causando desgaste físico e mental, deixando os mesmos mais suscetíveis a acidentes de trabalho. Não

obstante, em caso de acidentes ou mesmo de cansaço extremos, o que se verifica é uma culpabilização do trabalhador – é ele que não tem o espírito do “funcionário Schlumberger”: “um funcionário bom para a Schlumberger” deve ter algumas características:

[...] disponibilidade em tempo integral para a empresa, ao longo das 24 horas do dia, disposição para trocar de país de tempos em tempos, para viver no “trecho global” da indústria do petróleo. Aqui, em última instância, o capital demanda uma subjetividade disposta não a “dar a metade da vida e descansar a outra metade, mas a dar a vida por toda a vida” (FIGUEIREDO; ALVAREZ, 2011, p. 316-317).

A empresa exige do trabalhador não metade da vida, mas “a vida por toda a vida”. Esta realidade não difere dos relatos colhidos dos trabalhadores da empresa concorrente, a Halliburton, podendo ser um indicativo de que são estes os parâmetros que regem a organização do trabalho nestes oligopólios. Além do mais, percebemos que ao aproximar-se de “indústrias modernas”, de “excelência em tecnologia”, a Petrobras tende a incorporar estratégias de gestão do setor privado, generalizando a precarização para todos os trabalhadores, ainda que em intensidades diferentes.

São a estas condições de gestão do trabalho e exploração que os trabalhadores da Bacia de Campos estão submetidos. Nos próximos capítulos analisaremos como tais formas de organizar a produção rebatem no cotidiano de trabalho e vida dos mesmos.

2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO OFFSHORE

É impossível tratar da terceirização sem associá-la à precarização. É comum ouvir estes dois termos associados, muitas vezes como sinônimos, ou mesmo como complemento um do outro. No Congresso dos Petroleiros do Norte Fluminense de 2014, o binômio terceirização/precarização era citado o tempo todo, tanto pela diretoria do Sindipetro-NF como pelos delegados e participantes. Autores que se debruçam sobre o estudo da terceirização, também se apropriam da categoria precarização para analisar a realidade.

Deparamo-nos então com o termo “precarização” transformado em uma categoria de análise bastante utilizada para explicar não só a terceirização, mas muitas das mudanças que vêm ocorrendo na esfera produtiva, no mercado de trabalho e na legislação trabalhista. Talvez, por ser tão utilizada, corre-se o risco de incorrer em uma imprecisão teórica e analítica sobre a mesma. Explicaremos então o que entendemos aqui por precarização, para a partir daí analisar este fenômeno no setor de perfuração da Petrobras de Macaé e qual seu vínculo com a terceirização neste setor, compreendendo em que medida a precarização rebate no cotidiano de trabalho e da vida dos petroleiros.

Após expor nossa compreensão acerca da precarização, apresentamos, a partir das análises das entrevistas, seis dimensões em que entendemos que a precarização se efetiva na vida dos sujeitos trabalhadores. Tais dimensões não foram escolhidas arbitrariamente, mas com base nas referências dos autores adotados na primeira parte deste capítulo e em questões surgidas nas entrevistas. Assim, objetivamos que através da análise do contrato de trabalho/insegurança do vínculo; da intermitência salarial; da segurança e saúde; da remuneração flexível; da venda da força de trabalho como (im)possibilidade de garantir a sobrevivência; da modernização tecnológica e qualificação; e da organização dos coletivos de trabalho, apreendamos as formas nas quais a precarização se materializa junto dos trabalhadores da perfuração de Macaé.

Nosso enfoque aqui, ao abordar cada uma destas dimensões, é particularizar a precarização nas condições de trabalho e vida dos entrevistados e, de forma alguma, esgotar cada uma das questões, uma vez que as mesmas são amplas e dão possibilidade para extensos e aprofundados debates e reflexões. Procuramos

construir uma postura aproximativa a cada uma delas, focando nossa análise nas falas trazidas pelos trabalhadores entrevistados.

2.1 Da precariedade à precarização

Encontramos, muitas vezes, o termo precarização usado mais como um adjetivo do que como uma categoria de análise, capaz de dar subsídios para a interpretação da realidade. Como adjetivo, algo precário é algo com pouca estabilidade ou duração, incerto, frágil, contingente, provisório, inseguro. Estas são seguramente algumas características do trabalho no capitalismo, desde a constituição desse sistema enquanto tal. Procuramos entender em que momento o adjetivo *precário* transformou-se em uma categoria de análise das atuais relações de trabalho no Brasil e no mundo e qual significado diferentes autores imprimem a diferentes expressões que dizem respeito ao tema: precariedade, emprego precarizado, precarização do trabalho, precarização da vida social, precarização estrutural, precarização estrutural do trabalho, precarização do homem-que-trabalha, nova precariedade salarial, precariado... São sinônimas? Têm sido utilizadas com o mesmo sentido de análise e interpretação da realidade?

Nosso objetivo aqui é resgatar a historicidade do termo, atribuindo concretude histórica à produção da precarização, aos processos geradores em sua totalidade, situando-a dentro do capitalismo, com o rigor do método e das análises embasadas na obra de Marx. Nossa preocupação central é construir uma análise precisa, no intuito de evitar que o termo “precarização” transforme-se em um adjetivo inespecífico, que define tudo, mas não explica as correlações econômicas, políticas, sociais e culturais que perpassam a produção contemporânea.

Para nós, precariedade e precarização são categorias distintas, complementares, mas não antagônicas. A precariedade é um fenômeno antigo, que se produz e reproduz desde os primórdios do capitalismo. Ela traz, entretanto, especificidades que fazem com que, a partir dos anos 1970, se transforme em uma categoria analítica. Iamamoto (2008, p. 128) nos ajuda a entender estes fios que entrelaçam passado e presente:

As marcas históricas persistentes, ao serem atualizadas, repõem-se, modificadas, ante as inéditas condições históricas presentes, ao mesmo tempo em que imprimem uma dinâmica própria aos processos contemporâneos. O novo surge pela mediação do passado, transformado e recriado em novas formas nos processos sociais do presente.

A precariedade tem origem e particularidade histórica no processo de constituição da sociedade de classes, momento em que o trabalhador tem como única alternativa para a sobrevivência a venda de sua força de trabalho. A capacidade de trabalho é mera potência, uma vez que o indivíduo só consegue realizá-la se vender sua força de trabalho no mercado, cujo controle é alheio aos trabalhadores. É neste momento histórico, de constituição do capitalismo, que os homens sentem e vivenciam a insegurança e a precariedade em sua forma mais radical, como fenômenos específicos da ordem burguesa e das relações sociais que a sustentam. Marx já observava, no capítulo XXIII de *O Capital*, que

[...] quanto maior a produtividade do trabalho, tanto maior a pressão dos trabalhadores sobre os meios de emprego, tanto mais precária, portanto, sua condição de existência, a saber, a venda da própria força de trabalho para aumentar a riqueza alheia ou a expansão do capital (MARX, 2009, p. 748).

Neste momento histórico, a sobrevivência estava atrelada à venda da força de trabalho, ou, no limite, à caridade. A vulnerabilidade e a insegurança diante da reprodução da própria vida atingia seu limite.

Percebem-se, na análise de Marx (2009), situações que refletem a pauperização e a insegurança – insegurança em relação ao trabalho e à vida exterior a ele – em contraposição à acumulação capitalista, que demonstrava crescente acumulação de riqueza. Nesta seção, Marx (2009, p. 758) analisa a “parte mais mal paga do proletariado industrial e dos trabalhadores agrícolas, ou seja, a maioria da classe trabalhadora”. Ao estudar a vida do trabalhador fora da fábrica, depara-se com situações limites, de privação alimentar e nutricional. “A subnutrição, entre os trabalhadores, incidia principalmente sobre as mulheres e as crianças, pois ‘o homem tem de comer para executar seu trabalho’” (Idem, ibidem p. 758). Fica claro que a única maneira de garantir a sobrevivência é pela via da venda da força de trabalho.

As condições de habitação eram miseráveis e insalubres, a situação sanitária degradante. Esta não é uma realidade diferente da situação de vida da “parte mais bem remunerada da classe trabalhadora”. Marx descreve ainda situações de trabalho excessivo, salários de fome, emprego de força de trabalho de mulheres e crianças,

jornadas de trabalho superiores a 18 horas diárias, relatando condições perigosas de trabalho, incertezas e irregularidades.

Engels (2008, p. 223) traça um cenário bem próximo a este, relatando as condições de trabalho dos operários ingleses:

[...] a longa duração da jornada de trabalho (impostas pelos baixos salários), juntamente como sedentarismo prolongado e a sobrecarga de esforço dos olhos (derivada da própria natureza do trabalho), produzem na maior parte dos casos uma predisposição geral às doenças e, em particular, um enfraquecimento da visão.

Mas o que conduz a essa situação degradante da classe trabalhadora? O que determina o pauperismo, as condições sub-humanas de trabalho, a impossibilidade de garantir a própria subsistência? Que realidade de produção é esta que se constrói sobre o crescimento da riqueza e, ao mesmo tempo e na mesma relação, sob o crescimento do pauperismo, da instabilidade e da insegurança? Os determinantes de origem deste modo de produção já foram identificados e expressos por Marx em sua lei geral de acumulação capitalista, na tendência do crescimento populacional, ao descortinar as formas de intensificar a exploração do trabalho na sociedade de classes.

Engels (1975) ilustra como o trabalhador vivencia esta exploração, ao descrever a situação da classe trabalhadora na Inglaterra por volta de 1844: um país assolado por privações, miséria, fome, sujeira, pobreza, ausência de infraestrutura básica:

Qualquer operário, mesmo o melhor, está constantemente submetido às privações, quer dizer, a morrer de fome, e uma maioria sucumbe. Regra geral, as casas dos trabalhadores estão mal implantadas, mal construídas, mal conservadas, mal arejadas, úmidas, e insalubres; nelas, os habitantes estão confinados a um espaço mínimo e, na maior parte dos casos, num cômodo dorme pelo menos uma família inteira. A disposição interior das casas é miserável; chega-se num certo grau à ausência total dos móveis mais indispensáveis. As roupas dos trabalhadores também são, regra geral, medíocres e estão freqüentemente esfarrapadas. A comida é geralmente má, muitas vezes imprópria para consumo, em muitos casos, pelo menos em certos períodos, insuficiente e, no extremo, há pessoas que morrem de fome (ENGELS, 1975, p. 87-88).

O autor ainda ressalta que este quadro é verdadeiro para todas as cidades grandes. Chama-nos a atenção, no texto citado, a recorrente referência que o autor faz a quem passa por tal situação: os trabalhadores, operários. Contraditoriamente a

isto, construímos uma cultura de que o trabalho dignifica e enobrece o homem. Não o tipo de trabalho peculiar ao regime de produção capitalista. Como explicar então o empobrecimento desta classe trabalhadora? Entendemos que tal percurso só será possível quando apreendemos a pobreza a partir da perspectiva de análise marxista, que a compreende a partir do desenvolvimento antagônico da sociedade capitalista.

Para dar corpo a esta análise, iniciemos discutindo a base fundante das relações de produção: o trabalho. Como nos indica Marx (2008a), o trabalho é um processo de moldar a natureza externa a fim de criar valor de uso, à medida que adapta elementos da natureza às necessidades do homem, e nesse processo o homem molda a sua própria natureza. Esta é uma atividade racional, orientada para um fim: produzir valores de uso, de modo a atender as necessidades humanas. É condição da vida humana e independe da estrutura social. Com o desenvolvimento social, tem lugar à divisão do trabalho, fazendo com que a atividade fundamental da humanização e da livre criação do homem, a atividade intelectual, se diferencie da atividade prático-material. Com a divisão do trabalho, emerge a propriedade privada, gerando a repartição desigual do trabalho e de seus produtos. A propriedade privada é o motor da sociabilidade capitalista e subordina o trabalho ao capital.

O processo de trabalho, quando ocorre um consumo de força de trabalho pelo capital, apresenta dois fenômenos característicos (MARX, 2008a):

- a) O trabalhador trabalha sob o controle do capital e seu trabalho pertence a este – assim como o produto do trabalho.
 - b) O capitalista paga o valor diário da força de trabalho. Ao comprar a força de trabalho, o capitalista também compra o produto do trabalho.
- O processo de trabalho é um processo que ocorre entre coisas que o capitalista comprou, entre coisas que lhe pertencem.

Iamamoto (2004) ressalta tal fato ao afirmar que a mercadoria é o caráter predominante dos produtos – capitalista e trabalhador aparecem como personificação do capital e do trabalho. O trabalho é exterior ao trabalhador, não pertence à sua essência, ele não se afirma, mas se nega em seu trabalho, à medida que não satisfaz uma necessidade sua, mas externa a si.

Os objetos úteis, frutos de trabalhos concretos, assumem a forma de mercadoria porque necessitam ser trocados e só podem ser trocados porque têm uma característica comum: trabalho humano coagulado, medido pelo tempo. Entretanto, de acordo com Marx,

O objeto que o trabalho produz, se lhe defronta como um ser alheio, como um poder independente do produtor. O produto do trabalho é o trabalho que se fixou num objeto, se fez coisa, é a objetivação do trabalho. A realização efetiva do trabalho é a sua objetivação. No estado econômico-político esta realização efetiva do trabalho aparece como desefetivação do trabalhador, a objetivação como perda e servidão do objeto, a apropriação como alienação, como exteriorização (MARX, 1994, p. 149).

É o fetiche da mercadoria, que subverte as relações sociais a um processo de mistificação e reificação, transformando as relações materiais entre pessoas em relações sociais entre coisas.

Outra característica que particulariza a sociedade capitalista é a necessidade de produzir valor de uso que tenha valor de troca, um artigo destinado à venda, uma mercadoria (Marx, 2008a). Para obter lucro, é preciso que o valor da mercadoria seja superior ao valor dos meios de produção e da força de trabalho. É este sobretrabalho que propicia o valor excedente, o mais-valor. O trabalhador, sua força de trabalho, é a fonte de valor e mais-valor que possui. Deste modo, faz-se necessário criar formas de se explorar o sobretrabalho. Na sociedade capitalista, isto é feito de diferentes formas: aumentando o tempo de trabalho, intensificando a produção e/ou diminuindo os salários.

Por isso, Engels (1975) nos mostra um quadro de trabalhadores tão pauperizados, a “classe que nada possui”: o salário que o capitalista paga ao trabalhador em troca de seu trabalho (única posse do operário) não assegura nem meios para uma subsistência digna. Fica simples entender também a existência de um exército industrial de reserva: garantir força de trabalho excedente para pressionar o trabalhador empregado para que ele aceite não só seu baixo salário, mas também as condições de trabalho e exploração. Marx (2009) nos apresenta este fenômeno como a “Lei geral de acumulação do Capital”: o aumento da força de trabalho disponível é impulsionado pelas mesmas forças que incitam o aumento do capital, gerando assim um aumento da miséria relativa e de capital. O trabalhador só tem condições de prover suas necessidades de subsistência se vender sua força de trabalho no mercado – que apresenta condições alheias a si.

O pauperismo como resultado do trabalho é uma especificidade da relação fundada no capital. A pobreza não resulta da distribuição de renda, mas da própria produção, atingindo a totalidade da vida social. Com o aumento da produtividade do capital, do desenvolvimento das forças produtivas,

[...] aumenta, juntamente com o capital, a quantidade dos “pobres laboriosos”, isto é, dos assalariados, que transformam sua força de trabalho em força de valorização crescente do capital que está sempre expandindo (MARX, 2009, p. 718).

Assim, como uma unidade de diversos, capital e trabalho se reproduzem, não podendo existir um sem o outro, “eternizando” a relação de dependência do trabalhador em relação ao capitalista. Esta relação, entretanto, não é simétrica. Há uma mudança na composição técnica e de valor do capital – composição esta que diz respeito à relação entre os meios de produção empregados e a quantidade de trabalho necessário para serem empregados tais meios. Empregando meios de produção que garantam maior produtividade, reduz-se o emprego da força viva de trabalho, uma vez que os trabalhadores têm possibilidade de produzir mais em menos tempo. Ao reduzir o tempo de trabalho socialmente necessário para produzir determinada mercadoria, amplia-se o tempo de trabalho não pago (mais-valor). O excedente gerado é investido na dinamização da produção, em formas de potencializar a exploração da força de trabalho para que ela produza cada vez mais em menos tempo. Desta forma, aumenta-se o capital constante (meios materiais de produção) e reduz-se o capital variável (força de trabalho empregada).

A lei da produção capitalista é, portanto, a relação entre trabalho não pago e trabalho pago da mesma população trabalhadora. A elevação do preço do trabalho ocorre de maneira tal que não compromete a relação capitalista e sua reprodução. “E tem de ser assim, num modo de produção em que o trabalhador existe para as necessidades de expansão dos valores existentes, em vez de a riqueza material existir para as necessidades de desenvolvimento do trabalhador” (MARX, 2009, p. 724).

O desenvolvimento da produtividade do trabalho social se torna a mais poderosa alavanca de acumulação. O grau de produtividade do trabalho, numa determinada sociedade, mantendo-se constantes as demais variáveis, se expressa pelo volume relativo dos meios de produção que um trabalhador, num determinado espaço de tempo, transforma em produto com o mesmo dispêndio da força de trabalho. “A massa dos meios de produção que ele transforma aumenta com a produtividade de seu trabalho” (MARX, 2009, p. 725).

Para o autor, formas de potencializar a produção são desenvolvidas no processo capitalista através do incremento da maquinaria e da divisão do trabalho,

para se produzir mais em menos tempo. A grandeza crescente dos meios de produção, em relação à força de trabalho neles incorporada, expressa a produtividade crescente do trabalho. O aumento da produtividade do trabalho se baseia no decréscimo da quantidade de trabalho em relação à massa dos meios de produção que põe em movimento, ou na diminuição do fator subjetivo do processo de trabalho em relação aos seus fatores objetivos. A mudança na composição técnica do capital (aumento da massa dos meios de produção comparado com a força de trabalho) reflete na composição do valor do capital, com o aumento da parte constante à custa da parte variável – é o decréscimo da parte variável do capital em comparação com a parte técnica que gera mudança na composição do valor.

Quando cresce a massa dos meios de produção (capital constante) cresce também a massa de capital variável (força de trabalho), só que em grau muito menor. Com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, impulsona-se a produção do mais-valor e do produto excedente (fator constitutivo da acumulação), modificando a composição técnica do capital, fazendo com que a parte variável se torne menor em relação à constante. Esse movimento é auxiliado e exponenciado pela centralização de capitais e pelo desenvolvimento do crédito. O primeiro movimento consiste na concentração de capitais já formados, suprimindo os capitais individuais – é a expropriação do capitalista pelo capitalista. Na contemporaneidade, este processo desemboca na criação dos oligopólios:

Aumentando e acelerando os efeitos da acumulação, a centralização amplia e acelera ao mesmo tempo as transformações na composição técnica do capital, as quais aumentam a parte constante à custa da parte variável, reduzindo assim a procura relativa de trabalho (MARX, 2009, p. 731).

A diminuição da demanda por força de trabalho é força motriz do desenvolvimento capitalista e uma das formas de impulsionar a exploração e a acumulação. É o próprio desenvolvimento das forças produtivas do capital que demanda cada vez menos trabalho, à medida que o crescimento da sua parte variável significa menos investimento na parte constante, gerando assim uma população trabalhadora relativamente supérflua, não necessária às necessidades médias de expansão do capital; logo, excedente. Estes processos acarretam flutuações violentas da população trabalhadora, a formação transitória da superpopulação ou mesmo a repulsão dos trabalhadores já empregados. Não obstante, é “a população

trabalhadora, ao produzir a acumulação do capital, [que] produz, em proporções crescentes, os meios que fazem dela, relativamente, uma população supérflua.” (MARX, 2009, p. 734). O próprio sistema cria e “proporciona o material humano a serviço das necessidades variáveis de expansão do capital e sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro incremento da população” (idem, ibidem, p. 735).

A criação do exército industrial de reserva é potencializada pelo aumento da produção. Isso é conseguido pelo incremento da maquinaria, mas também pela intensificação do trabalho, pelo acréscimo de “mais trabalho, mas não de mais trabalhadores” (MARX, 2009, p. 739). É o desenvolvimento do próprio modo de produção capitalista e das forças produtivas que “capacita o capitalista a por em ação maior quantidade de trabalho com o mesmo dispêndio de capital variável, explorando mais, extensiva ou intensivamente, as forças de trabalho individuais.” (idem, ibidem, p. 739).

A estratégia utilizada vem sendo sempre a mesma:

[...] comprar mais força de trabalho com o mesmo capital, ao substituir progressivamente trabalhadores qualificados por trabalhadores menos hábeis, mão de obra amadurecida por mão de obra incipiente, a força de trabalho masculina pela feminina, a adulta pela dos jovens ou crianças (MARX, 2009, p. 739).

É a forma de pôr mais trabalho em ação, utilizando a mesma quantidade da força de trabalho, via ampliação da jornada e intensificação do trabalho, articulando meios de extração de mais-valor absoluto e relativo.

Essa é a situação do proletariado industrial inglês. Para onde quer que nos voltemos, defrontamo-nos com miséria – permanente ou intermitente – doenças provocadas pelas condições de vida ou de trabalho, degradação moral; por todos os lados o que vemos é a liquidação, a lenta – mas segura – destruição física e espiritual da natureza humana. Será esta uma situação duradoura? (ENGELS, 2008, p. 244-5)

A questão de Engels é mais que pertinente: será a destruição física e espiritual da natureza humana uma situação duradoura? Acreditamos que os trabalhadores não ficam passivos diante desta realidade. Constroem pressão por respostas e transferem os conflitos capital-trabalho para a cena pública, exigindo a interferência do Estado. É desta forma que o Estado europeu liberal garantiu direitos civis à população – direito

à vida, à liberdade individual, direitos de segurança e propriedade – característica de um estado policial e repressor que não deveria intervir na liberdade individual.

A mobilização e a organização da classe trabalhadora foram determinantes para a mudança da natureza do Estado, no final do século XIX e início do XX, conseguindo assegurar importantes conquistas no âmbito dos direitos políticos (voto, organização sindical, partidária, livre expressão e manifestação), contribuindo assim para ampliar os direitos sociais. No final do século XIX, o Estado passa a assumir e realizar ações sociais de forma mais ampla, planejada, com caráter de obrigatoriedade, sendo as primeiras medidas orientadas pela lógica do seguro social na Alemanha a partir de 1883 – vinculando políticas sociais e de proteção ao trabalhador. O chanceler Otto von Bismarck instituiu o primeiro seguro-saúde nacional obrigatório, destinado a algumas categorias de trabalhadores, tendo como objetivo desvirtuar as lutas coletivas. Surgiu, assim, a garantia estatal de prestações de substituição de renda em momentos de perda da capacidade laborativa, decorrente de doença, idade ou incapacidade para o trabalho (desemprego, acidentes de trabalho). Com esta iniciativa do Estado, o trabalhador adquire, pela primeira vez, a possibilidade de garantir uma segurança em momentos de desemprego ou de incapacidade laboral³⁵.

Ao longo do século XX, sobretudo na segunda metade, observa-se uma contínua expansão de direitos políticos e sociais. Uma conquista importante, como a diminuição da jornada de trabalho, indica um fato novo: a possibilidade de, no interior da ordem burguesa, ainda que sob a dominação de um Estado capitalista, ter lugar a representação de interesses (ainda que parciais) das classes subalternas, com a consequente formulação de políticas que respondam a demandas provenientes dessas classes.

É com a conformação de novas formas de gerir o trabalho (fordismo, taylorismo) e de organização do Estado (*Welfare State*) que passa a haver, em especial nos países da Europa, uma organização social, econômica e política, com forte peso na legislação protetiva ao trabalhador, a qual amplia o acesso ao trabalho “estável”, por tempo indeterminado, com carga horária determinada, com salários suficientes para garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família, bem como políticas públicas de acesso a serviços públicos de saúde e educação, por exemplo.

³⁵ Filmes como *Ladrões de bicicleta* e *Malena* retratam bem a vida da classe trabalhadora em meados de século XX em situações de desemprego e desamparo de políticas sociais.

A legislação social e do trabalho, somadas a políticas de “pleno” emprego, garante ainda segurança para o trabalhador e sua família em períodos de incapacidade laboral (velhice, morte, doença). É o pacto fordista-keynesiano, que exigia dos trabalhadores a aceitação da ordem dominante do capital. Esta reorganização da vida social constrói uma falsa impressão de que a insegurança e a instabilidade próprias do capitalismo chegaram ao fim.

Pode-se afirmar que a condição precária de trabalho do século XIX foi sendo superada a partir de um conjunto de conquistas do movimento operário, com destaque ao papel do Estado no sentido de regular o mercado de trabalho através das legislações trabalhistas, redefinindo os limites da superexploração e garantindo alguma proteção social aos trabalhadores, especialmente os mais pobres (THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 24).

Nos países em desenvolvimento, como no caso do Brasil, não se conforma um Estado de bem-estar social como nos países da Europa, mantendo-se alguns traços da insegurança das relações trabalhistas com avanços na legislação protetiva ao trabalho, ao mesmo tempo em que se obtinha o consentimento e o disciplinamento fabril dos trabalhadores.

É importante não esquecer que o Estado continua capitalista, por mais “ampliado” que seja, por mais que represente interesses plurais, uma vez que este atua na manutenção de uma esfera econômica “privada”. Se é assim, num sistema hegemônico, onde o Estado tem que fazer concessões, qual é o limite para tais concessões e para a expansão de políticas sociais no interior da sociedade capitalista?

Esse limite foi sentido na década de 1970, com a falsa argumentação de uma “crise do Estado providência”, cuja solução é o desmonte do *Welfare State* e o retorno a um Estado-mínimo liberal, mediante drástica redução dos direitos sociais, das políticas sociais públicas e, se preciso, até dos direitos políticos. Essa redução é vista como condição para a garantia da liberdade de mercado e da ampliação do mais-valor. Reatualizam-se então diversas formas de precarização da vida social e do trabalho, reinando a insegurança e a instabilidade nas relações.

A precariedade do trabalho e da vida era a única forma conhecida de organização social e da produção, até fins do século XIX e início do XX. A partir do momento que movimentos de trabalhadores pressionam por uma proteção e o Estado assume esse papel, com destaque para o Estado de bem-estar social, constroem-se

novas formas de se relacionar com a organização do processo produtivo e “humanizar” a exploração, abrandando a precariedade. A partir do momento em que se enfraquece a organização dos trabalhadores e, conseqüentemente, os mecanismos de regulação social, junto a um aumento do exército industrial de reserva, que exerce pressão sobre o trabalhador, este é compelido a sujeitar-se ao trabalho excessivo (intensa e extensivamente) e às exigências do capital.

Somam-se a isso diferentes formas de organizar a produção, que se atualizam pelas mãos da “gerência científica”. Tem-se assim, na indústria, de forma geral, e na indústria do petróleo, de forma particular, o imbricamento da gestão toyotista, taylorista e fordista, num processo de incremento de novas técnicas gerenciais, somadas à atualização de formas desenvolvidas e utilizadas nos anos 1940, 1950, 1960.

Assim, a precariedade se atualiza com novas roupagens e, então, a precarização se constitui como categoria para explicar a realidade. É uma nova denominação para expressar relações que já existiam, mas que se revestiram com novas características, neste momento histórico. O componente novo é a presença da luta de classes na cena pública, que vai desembocar na intervenção do Estado nas relações sociais e de produção, incorporando demandas do capital e do trabalho – interesses contraditórios que convivem em tensão.

O termo precariedade surge na França, nos anos 1970, referindo-se às condições de vulnerabilidade social de algumas famílias. Segundo Hirata e Preteceille (2002), em artigo pioneiro de J. Magaud, ao estudar o surgimento do emprego precário no setor público na França, faz uma distinção entre titulares e não titulares, “verdadeiros e falsos assalariados”. Nos primeiros anos da década de 1980, o termo aparece em economia e sociologia do trabalho e se torna uma categoria estatística de estudos de mercado de trabalho.

A noção de precarização é comumente associada à noção de precarização do emprego e dos vínculos empregatícios (DEMAZIÈRE, 2009). As formas de emprego típicas seriam aquelas que se generalizaram após a Segunda Guerra Mundial, herdeiras da era da indústria de tipo taylorista e fordista, pautadas no contrato por prazo determinado, por tempo integral e com uma única empresa, com estatuto estável e permanente. As formas atípicas de emprego compreendem os trabalhadores em tempo parcial, com tempo de trabalho determinado, temporários, os membros não remunerados da família, os temporários, os aprendizes, os estagiários ou assalariados

em período probatório, os auxiliares sazonais, ou inscritos em dispositivos específicos em políticas de emprego, os trabalhadores de cooperativas, os “empreendedores”, os terceirizados, subcontratados, *par-time*, trabalho voluntário, trabalho a domicílio...

Nessa acepção, a precariedade do emprego reúne situações diversas, mas sua heterogeneidade permanece limitada pela existência de uma relação de emprego: os “precários” exercem uma atividade ocupacional e estão inscritos em uma relação de emprego, mesmo se essa não oferece formas de proteção consideradas “normais” (DEMAZIÈRE, 2009, p. 104).

Nesta perspectiva, os trabalhadores precários seriam aqueles que estariam inseridos em uma relação de emprego. Os trabalhadores informais, os autônomos, *free lancers*, etc., não seriam considerados trabalhadores precários, uma vez que não se encontram em uma relação de emprego. Esta concepção pressupõe que os trabalhadores inseridos em empregos “típicos” estariam alheios à situação de precariedade, o que, a nosso ver, é insuficiente para explicar a realidade, uma vez que reproduz uma visão dualista: estáveis/típicos *versus* precários (inseridos em relações de trabalho atípicas). Para nós, o estatuto do emprego e as características do contrato de trabalho não dão conta da complexidade de situações às quais a classe trabalhadora deve se submeter; não são suficientes, portanto, para dar conta de explicar a precarização.

Antunes (2002), Thébaud-Mony e Druck (2007), Druck e Franco (2007), Demaziere (2009) e Marcelino (2008) também não se contentam em entender a precariedade restrita a uma noção de precariedade do emprego. Para Demaziere (2009), com base em estudos de Paugam, a precariedade do emprego significa que o emprego é incerto, que o assalariado não pode prever o seu futuro profissional diante das incertezas do futuro, uma vez que há uma desestabilização geral da sociedade salarial:

[...] a precariedade tende a se tornar uma espécie de estado generalizado de insegurança que afeta um número crescente de trabalhadores e reduz, incessantemente, o número de pessoas que ocupam um emprego estável e não ameaçado (DEMAZIÈRE, 2009, p. 105).

Castel (1995) analisa a crise da sociedade salarial, afirmando que a partir da crise do fordismo vivenciamos a perda de inserção, da condição de assalariado. Ele fala da desestabilização dos estáveis, de uma instalação da precariedade, de uma corrosão da condição salarial. Para o autor, a empresa vem adotando a flexibilidade

interna (polivalência, a disponibilidade para atender as flutuações da demanda que exigem um operário rápido, ágil, multifuncional) e a flexibilidade externa (através da subcontratação ou terceirização). Há um processo de “desestabilização dos estáveis”, de “instalação da precariedade”, de constituição de um “déficit de lugares” na estrutura social, com homens e mulheres ocupando uma posição de “supranumerários” ou de “inúteis para o mundo”. A perda do emprego ou perda de inserção estável no emprego cria uma condição de insegurança e um modo de vida de trabalho precários, nos planos objetivos e subjetivos, implicando a ruptura dos laços e dos vínculos, numa extrema vulnerabilidade social e na condição de “desfiliação” social.

Nossas análises divergem da do autor não apenas por terem vínculos teóricos diferenciados, mas por considerarmos que a precariedade não tem vínculo com as formas contemporâneas de regulação do Estado e com a “sociedade salarial”, mas com o próprio capitalismo.

Bourdieu (1998, apud THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 33), afirma “que a precariedade está em toda parte”.

[É um] regime político [...] Inscrita num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração (BOURDIEU, 1998, apud THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 33).

Corroboramos com a análise do autor de que a flexibilidade é uma estratégia de precarização, produto de uma vontade política, e não de uma fatalidade econômica.

Em uma análise que tem como foco o Brasil, Braga (2012) situa o precariado como o proletariado precarizado, um grupo dentro da classe trabalhadora, dentro do modo de produção capitalista, e enfatiza a precariedade como dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho. O crescimento econômico europeu, após a Segunda Guerra, associado à institucionalização dos direitos sociais, pareceu eliminar a insegurança da relação salarial. A “cidadania salarial” transformou-se num poderoso amortecedor da luta de classes. Neste processo, cresce o salariado, a classe trabalhadora assalariada. É a crescente deterioração da proteção aos assalariados com o enfraquecimento do Estado providência que vai levar à formação de uma crescente presença de uma fração de classe espremida entre a permanente ameaça de exclusão social e o incremento da exploração econômica: o “precariado”.

O autor critica Castel e Standing, alegando que ambos compreendem a precariedade como uma relação exterior à relação salarial. Para Braga (2012), a precariedade é constitutiva da relação salarial, logo, o precariado não é antítese do proletariado, mas a própria condição de existência do salariado.

Para dar corpo à sua argumentação, Braga (2012) recorre a Marx, quando este argumenta que é próprio da acumulação capitalista produzir despoticamente uma população trabalhadora excedente e necessária ao modo de produção capitalista em torno de quatro frações distintas, mas permeáveis: flutuante, latente, estagnada e pauperizada. Para Marx, o progresso da produtividade do trabalho alcançado pela indústria tem relação direta com a deterioração das condições de existência do proletariado urbano e dos trabalhadores rurais.

Para Braga (2012), o precariado é formado por aquilo que Marx chamou de “superpopulação relativa” (excluídos o lumpemproletariado e a população pauperizada). Para o autor esta definição é mais acertada que a de Castel e Standing porque permite localizar o precariado no coração do próprio modo de produção capitalista; enfatiza a dimensão histórica e relacional desse grupo como parte integrante da classe trabalhadora; e trata a precariedade como dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho. Para Braga (2012) os trabalhadores precarizados são uma parte da classe trabalhadora em permanente trânsito entre a possibilidade de exclusão socioeconômica e o aprofundamento da exploração econômica.

Braga (2012) identifica o precariado como a fração mais mal paga e expolorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas. Não estaria aqui o grupo mais qualificado, mais bem remunerado e por isso mais estável da classe trabalhadora.

Ao fazer este recorte no precariado, o autor nos instiga um questionamento: Os terceirizados da Petrobras então não se inserem aqui? Muitos deles têm qualificação e altos salários, mas esbarrariam na questão da estabilidade, pois inserindo-se em vínculos empregatícios terceirizados, a estabilidade cai por terra. Constatamos aqui o alto grau de rotatividade dos terceirizados, dados já evidenciados em outros estudos. Este seria um fato que leva terceirização e precarização a caminharem juntas?

Percebemos aqui um limite na análise do autor, que, ao definir precariado como “a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas” limita a análise para apenas uma fração dos trabalhadores. Os petroleiros

são em geral bem pagos. Os concursados, por gozarem de estabilidade, altos salários, qualificação, não podem ser explicados por esta categoria?

Alves (2013) alega que tornou-se comum a insegurança no emprego também no setor público. Thébaud-Mony e Druck (2007) também discorrem sobre a quebra da estabilidade do funcionalismo público, no qual agora podem ocorrer demissões por excesso de pessoal. Então, estes também não estão sujeitos à precarização?

Hirata e Préréceille (2002), sintetizando o debate na França sobre precarização sócio-econômica, afirmam que estudos apontam a desestabilização dos assalariados para além do mundo estritamente operário, uma vez que constata a perda dos direitos a partir da crise do Estado providência, da redução da proteção social, das mudanças organizacionais que estabelecem a incerteza como regra, dos contratos precários e da crescente prática de subcontratação e externalização. Nesta análise das autoras, a precarização tem vínculo estrito com os rumos e opções políticas do Estado, corroborando a perspectiva de Bourdieu, de que a precarização é uma opção política que vem atingindo a totalidade dos trabalhadores.

No Brasil, Antunes (2007) sustenta a tese de que vivenciamos uma precarização estrutural do trabalho a partir da constatação de que a classe trabalhadora vem sofrendo profundas mutações. Há um movimento pendular que caracteriza tal classe: cada vez mais homens e mulheres trabalham muito, em ritmo e intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo, o que acarreta a redução do trabalho estável. Cada vez mais homens e mulheres encontram menos trabalho, configurando uma crescente tendência de precarização do trabalho em escala global.

O autor fala em uma nova polissemia do trabalho, uma nova morfologia, uma forma de ser cujo elemento mais visível é o desenho multifacetado, resultado das mutações que incidiram no mundo produtivo do capital nas últimas décadas. Há um “processo de precarização estrutural do trabalho”, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho, como forma de aumentar os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliando as formas de precarização e destruição dos direitos sociais. Para Antunes (2007), estas mutações não ocorreriam sem o respaldo do Estado, estando mais uma vez presente nas análises o argumento de que as mudanças na base econômica tem uma sustentação nos aparelhos ideológicos.

Alves (2013) percebe a precarização de forma mais ampliada: a precarização social do trabalho ou precarização do estatuto salarial atingiu o núcleo estável dos trabalhadores brasileiros nas grandes empresas. A crise capitalista no Brasil e as novas condições de acumulação flexível alteraram, na década de 1990, a dinâmica da precariedade salarial, alargando-a e diversificando-a, a ponto de delinear o que o autor vai denominar “nova precariedade salarial”³⁶, que engloba as novas condições de exploração da força de trabalho, que emergem nas empresas reestruturadas, como consequência histórica da precarização do trabalho que ocorreu na década de 1990, sob o impacto dos ajustes neoliberais e do processo de reestruturação produtiva. Baseia-se no modo de regulação salarial que incorpora formas de contratação flexível, gestão e organização da força de trabalho sob o espírito do toyotismo. O autor também relaciona a precarização do trabalho com a flexibilização:

[...] a nova precariedade salarial no Brasil se manifesta não apenas pelo aumento da contratação flexível, mas pela adoção nos locais de trabalho reestruturados, da flexibilização da jornada de trabalho e flexibilização da remuneração salarial (ALVES, 2013, p. 147).

Na perspectiva do autor, é preciso ampliar a noção de precarização do trabalho, uma vez que estudos sobre precarização do trabalho no Brasil tendem a salientar a precarização social do trabalho como degradação da condição salarial da força de trabalho como mercadoria, como sujeito de direitos que constitui uma nova precariedade salarial: a precariedade salarial do trabalho flexível. Para ele, esta perspectiva pode ser reducionista, uma vez que oculta a dimensão da desefetivação do homem-que-trabalha como ser humano genérico em virtude da reorganização do modo estranhado de controle do sociometabolismo do capital instaurado pelas novas condições de exploração/espoliação da força de trabalho.

Para Alves (2013), a precarização estrutural do trabalho é um traço essencial da dinâmica histórica do sistema do capital em sua etapa de crise estrutural. Ele diz respeito ao processo social de novo tipo que assume, por um lado, a dimensão da precarização das condições salariais e a constituição da nova precariedade salarial e por outro lado a precarização-do-homem-que-trabalha ou a precarização da vida social. A precarização do trabalho, que ocorre sob o capitalismo, é uma dupla

³⁶ Consideramos que as análises do autor tem proximidade com os estudos de Castels, e discordamos de que haja uma “nova precariedade salarial” (por isso as aspas).

precarização, ou precarização do homem na sua totalidade: precarização do trabalho, no sentido de força de trabalho como mercadoria, mas também precarização-do-homem-que-trabalha, no sentido de desefetivação do ser genérico.

Para o autor, há um novo metabolismo social do trabalho: novas formas de consumo da força de trabalho como mercadoria, somadas a novos modos de (des)constituição do ser genérico do homem. Esta análise, na perspectiva do autor, evidencia a dimensão da barbárie contida no processo de precarização do trabalho nas condições da crise estrutural do capital.

Sá (2010) afirma que o trabalho precário se caracteriza pela instabilidade (impossibilidade de programar o futuro), incapacidade econômica (impossibilidade de fazer frente aos riscos sociais) e a alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação entre trabalho e desemprego).

Após analisar como os autores vem tratando a precarização, nos indagamos como esta se materializa no *locus* de trabalho. Nossas análises, baseadas nas reflexões de Thebaude-Mony e Druck (2007), nos levam a refletir sobre o estrito vínculo da precarização com a flexibilização. Para essas autoras, o debate acerca da precarização do trabalho no Brasil refere-se aos resultados e impactos da flexibilização, as análises desta categoria são marcadas pela noção de fragmentação, segmentação dos trabalhadores, heterogeneidade, individualização, fragilização dos coletivos, informalização do trabalho, fragilização e crise dos sindicatos, a ideia de perda (de direitos de todo tipo) e da degradação das condições de saúde e trabalho. “Noções que dão conteúdo à ideia de precarização, considerada como a implicação mais forte da flexibilização” (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 30).

As autoras concordam que a precarização é um processo que atinge o conjunto dos assalariados, não havendo emprego típico de um lado e atípico de outro, uma vez que todos os trabalhadores estão ameaçados pelo desemprego ou pela precarização (do trabalho, dos contratos, da saúde), configurando-se assim uma “desestabilização dos estáveis”. Elas ainda salientam que os estudos brasileiros tratam precarização e precariedade como termos idênticos ou sinônimos, cuja concepção é análoga ao que a sociologia francesa tem compreendido como precarização do trabalho. Mais uma vez, o Estado apresenta-se como determinante para dar sustentáculo a um processo que se fortalece na esfera privada, da produção de mais-valor. Em suas análises, é a flexibilização que vai dar corpo ao processo de precarização, e aquela, assim como a precarização, se repõem como escolhas políticas.

Thébaud-Mony (2000, apud THEBAUDE-MONY; DRUCK, 2007, p. 37) demonstra como a flexibilidade é central nos processos de reestruturação das empresas francesas desde os anos 1970 e 1980. Em palavras da autora “a palavra [flexibilidade] esconde/mascara os fenômenos materiais reais dos quais é feita: a intensificação do trabalho, fragmentação dos coletivos de trabalho, instalação de um desemprego estrutural, recurso ao trabalho temporário e à subcontratação [...]”.

A autora estuda indústrias nucleares e fala de processos que vão da precariedade à precarização. Vivencia-se um regime de urgência produtiva, que implica uma trílice flexibilidade (todas observáveis e presentes na Petrobras): nos empregos (trabalho sazonal e temporário, subcontratação, desemprego temporário, etc), nos tempos de trabalho (anarquia dos horários diários, semanais e anuais, intensificação do trabalho) e na vida familiar (apoiados na clássica divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres são responsáveis pela gestão da família e os homens são disponibilizados para qualquer horário de trabalho, qualquer lugar ou qualquer forma de inserção). São mudanças que fazem generalizar a precarização para todos os segmentos de trabalhadores.

No debate francês, há uma diferença entre precarização social e precarização do trabalho. A precarização social revela uma dupla institucionalização da instabilidade: precarização econômica (das estruturas produtivas e salariais) e precarização da proteção social (transformações das legislações relativas aos direitos do trabalho, das empresas e das situações externas ao trabalho) (APPAY; THEBAUD-MONY, 1997 apud THEBAUDE-MONY; DRUCK, 2007).

A precarização do trabalho é tida como um

[...] processo social constituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa um lugar central – e no recuo do papel do estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através das inovações da legislação do trabalho e previdenciária (THEBAUDE-MONY; DRUCK, 2007, p. 31).

A precarização do trabalho amplifica e institucionaliza a instabilidade e a insegurança, sendo que a terceirização tem um papel central na reorganização do trabalho, assim como o Estado, que recua em seu papel de regulador do mercado de trabalho e da proteção social. Aqui, consideramos precarização como o binômio precarização social e do trabalho, uma vez que entendemos tratar de instâncias

interdependentes e interrelacionais, que juntas institucionalizam a instabilidade e a insegurança, seja pelo recuo do papel do Estado, seja pela flexibilização das estruturas produtivas e salariais.

Para Druck e Franco (2007), trata-se de uma nova estratégia de dominação do capital sobre o trabalho, pois ao romper com qualquer limite à exploração, possibilita um horizonte quase infinito de acumulação. O trabalho precário agora passa a ser um elemento central desta dominação, instalando-se em todos os países, ricos ou pobres.

No Brasil, a precarização é um processo em curso, que se propaga nas partes mais desenvolvidas do país e nos setores mais dinâmicos e modernos da economia (como nas indústrias petroquímicas e automotivas) de forma acelerada. O mercado de trabalho é estruturalmente precário, mas marcado por lutas políticas que levam à ampliação de direitos (THEBAUDE-MONY; DRUCK, 2007). Desde a adoção do neoliberalismo nos anos 1990, com vistas a garantir maior liberdade para as empresas, mudanças significativas na legislação trabalhista vêm sendo progressivamente incorporadas. O objetivo central é ampliar a liberdade para admitir e demitir trabalhadores conforme necessidades de produção (efeito sentido pelos trabalhadores da indústria do petróleo), ampliando a flexibilização da força de trabalho, principalmente pelo recurso à terceirização.

Para as autoras, a terceirização vem ocupando um lugar crescente na organização do trabalho, reunindo o que há de pior em termos de precarização, contribuindo para aprofundar a flexibilização no mercado de trabalho no Brasil. As formas mais antigas de terceirização no Brasil são: trabalho em domicílio, redes de empresas fornecedoras (de componentes e peças), subcontratação de serviços de apoio e periféricos, subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos em áreas centrais da indústria (produção e manutenção) e quarteirização. Nos últimos quinze anos, estas modalidades fortaleceram e houve expansão de novas modalidades, bem como sua disseminação no setor público, fortalecidas pelas políticas neoliberais. As formas de terceirização encontradas são o estágio, as cooperativas e as ONGs. “[...] a precarização social e do trabalho busca impor-se como regra e como estratégia de dominação, assumindo um caráter cada vez mais internacionalizado” (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 43).

Druck e Franco (2007) partem da hipótese de que a terceirização tem se demonstrado como a principal forma de flexibilização do trabalho, pautada no fato de que a transferência de responsabilidades de gestão e de custos da força de trabalho

para um terceiro garante à empresa uma desobrigação que a liberta de compromissos trabalhistas ainda cobertos pela legislação e lhe permite contratos flexíveis sobre a responsabilidade de terceiros.

Como estas relações de incertezas e de exploração de mais-valor vêm se estendendo para todo o contingente de trabalhadores? Antunes (2002) analisa que toda a classe-que-vive-do-trabalho vem enfrentando uma era de “precarização estrutural do trabalho”. Quanto ao Brasil Hirata (2011. p. 20) observa que

mesmo o trabalhador estável, com emprego regular e com contrato por tempo indeterminado, pode encontrar-se em situação de precariedade, conforme os novos empregos criados no Brasil, a partir de 2005, dada a baixa remuneração (salário mínimo).

Para esta autora, há uma fragilização e vulnerabilidade dos trabalhadores empregados, também com vínculos considerados “típicos”. No Brasil, esta situação é ainda pior pela própria constituição histórica do mercado de trabalho e das leis trabalhistas, bem como pelos baixos salários.

Ao retomar os autores que vêm debatendo a terceirização, entendemos que o trabalho precário não tem origem na empresa flexível, não é resultado da reestruturação produtiva, nem da mundialização do capital. Ele tem origem no próprio capitalismo – é condição de existência do capitalismo, é a forma de construir relações de trabalho e relações sociais, é regra e estratégia de dominação.

O trabalho, ao se constituir como trabalho sob o regime do capital, pressupõe a venda da força de trabalho para garantir a sobrevivência do trabalhador. Desde seus primórdios, como discurremos anteriormente, o trabalhador está sujeito aos ditames e leis do mercado: insegurança, instabilidade, intensificação do trabalho, flexibilização da jornada, remuneração flexível, disponibilidade da força de trabalho para as necessidades do capital, ausência de direitos trabalhistas, ausência de garantias para ele e sua família em caso de acidente, doença ou morte. A classe trabalhadora se constitui enquanto classe sob estes ditames. Nesse contexto, há uma alienação do produto do seu trabalho, mas também do ser genérico do homem.

Relações de sociabilidade são estabelecidas e restabelecidas, construídas e reconstruídas nesse contexto, bem como a conformação da classe trabalhadora como uma classe para si. Fortalece-se a consciência de classe, bem como estruturas de organização e representatividade do trabalhador. Como estratégia de dominação,

mas também, dialeticamente, como forma de responder demandas reais da classe trabalhadora organizada, o Estado passa a organizar as relações de trabalho. Há uma ampla regulamentação do trabalho por parte do Estado (de forma mais generalizada nos países desenvolvidos, e como uma “cidadania regulada” nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil), bem como um incentivo a políticas de “pleno emprego” – aumento do trabalho vivo, vínculos de trabalho mais estáveis, mais duradouros, mais de longo prazo, regulamentação da jornada de trabalho, salários mais altos e com valor fixo, maior acesso a bens de consumo duráveis, habitação, alimentação (graças também ao desenvolvimento das forças produtivas), “garantias” econômicas em caso de doença, morte, invalidez, para o indivíduo e para a família, assistência à saúde e a educação garantidas pelo Estado.

Todas estas mudanças (“ganhos”) representam uma maior capacidade de fazer planos a longo prazo, tanto para o indivíduo como para sua família, dando uma impressão de segurança e estabilidade, trazendo uma falsa impressão que a era da precariedade e da incerteza havia chegado ao fim. A precariedade não deixou de existir, mas construía-se uma gama de relações que dão um sustentáculo para amenizá-la ou, no máximo, ela deixou de existir para alguns trabalhadores.

Para responder a mais uma de suas crises estruturais, o capitalismo reorganiza suas relações de trabalho, bem como suas relações econômicas, políticas, sociais, reorganizando as relações de poder entre Capital/trabalho, Capital/Estado e trabalho/Estado. Uma das principais estratégias é a flexibilização: o capitalismo hegemoniza do processo de trabalho, do mercado de trabalho, das leis trabalhistas, dos sindicatos (DRUCK; THEBAUD-MONY, 2007). Acrescentaríamos aí a flexibilização da jornada de trabalho, que vai possibilitar a flexibilização/alteração nos tempos de vida/tempos de trabalho, dimensão imprescindível para se pensar a constituição do homem enquanto ser genérico.

Estas estratégias de flexibilização vão ensejar a constituição de “novas” relações sociais e de trabalho, precárias, não em um sentido novo, mas semelhantes, em muitos aspectos, às relações estabelecidas pelo advento da Revolução Industrial, que perduraram até as regulamentações pós-Segunda-Guerra: insegurança, instabilidade, intensificação do trabalho, flexibilização da jornada, remuneração flexível, disponibilidade da força de trabalho para as necessidades do capital, ausência de direitos trabalhistas, ausência de garantias para o trabalhador e sua família, em caso de acidente, doença ou morte. Cenário historicamente já conhecido

pela classe trabalhadora, ao qual se retorna pela diminuição do trabalho vivo, especialmente pela introdução de máquinas e tecnologia informacional; formas “modernas” de gestão da força de trabalho; desemprego – que vai gerar insegurança e possibilidade de o trabalhador aceitar diferentes vínculos trabalhistas, diferentes jornadas, diferentes formas de remuneração; mudanças na legislação trabalhista – que retiram direitos (trabalhistas, sociais, previdenciários); pulverização/enfraquecimento de instâncias representativas do trabalhador; banalização do humano.

Druck e Thebald-Mony (2007) afirmam que a precarização do trabalho é um processo social constituído pela ampliação e institucionalização da instabilidade e da insegurança. Assim, ele não estaria restrito a identificarmos o precariado como “a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas” (BRAGA, 2012, p. 19), mas a todos os trabalhadores de forma geral, em maior ou menor grau (em uma ou outra dimensão), constituindo uma precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 1995). Mas não se trata de uma nova precariedade salarial (ALVES, 2015), nem de uma crise da sociedade salarial (CASTEL, 1995) e menos ainda de indícios de um crescimento de vínculos atípicos (em contraposição aos típicos, construídos no pós-Guerra). A precariedade é intrínseca ao desenvolvimento das forças produtivas do capitalismo, nunca deixou de existir; só se atualiza na era da crise estrutural e da mundialização do capital, com novas roupagens: roupagens “modernas” e mundializadas, com caráter cada vez mais internacionalizado (respeitadas as características regionais, econômicas, políticas, do processo produtivo, de organização da classe trabalhadora de cada país e região).

É claro que não se trata da mesma precariedade dos primórdios do capitalismo – embora algumas características sejam bem semelhantes –, pois respondem a circunstâncias diferentes, a novas correlações de força. Uma coisa é falar da precariedade nos tempos da Revolução Industrial, quando o operariado sequer tinha um partido político ou um sindicato forte para representá-lo; outra coisa é falar da precarização atualmente, depois que a classe trabalhadora não apenas fundou seus partidos como fez revoluções.

Mas o que aconteceu com o trabalhador, com seus organismos de classe, de representatividade, de organização?

Silva e Franco (2007) tratam de como a terceirização acarreta a pulverização dos trabalhadores e a fragilização sindical, uma vez que ela estabelece um fosso entre

os trabalhadores do núcleo estável e trabalhadores terceirizados. Há uma fragilização subjetiva e política da classe trabalhadora e o movimento sindical encontra dificuldades para responder de forma eficaz a esta nova ofensiva do capital sobre a produção.

Mas que mecanismos de controle são esses? Entram aí três dimensões importantíssimas para se compreender as mudanças no tempo presente: a desorganização/enfraquecimento/pulverização das instâncias de organização e representatividade dos trabalhadores (caso do PT no Brasil, como analisaremos adiante), a relação tempo de vida/tempo de trabalho e o papel da ideologia. Tais dimensões vão ser determinantes no acirramento da alienação/estranhamento e na desefetivação do ser humano genérico.

Algumas considerações podem ser feitas a partir das análises expostas, que guiarão nossa exposição das dimensões da precarização, nas unidades de perfuração da Petrobras de Macaé:

- a) A precarização se processa em múltiplas dimensões (DRUCK; FRANCO, 2007), não sendo possível segmentá-la e compartimentalizá-la em um determinado tipo de trabalho ou de trabalhador, de faixa salarial ou de função, nem mesmo de região ou de vínculo empregatício, de modo que se processa em diferentes instâncias da vida social e do trabalho – é uma precarização estrutural do trabalho e da vida social;
- b) É uma escolha política, econômica e de suporte ideológico ao capital, que garante aumento da acumulação, enfraquecimento dos coletivos de trabalho e consequente concentração de poder do capital;
- c) Não há uma “nova precariedade”, mas renovadas formas de precarizar o trabalho, tendo como sustentáculo a mundialização do capital e o neoliberalismo, bem como a flexibilização da legislação trabalhista;
- d) A precarização do trabalho não é resultado das novas formas de gerir o trabalho, mas da própria produção organizada sob o domínio do capital;
- e) Indivíduos trabalhadores são responsáveis também por sua reprodução. Foi a presença política da classe trabalhadora que publicizou a precariedade nos primórdios do capitalismo e conseguiu

amenizá-la; explicitar que a mobilização é que ameniza a precariedade, enquanto a desmobilização a reproduz

- f) Precarização do trabalho e questão social têm raiz no mesmo processo de exploração capitalista: as forças que desenvolvem a precarização são as mesmas que impulsionam o alargamento da questão social. Assim como a questão social, a precarização é específica da ordem burguesa e das relações sociais que a sustentam;
- g) Há novas formas de consumo e de exploração da força de trabalho como mercadoria, que acarreta novas formas de (des)constituição do ser genérico do homem (ALVES, 2015);
- h) Há uma dimensão da barbárie e da banalização do humano contida no processo de precarização do trabalho, nas condições da crise estrutural do capital, que precisa ser desvelada, discutida, trazida à tona e enfrentada pelos movimentos dos trabalhadores;
- i) A terceirização é uma estratégia de flexibilização (de vínculo, de jornada, de carga horária, de direitos trabalhistas), forma de materializar a precarização do trabalho;
- j) Não é a regulação do trabalho e dos sistemas de proteção que vão responder e acabar com a precarização. Não se enfrenta a precarização acabando com a terceirização do trabalho (como alegam muitos sujeitos, inclusive os sindicatos e movimentos de trabalhadores): a precarização é constitutiva do sistema capitalista e só terá fim quando esta forma de exploração se extinguir. A terceirização é só uma forma desta faceta da precarização se mostrar;
- k) No Brasil, a precarização do trabalho tem características específicas da formação sócio-histórica e da forma do patronato relacionar-se com a classe trabalhadora.

A partir destas conclusões parciais, nosso esforço de análise foi o de compreender como a precarização se materializa na Petrobrás, sendo fundamental a aproximação com as análises de Druck e Franco (2007), para as quais a precarização, aliada à terceirização, se processa em múltiplas dimensões, quais sejam:

- a) Desestabilização do emprego e das condições de assalariado;

- b) Precarização das condições de trabalho e organização;
- c) As condições de segurança e saúde no trabalho;
- d) A pulverização de coletivos de trabalhadores bem como de sua representação.

A partir destas reflexões, concordamos que as configurações assumidas pela precarização assumem diferentes dimensões nas condições de trabalho e vida dos sujeitos trabalhadores. Tentamos apreender então em quais dimensões a precarização se processa nas unidades de perfuração da Petrobras de Macaé. Elencamos as dimensões, que serão discutidas adiante:

- a) Contrato de trabalho/insegurança do vínculo;
- b) Intermittência salarial;
- c) Segurança e saúde;
- d) Remuneração flexível;
- e) A venda da força de trabalho como (im)possibilidade de garantir a sobrevivência;
- f) Modernização tecnológica e qualificação;
- g) Organização dos coletivos de trabalho.

Para apreender tais dimensões, julgamos relevante apresentar como se organiza o trabalho *offshore* nas unidades de perfuração marítima.

2.2 Dimensões da precarização nas unidades de perfuração da Petrobras de Macaé

Se a precarização é parte constitutiva das relações de trabalho capitalistas no Brasil, ela se processa em diferentes dimensões, atingindo de forma diferenciada efetivos e terceirizados. A partir dos estudos realizados e das falas colhidas, pudemos perceber que efetivos e terceirizados vêm sofrendo a intensificação deste processo, que tem algumas particularidades ao se tratar do trabalho *offshore*.

2.2.1 Contrato de trabalho/insegurança do vínculo

Ele (o trabalhador terceirizado) não faz parte, ele está ali só passando um serviço, uma nuvem.
T1, 2014

A forma de contratação é uma dimensão fundamental para se analisar a precarização, uma vez que a mesma tem relação direta com a (in)segurança material. Os trabalhadores primeirizados da Petrobras são selecionados via concurso público. A partir dos anos 1990, quando os concursos são praticamente suspensos e com a difusão da terceirização no mesmo período, a Petrobras passa a contratar empresas terceiras para dar continuidade à exploração e produção de petróleo. São estas empresas que passam a contratar diretamente o trabalhador.

No Brasil, o mercado de trabalho é estruturalmente precário, mas marcado por lutas políticas que levaram à ampliação de direitos. Segundo Thébaud-Mony e Druck (2007, p. 43), a terceirização vem ocupando um lugar crescente na organização do trabalho, reunindo o que há de pior em termos de precarização, contribuindo para aprofundar a flexibilização no mercado de trabalho no Brasil: “[...] a precarização social e do trabalho busca impor-se como regra e como estratégia de dominação, assumindo um caráter cada vez mais internacionalizado”.

Novas modalidades de contrato de trabalho são incorporadas à legislação (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 41), porém, pela facilidade em se demitir no Brasil, os contratos dos terceirizados na Bacia de Campos permanecem como sendo “típicos” – contratados por regime da CLT, por tempo indeterminado –, mas estabelecendo carga horária diferente de 40 ou 44 horas semanais, uma vez que trabalham em regime de embarque, em escala de 12 x 12 horas de trabalho e 14 x 14 dias. Para as autoras, o patronato brasileiro sempre dispôs de um grau de flexibilidade grande. O “contrato por tempo determinado” já existe para as grandes empresas através da subcontratação de empresas terceiras, dispensando a empresa contratante de qualquer compromisso trabalhista regulado pela legislação.

Para Alves (2013), existe um novo arcabouço legal que dá sustentação a novas formas flexíveis de contratação ditas atípicas – alterações na legislação trabalhista que possibilita às empresas ter um leque de novas opções para flexibilizar a

contratação da força de trabalho. Desta forma, na década de 2000 cresceu o emprego formal, mas também a rotatividade da força de trabalho. Tal rotatividade é possível, mesmo não havendo aumento significativo dos contratos de trabalho por tempo determinado, pela facilidade com que a legislação trabalhista concede o rompimento do vínculo. Os contratos de todos os entrevistados são por tempo indeterminado, mas o trabalhador fica a mercê da renovação ou não do contrato da empresa com a Petrobras.

Ah, sim, o trabalhador “que nem eu” tem muita segurança, o trabalhador terceirizado, que trabalha numa empresa como a [companhia multinacional 1], tem uma segurança muito grande, a segurança de ser demitido a qualquer momento. Por exemplo, a empresa perdeu o contrato, ela quer cortar gastos, o que ela faz? Ela troca um por meia dúzia (T1, 2014).

T1 percebe que mesmo tendo um contrato por tempo determinado, ele está suscetível a ser demitido a qualquer momento. Não é um empecilho para a empresa demitir quando ela quer cortar gastos. Como forma de garantir a continuidade e ampliação da acumulação do capital, coroa-se a estratégia de flexibilização da força de trabalho, através da flexibilização dos contratos de trabalho, uma vez que esta possibilita “variar o emprego (volume), os salários, horários e o local de realização do trabalho dentro e fora da empresa [...]” (ALVES, 2013, p.88).

Druck e Franco (2007) partem da hipótese de que a terceirização tem sido a principal forma de flexibilização do trabalho, pautadas no fato de que a transferência de responsabilidades de gestão e de custos da força de trabalho para um terceiro garante à empresa uma desobrigação, que a liberta de compromissos trabalhistas ainda cobertos pela legislação, e lhe permite contratos flexíveis sobre a responsabilidade de terceiros. Na perfuração isto é bastante concreto:

Eh... falar do caso da [companhia multinacional 1]. O... como a gente depende muito dos contratos, né? Da Petrobras, né? São... e também da perfuração em si, então, se diminui a perfuração, diminui a demanda também por engenheiro de cimentação, né? Então, então, você fica sujeito a essas, essas variações do contrato que a Petrobras... que a Petrobras faz com a empresa, né? Com as renovações, né? [...] Então, basicamente, a gente depende muito do contrato, né? Se o contrato muda, se a perfuração começa a... se não chega a sonda pra perfurar, a demanda passa a ser menor, então a gente fica sujeito a “E aí? É... vamo ficar, não vamo ficar, vamo ser demitido, não vamo ser demitido?” (T4, 2014).

O contrato tem data fixa para terminar. Ele pode ser renovado ou não, mas também rompido por uma das partes. E é o trabalhador quem fica sujeito às consequências desta variação.

Os contratos, desde que eu estou na empresa, que quando fossem expirar dificilmente a Petrobras não renovava. Pelo menos, eu não vi nenhum sendo cancelado se não foi pela vontade da própria empresa. A empresa passou por um momento onde todas as sondas de perfuração que ela atuava ela cancelou o contrato, pois no meu setor, de ROV, estava mais lucrativo, interessante trabalhar apenas com navios desse serviço (T7, 2014).

É bem comum, como expressou T7, haver a renovação do contrato com a mesma empresa, o que dá ao trabalhador uma certa segurança por mais um período de tempo.

A empresa tem um contrato de trabalho com a Petrobras. Nós acabamos de ter agora o contrato renovado, por sinal. Existe um receio muito grande, de todos os funcionários da [companhia multinacional 2], em saber se vai ser renovado ou não. Existe todo aquele tramite legal. Então, quando descobrirmos que foi renovado o contrato, dá aquela sensação de alívio: temos mais três anos aí de certa segurança (T3, 2014).

Apesar de a renovação do contrato ser comum, há um receio e uma angústia grande, uma expectativa dos trabalhadores se esta renovação irá ocorrer. E quando ocorre, o sentimento dos trabalhadores é de “uma certa segurança” e não dá segurança. Entre um contrato e outro pode haver mudanças na redação e nas exigências do mesmo, que vão trazer implicações significativas para a organização do trabalho: “É... na verdade, quando era esse, o antigo contrato (que constava o número de engenheiros), a escala era fixa, né? Quando passou a ser só... só ‘disponibilidade de engenheiros’, acabou com a escala.” (T4, 2014).

Quando no contrato constava o número de engenheiros, os trabalhadores conseguiam organizar seu cotidiano de trabalho de forma a garantir uma escala fixa de trabalho, sem sobrecarregar nenhum profissional. Na mudança de contrato, ao constar a necessidade apenas de “engenheiros”, a empresa diminui o número de profissionais, demitindo quase metade. O trabalho, entretanto, deve continuar sendo realizado. Mas agora pela metade dos profissionais. Para uma parte dos trabalhadores contratados por esta empresa, o fim do contrato significa a demissão. Para outra parte, a sobrecarga de trabalho. Compreendemos agora que a renovação do contrato garante apenas “uma certa segurança”.

É muito perceptível, tanto nas entrevistas quanto na dinâmica regional, que a organização da vida pessoal, familiar, e da própria dinâmica econômica oscilam em torno do contrato com a Petrobras, havendo algumas vezes uma responsabilização da “natureza”, que determina se há condições de perfurar e extrair petróleo, mas também da tecnologia, que é fator determinante na extração do petróleo. “Então, então, você fica sujeito a essas, essas variações do contrato que a Petrobras... que a Petrobras faz com a empresa, né?, com as renovações, né?” (T4, 2014). As apostas e oscilações da companhia rebatem diretamente no trabalhador e na realidade sócio-econômica da região:

Começou primeiramente (a dança das cadeiras) porque a Petrobras é uma estatal, nunca vai falir, né? Aí, é o seguinte: a Petrobras apostava, por exemplo, 10 poços no Nordeste, 7 davam óleo, 3 davam água. [...] Apostou muito em poços que não eram viáveis, mas, por contratos mal feitos, por outros esquemas aí (T5, 2014).

A imagem trazida por T5 é bem ilustrativa – uma dança das cadeiras. Ninguém sabe quem será o próximo a ficar sem lugar. No caso, sem lugar no mercado formal de trabalho, no circuito produtivo. Esta oscilação é perceptível também na produção.

Em alguns momentos há uma sobrecarga de trabalho; “Eu ficava 2, 3 dias em casa” (T2, 2014). Em outros, uma “baixa de serviço” - há muitos “colegas que foram mandados embora porque teve uma baixa de serviço e mandaram embora porque não está furando mais” (T2, 2014).

Porque quando surgiu o pré-sal, então, a Petrobrás furou muitos poços. Então, nessa época, eu trabalhei com perfuração. Eu ficava dois, três dias em casa e embarcava de novo [...] Só que hoje ela chegou a um ponto que ela tem bastante poços perfurados e não tem como produzir. Não tem navio, FPSO, não tem plataformas de produção para produzir. O que ela fez? Deu uma parada, hoje, diminuiu a perfuração [...] eu tenho vários colegas que ficaram desempregados agora, que foram mandados embora pela [companhia multinacional 1] mesmo, que trabalhavam comigo, [...] os colegas que foram mandados embora porque teve uma baixa de serviço e mandaram embora porque não está furando mais (T2, 2014).

É esta oscilação que perpassa a vida do trabalhador terceirizado da indústria do petróleo em Macaé e na região: “É, todo mundo tá pisando em ovos, todo mundo tá segurando tudo, ta enxugando... Colocando salários mais altos, mandando embora.” (T5, 2014).

Esta não é uma realidade restrita à região. Estudos realizados na Bahia demonstram que a terceirização também facilita a alta rotatividade nas empresas de lá, dificultando a organização coletiva e as ações reivindicatórias nos locais de trabalho (que são dificultados aqui pela escala de trabalho que impõe confinamento por pelos menos 14 dias e pelo fato dos trabalhadores não residirem na região). Os terceirizados estão mais suscetíveis à demissão, seja pelo término/descontinuidade do contrato de trabalho, seja para neutralizar trabalhadores militantes – “[...] a terceirização acaba neutralizado os instrumentos de luta dos sindicatos, como, por exemplo, a greve” (SILVA; FRANCO, 2007, p. 132).

Mesmo com o contrato sendo renovado, T3 explicita bem o sentimento que paira entre os trabalhadores: há uma “certa segurança”, expressão também utilizada por T1, porque “não existe segurança no setor privado”:

Então não, não existe segurança no setor privado. Na Petrobras, até existe uma certa segurança, porque os caras são concursados, tem uma legislação aí. No privado não, você pode ser demitido a qualquer momento, ou sofrer um assédio, ou porque você se recusou a fazer um trabalho que colocaria sua vida em risco, ou porque você está entediado de tanta pressão ali (informação verbal).

Essa insegurança pode levar o trabalhador terceirizado a evitar as “recusas”, pois sabe que esta pode significar uma demissão. “[...] Se eu errar, posso perder meu emprego. É assim, o tempo todo a gente trabalha assim.” (T5, 2014). O contrato com uma empresa terceirizada leva a uma sensação constante de insegurança “o tempo todo a gente trabalha assim”.

Às vezes as empresas que ganham a licitação, “aproveitam” os trabalhadores, sua experiência, mantendo-se o vínculo do trabalhador com a empresa. Outras empresas, ao perderem o contrato, mas continuando a trabalhar no ramo do petróleo, sem prestar serviços à Petrobras, também tentam garantir a continuidade do vínculo. Mas esta também não é uma garantia:

A situação, a gente não sabe o que a empresa vai fazer. Ou demite a gente ou leva para atuar em outro lugar. Igual nas empresas anteriores, eles sempre fazem de tudo para aproveitar os funcionários. “Não dá aqui porque acabou esse contrato, mas tem contrato em tal lugar. Deseja ir? Sim ou não?”. Aí depende da gente (T8, 2014).

Logo, a responsabilidade de manter ou não o emprego recai sobre o trabalhador, uma vez que “aí depende da gente”. Esta mudança implica uma

reorganização da vida privada, pois como indicou T8, essa mudança é também territorial, como reforça T10 (2014):

Sim, também fica [essa insegurança quando o contrato com a Petrobras acaba]. É... lá, a gente demitiu [oito?] pessoas... é... uma das pessoas, nós transferimos... Nós não, porque não transferimos ninguém. O pessoal transferiu também, pessoal pra fora do país – Venezuela... tudo América Latina: Venezuela, Colômbia, Equador, Argentina, pra não ter que demitir. Sinceramente? Pra não ter que demitir, transferiu essas pessoas.

O “livre arbítrio” de aceitar ou não a proposta é garantido: “Ah, se a pessoa não quer, não tem problema, pode ficar.” Entretanto, esta escolha é limitada pela garantia do emprego: “Mas fica sempre aquele risco de ser demitido, né?” (T10, 2014). O “livre arbítrio” acaba sendo uma cilada, uma forma de responsabilizar o trabalhador por sua “escolha”.

“Aproveitar” o trabalhador, sua experiência adquirida, é uma constante na indústria do petróleo. Recentemente, uma empresa que prestava serviços para a Petrobras, na área da saúde, teve seu contrato findado. Segundo a lógica de “aproveitar” a experiência da força de trabalho, seus trabalhadores receberam uma “oferta” da empresa vencedora da licitação: continuariam nos mesmo cargos, desempenhariam a mesma função, continuariam na mesma equipe, desempenhando as mesmas tarefas, porém com um salário menor e com menos benefícios. Esta situação não é uma novidade para os homens e mulheres trabalhadores da indústria petrolífera:

As empresas fazem o que? Fazem grandes demissões, demitem trabalhadores com experiência e com salários que adquiriram, anos de benefícios, por contratações de um trabalhador que tinha salário mais baixo, oferece pra quem tá trabalhando benefícios inferiores e aquele trabalhador, porque quer se inserir no mercado, ele aceita. As condições são precárias. Às vezes, não tem plano de saúde, um *ticket* miserável de alimentação, um salário ruim, mas ele quer ser inserido no mercado (T1, 2014).

Mesmo com tais condições precárias, o trabalhador não vê outras alternativas senão aceitar, pois “ele quer ser inserido no mercado” e esta é a única garantia de sobrevivência do trabalhador e de sua família, o que lhes causa um constante estado de insegurança:

Seguro? Às vezes, se sente seguro, mas eu acho que a maioria das vezes não. E se um dia faltar esse emprego e não tiver mais o contrato, né? A gente

não consegue pensar além disso, como é que vai ser. [...] Assim, se este contrato acabar, vai faltar emprego. Se a empresa não absorver, como é que vai dali pra frente, né? Esse período que vai ficar desempregado, é isso que pesa (T8, 2014).

É esta a lógica que acompanha os processos de contratação de empresas terceiras na indústria do petróleo: a instabilidade do vínculo é seguida pela insegurança na vida. Pela dificuldade em planejar o futuro, “a gente não consegue pensar além disso”.

Alguns trabalhadores (T2, T7, T9, T10), contudo, sentem-se seguros no que diz respeito ao vínculo de trabalho, mas assegurados na experiência particular positiva que tiveram até agora e no esforço individual: “Eu, graças a Deus, a experiência que eu tenho é: acabou o nosso contrato, logo renovou.” (T9, 2014).

Para T10 (2014), é como se a demissão passasse apenas pela via do esforço individual, do seu desempenho:

Eu não fiquei [com medo de ser demitido] porque eu tive notas boas no... na minha última avaliação, mas teve várias... vários amigos meus que foram demitidos. Sei lá, uns cinco amigos meus foram demitidos. Sim, conseguiram, conseguiram [emprego em outras empresas]. Mas não foi tão fácil, mas conseguiram. Ainda mais que tava na época difícil pra todas as empresas. Foi uma coisa difícil, mas conseguiram.

Esta percepção da responsabilidade individual pela continuidade do emprego não é dada a priori, mas construída com práticas de gestão que responsabilizam o trabalhador individualmente pelo seu sucesso ou fracasso:

“Oh, você já cumpriu isso; você falta cumprir isso, melhora isso, melhora naquilo”. Tem objetivos pessoais, objetivos do time, objetivos de qualidade, de segurança. Aí, no final do... do ano você tem uma nota: A, B, C ou D. A é melhor; a B é boa; a C, cê tá na média, e a D é ruim. Então, tem essa variação aí que importa quando você tá sempre trabalhando, tentando os objetivos, no final do ano ter uma boa. [...] na estabilidade [a nota] influencia. No salário, nada, mas na estabilidade influencia. Tem uma crise, ah... é... tem que cortar tre... 100 pessoas. Eles não vão pegar as 100 pessoas que tiveram A, vão pegar... primeira coisa que eles vão fazer, vão ver aquelas que têm as menores notas. Vão pegar as pessoas com as menores notas e vão sair primeiro as que vão... tem que sair ou transferência, não sei, alguma coisa assim (T10, 2014).

Ter um bom desempenho nas avaliações, cumprir metas, é uma forma de garantir esforço e empenho individual do trabalhador, com vistas a ser uma esperança de garantia de manutenção do emprego. O medo de perdê-lo é tão grande, que toma

uma dimensão maior na vida do trabalhador do que a preocupação com a segurança do trabalho, o receio de se acidentar:

Em questão de estabilidade, tenho mais medo do que a questão do acidente. Porque você nunca sabe o que pode acontecer pra... Lá, nós somos humanos, então nós estamos sujeitos à falha. Se você falhar, você pode ser demitido, sabe? Eles não pensam duas vezes: “Ai, o funcionário tem cinco anos, já fez isso, já fez [tudo de?] bom pro nosso time... Não, vamos deixar”. Eles não pensam nisso. Você falhou em alguma coisa lá, a ferramenta falhou, foi uma... mesmo que a culpa foi sua, você esqueceu de alguma coisa lá na hora da manutenção... Bem, mas falhou, quando volta, tem análise de falha. Se foi mesmo, se viu mesmo que você falhou, culpa sua, dependendo do tipo de prejuízo que a ferramenta tomou, conta de prejuízo, conta de reputação, eles demitem sem... sem pensar duas vezes (T10, 2014).

Fica patente que a lógica da acumulação de mais-valor é incutida subjetivamente no trabalhador: “Em questão de estabilidade, tenho mais medo do que a questão do acidente”. É prioritário garantir a produção, de forma a causar o menor dano à mesma, em vez de garantir condições seguras de trabalho.

Tem também a questão da estabilidade, também, que você nunca sabe se você... você nunca tá estável, pelo risco de você tá... poder causar uma falha, pelo risco de você poder fazer algo que possa ser demitido de uma hora pra outra. Ontem mesmo foram demitidas duas pessoas lá. [inaudível] de radiação. Radiação é uma coisa muito séria, porque radiação tem que ter todo um sistema pra você... proteção, e não tavam protegidos, e muita gente que mexe na ferramenta não tem esse tipo de treinamento. [...] Então, pessoas que tinham dez, doze anos de companhia foram mandadas embora (T10, 2014).

Fica subentendido na fala do trabalhador, que a preocupação maior é a de (tentar) garantir o emprego. Assim, o cuidado com o maquinário pode ser maior que o cuidado com a própria saúde e segurança. A pressão por produção é tão grande (uma vez que o que está em jogo é garantir não apenas o emprego, mas com isso a subsistência do trabalhador e da sua família) que é mais importante não deixar a ferramenta falhar (como se esta fosse uma responsabilidade individual e apenas do trabalhador) do que garantir a condução do trabalho com a segurança necessária. O trabalhador se vê em uma situação em que é necessário “engolir sapo” para manter o emprego – até porque é cada dia mais difícil encontrar outro, mesmo na “Capital nacional do petróleo”:

Então, hoje é isso: você tem um emprego privado, você tem que engolir sapo; tem que saber lidar com as pessoas mesmo. Não é se rebaixar, mas você não vai querer bater de frente, tem que segurar a onda. Senão, se não tem isso, onde vai ter? É o que tem na região, é o petróleo. Turismo na região não tem, aqui. Então, infelizmente é isso. O que move na região é o petróleo (T5, 2014).

Esta dinâmica faz com que o trabalhador terceirizado sinta a efemeridade do seu trabalho, fazendo com que se sinta, muitas vezes, descartável:

[...] ela [a empresa] quer produzir, não quer saber o que vai acontecer. Na realidade, hoje, o trabalhador é uma ferramenta descartável: se falecer, a gente indeniza a viúva e põe outro no lugar, porque sabe que tem cem pra colocar no lugar e é assim que funciona as coisas (T1, 2014).

A oferta de força de trabalho disponível é um forte mecanismo de pressão: “põe outro no lugar”, uma vez que há uma gama de homens e mulheres desempregados cobiçando o mesmo emprego, a mesma vaga:

[...] mas a empresa, como ela tem os recursos e nós somos instrumentos descartáveis, apenas mãos de obra, ela simplesmente pode te demitir ou colocar você pra outro setor ali, ou falar pra você que você não embarca mais, vai ficar só ali, e quando você fica na base ganha um salário base, mais 30% de periculosidade, mais 20% de sobreaviso, não faz hora extra e não ganha bônus. É uma forma de te punir (T1, 2014).

Além do medo da demissão, há uma possibilidade também de punição que ronda o trabalhador *offshore*. Um dos papéis centrais da reestruturação da produção é “‘quebrar’ a autoestima do ‘trabalho vivo’ como pessoa humana, reduzindo-o à ‘mera força de trabalho’ comprometida com os ideais do capital.” (ALVES, 2013, p. 113). T1 sente essa frugalidade de ser força de trabalho terceirizado: “Ele [o terceirizado] não faz parte, ele tá ali, só passando um serviço, uma nuvem.” (T1, 2014). O que significa na vida de um sujeito sentir-se passageiro e efêmero como uma nuvem? Sentir que “não faz parte” nem do processo de produção, uma vez que está ali “só passando um serviço”?

O primeirizado também sente esta descartabilidade: “[...] Se vai economizar tempo arriscando o peão, melhor arriscar o peão – se morrer, cê substitui por outro – do que perder o dinheiro, entre aspas.” (P4, 2015).

Mas apesar desta sensação sentida por um primeirizado, de ser descartável, não é assim que o terceirizado percebe sua situação dentro da empresa. Para os

terceirizados, o trabalhador Petrobras tem a estabilidade garantida, o que representa uma tranquilidade na condução da vida e do trabalho:

Acredito que a Petrobras seja um pouco mais tranquila pra trabalhar por questões de estabilidade. As pessoas vão mais tranquilas, já sabem que ali é uma coisa certa você trabalhar, sabe? Não tem aquela pressão toda. Talvez a Petrobras seja... o ambiente seja um pouco mais tranquilo pra trabalhar (T10, 2014).

A estabilidade garante uma tranquilidade que expraia-se também para o cotidiano de trabalho, para um “ambiente um pouco mais tranquilo pra trabalhar”, uma vez que a pressão é menor, o trabalhador não precisa fazer suas escolhas na execução das ações tendo como norte a possibilidade de demissão – o que garante para seus trabalhadores uma maior possibilidade de pensar a longo prazo, de planejar sua vida com mais tranquilidade: “Eu acho que a Petrobras é uma empresa grande e estável. Acho que risco... eu acho que eu vou aposentar nela, entendeu? Então, eu me sinto bem seguro, sim.” (P2, 2014).

Esta percepção, entretanto, não é comum a todos os trabalhadores, mostrando que o medo da demissão vem perpassando (ainda que em grau infinitamente menor) a vida também do primeirizado:

Sim, muita coisa [muito medo de ser demitido]. [...] Cara, tem um mito de que não é fácil. Eu, como já superei esses mitos que a empresa cola na cabeça das pessoas, né? Eu acho que é fácil. Depende do calo que você pisa lá dentro, né? Se você pisar no calo do teu gerente e ele não quiser ver a tua cara, mas ele pode... e ninguém mais quiser ver a tua cara dentro da empresa, não tiver outro gerente que assuma isso, cê pode ser demitido sem justa causa, de boa. 40% do FGTS, abre uma comissão, que chama o sindicato, cê manda um representante, ele: “Ok, ok e tal.” – “Quero que ele vá embora, tá? Tchau”; acabou. Fim de festa. A demissão, ela é um fato concreto, ocorre por... não é típico da Petrobras fazer isso, né? Mas, nos últimos anos, a gente acompanhou alguns casos, né? Desde demissão por interesse, assim, por interesse do gerente em ter uma equipe enxuta, né? Uma equipe que não tenha nenhum elemento subversivo, digamos assim, até por perseguição política mesmo, E, aí, indo até justa causa, fraudando justa causa (P4, 2015).

P4 salienta que não é uma constante na Petrobras, “não é típico”, mas que ocorrem casos em que há demissão – e que estes vem crescendo. A justificativa pode ser desde a necessidade de se ter uma equipe enxuta até perseguição política ao trabalhador que “pisa no calo” da gerencia. A política de enxugamento de pessoal, típica da reestruturação produtiva, é perceptível na empresa. Com drástica diminuição

de concursos públicos, programas de incentivo à aposentadoria e demissão, os trabalhadores percebem esta tendência, salvaguardada pela terceirização:

Então, essa coisa do desemprego, das pessoas terem medo de perder o emprego, concurso público dá uma segurada na onda, não vai [inaudível] Mas vou te dizer: tem gente com medo de perder o emprego também, né? Que daqui a pouco a Petrobras começa a dizer que tá... a declarar que tem perdas econômicas muito severas e vai fazer uma política de enxugamento de quadros. Ela já tá fazendo um plano de desinvestimento, que é vender ativos, né? Que é privatizar, vender pelo menos os ativos internacionais – que ela se propôs a cumprir esse papel também, né? (P4, 2015).

Estratégias como a terceirização e as privatizações não são desprovidas de significado político. Elas têm papel importante também na subjetividade do trabalhador petroleiro, que passa a ter a ameaça de demissão, justificada ainda por argumentos “científicos”, como os de frear as perdas econômicas, um pouco mais próxima de sua realidade. P4 salienta que a Petrobrás tem se proposto a cumprir um papel de aproximar suas práticas de gestão à prática de empresas privadas. Outros autores apontam para esta realidade. Thébaud-Mony e Druck (2007) e Alves (2013) falam dessa instabilidade também para o funcionário público, demonstrando que a demissão de concursados não é um “mito”, como percebe P4, mas uma realidade que está cada vez mais próxima dos trabalhadores da esfera pública.

Esta situação tem sido observada por Thébaud-Mony e Druck (2007), que corroboram Béatrice Appay, segundo a qual a precarização é um processo que atinge o conjunto dos assalariados – não havendo emprego típico de um lado e atípico de outro; instáveis precarizados de um lado, estáveis de outro – uma vez que todos os trabalhadores estão ameaçados pelo desemprego ou pela precarização (do trabalho, dos contratos, da saúde), configurando-se uma “desestabilização dos estáveis”. Até os estáveis do funcionalismo público estão sujeitos a esta “dança das cadeiras” (quebra de estabilidade), pois agora podem ser demitidos por “excesso de pessoal”. Além disso, “tornou-se comum a insegurança no emprego não apenas nas categorias do setor privado, mas também do setor público, com os Programas de Demissão Voluntária (PDV’s) e perdas de benefícios sociais” (ALVES, 2013, p. 145).

2.2.2 Intermitência salarial

Mas essas empresas estão oscilando muito, fica tendo muita “dança das cadeiras aqui”, fica uma disputa, mandam embora...

T5, 2014

Ao se recuperar o histórico de trabalho dos terceirizados do setor de perfuração da Petrobras, o que se observa é uma vida marcada pela intermitência salarial. Apesar de jovens (os entrevistados têm entre 24 e 50 anos, com média de idade de 33,3 anos), oito dos onze entrevistados já tiveram inserção em pelo menos três empresas diferentes na área *offshore*. A média de tempo empregado na empresa atual é de 4,8 anos. Este número é superior aos dados de pesquisa nacional feita pelo DIEESE e pela CUT, em 2014 (MARQUES, 2014), a qual aponta que o tempo de emprego de um trabalhador em setores tipicamente terceirizados é de 2,7 anos, enquanto trabalhadores contratados em setores tipicamente contratados é de 5,8 anos (uma diferença de -53,5%). Talvez essa diferença entre a média de tempo de permanência no trabalho terceirizado na indústria *offshore* e nas relações de emprego em geral se dê pela continuidade dos contratos entre as empresas e a Petrobras (que são de 2 anos, podendo ser renovados) e até mesmo pela valorização da experiência do trabalhador. O trabalho *offshore* pressupõe uma experiência que só é adquirida na prática cotidiana, sendo comum os trabalhadores que já têm experiência nesse tipo de trabalho serem “aproveitados” por outras empresas ou pela mesma, em novo contrato.

Apenas três dos onze entrevistados estão há mais de cinco anos na mesma empresa, o que mostra uma trajetória laboral marcada por intermitências, instabilidade e insegurança. Essa intermitência salarial é facilitada pela flexibilidade da legislação no país e pela terceirização. Podemos afirmar que a intermitência e a insegurança são traços constitutivos da terceirização. Talvez por isso terceirização e precarização estejam sempre associadas. O terceirizado está mais suscetível às flutuações do mercado: “Quando eu saí da Schlumberger, fiquei um tempo [desempregado] porque teve uns cortes, várias empresas mandaram embora ([companhia multinacional 1], Baker...)” (T5, 2014).

Estes trabalhadores se deparam com um arcabouço legal que dá suporte a relações contratuais flexíveis, que acarretam uma “exacerbação da intermitência da contingência salarial” (ALVES, 2013, p. 94). Se a contingência é traço da insegurança acarretada sob o capitalismo, a intermitência é característica que prevalece na reestruturação produtiva. A insegurança trazida pela intermitência da contingência passa a ser a realidade cotidiana destes trabalhadores.

Trata-se, desse modo, do trabalho precário (ou emprego precário) propriamente dito, que se caracteriza pela insegurança no emprego, perda de benefícios sociais, salários baixos e descontinuidade nos tempos de trabalho (ALVES, 2013, p. 148).

A Petrobras comporta trabalhadores “estáveis” e “intermitentes”, contribuindo para uma falsa dicotomia de uma clivagem salarial de trabalhadores assalariados “precários” e “estáveis”.

Entretanto, os “estáveis” se encontram cercados – ou sitiados – por um contingente de trabalhadores assalariados precários, com trajetórias laborais intermitentes (e inseguras), apesar de formalizadas, no plano contratual (ALVES, 2013, p. 162).

Intermitência e redundância salarial são ocultas pela formalização de contratos por tempo indeterminado. Porém, ao analisar as trajetórias laborais do terceirizados da perfuração de Macaé, constatamos que, mesmo com contratos por tempo indeterminado, há uma rotatividade assustadora, que não garante ao indivíduo possibilidade de programar a vida e fazer frente aos riscos muitas vezes advindos da própria organização do trabalho (risco de acidente, morte, desemprego). A incerteza passa a ser regra na vida desse trabalhador. A formalidade do mercado de trabalho, apesar de crescer, tem suporte na legislação trabalhista que facilita o rompimento do contrato de trabalho, evidenciando mais uma dimensão da precarização: a precarização da legislação social que protege o trabalhador.

Concordamos com Alves (2013), para quem a incerteza e a instabilidade das novas modalidades de contratação flexível alteram a troca metabólica entre o homem e os outros homens (dimensão da sociabilidade) e entre o homem e si próprio (dimensão de autorreferência pessoal). O crescimento das trajetórias laborais intermitentes tem implicações nas relações de sociabilidade, uma vez que os efeitos desta intermitência vão rebater na forma de organizar a vida privada. Percebemos,

nas falas dos entrevistados, que a insegurança do vínculo provoca alterações significativas na experiência do emprego assalariado e nas condições de trabalho dos trabalhadores empregados, com consequências perversas na vida pessoal. Para estes sujeitos, a rotatividade do emprego é “natural”, cabendo ao sujeito individualmente construir a “empregabilidade”, tida muitas vezes como um fator desafiador na carreira profissional. Esta experiência coloca a organização coletiva dos trabalhadores de forma periférica e subalterna às habilidades e técnicas individuais. Para Thebaud-Mony e Druck (2007, p. 26), trata-se de

[...] um processo em que cada indivíduo é responsável por se dotar dos meios e atributos (novos) exigidos pela reestruturação em curso para ter *empregabilidade* – um conjunto de qualidades típicas daqueles que se adaptam facilmente a novas situações, que tem iniciativa, que são ágeis, que são flexíveis.

A ofensiva do capital significou vigência da ideologia do individualismo na vida social, que vai acarretar a desvalorização de práticas coletivistas e dos ideais de solidarismo coletivo, bem como a degradação da política e dos espaços públicos.

T8 também tem a trajetória laboral marcada por diferentes inserções:

Eu entrei na Barefame, a primeira empresa que eu atuei na área de Petrobras. Eu comecei a trabalhar como auxiliar técnico: eu fazia toda a medição de serviço, pintura e caldeiraria. Mas atuando como planejamento também. Depois fui pra M.T.M. Tem uma outra antes da MTM, foi a... não me lembro o nome agora, falhou o nome dessa empresa. Depois foi a M.T.M. Depois da M.T.M., fui pra Able, já começando embarcar em 2009, e na Able fiquei 2 anos mais ou menos e depois vim pra [COMPANHIA NACIONAL 2]. [COMPANHIA NACIONAL 2] já está muito tempo na área que atua assim. Espero ficar por aí (T8, 2014).

Araújo (2001) também observou, em sua pesquisa na indústria petroquímica, a vida profissional do trabalhador terceirizado, partida, fragmentada, tendo períodos de emprego e desemprego que se sucedem. Com tantas rupturas nas trajetórias laborais, T8 tem uma expectativa: “Espero ficar por aí.” – o que evidencia o desejo de interromper a “dança das cadeiras”. No entanto, “[...] essas empresas estão oscilando muito, fica tendo muita ‘dança das cadeiras’ aqui, fica uma disputa, mandam embora...” (T5, 2014).

Nem sempre a mudança de empresa significa desemprego, mas certamente a interrupção de um vínculo, evidenciando a flexibilidade dos contratos:

Graças a Deus, nunca. Eu mudei de empresa, nos últimos cinco anos, mas não fiquei desempregado. Mudei de empresa por vontade própria, né? Foi uma decisão minha. A outra empresa não tava me agradando (T6, 2014).

T9 também nunca ficou desempregado, mas trabalhou em 2 empresas diferentes nos últimos 5 anos: saiu de uma empresa, foi contratado por outra e retornou à primeira. Este outro jovem trabalhador, T7, também tem sua inserção marcada pela troca de empresas e de ocupações: fez estágio na Globo, depois foi contratado pela MI Swaco e, depois, pela “companhia multinacional 3”:

Eu trabalhei nessa, mas depois saí porque não gostei. Cheguei a trabalhar com perfuração em terra, em Catú, norte da Bahia, mas não gostei do trabalho e saí. Trabalhei com segurança eletrônica. Já é outra área completamente diferente, em terra mesmo, mas por pouco tempo. E voltei para a mesma área para trabalhar com perfuração no mar. Aí, trabalhei na perfuração no mar por um ano e, hoje em dia, eu estou no ROV, que é atualmente a área que eu, graças a Deus, me identifiquei e pretendo ficar nela até me aposentar (T7, 2014).

É comum entre os jovens trabalhadores, ao cursarem o curso técnico, inserirem-se nas empresas petrolíferas pela via do estágio. Este componente curricular tem uma importância não apenas na formação do trabalhador, mas na sua inserção no mercado de trabalho. Um dos entrevistados, efetivo da Petrobras, também teve sua inserção no mercado pela via do estágio e por bolsas acadêmicas:

Era mais acadêmica mesmo e estágio, né? Quando fui fazer um curso técnico, fiz alguns estágios: fiz um na multinacional, fiz um na cooperativa de leite, mas, depois, entrei na academia e fiquei naquela vida acadêmica: iniciação científica, pesquisa, bolsa [...] (P4, 2015).

A trajetória dos primeirizados é um pouco diferenciada, ora marcada pelo primeiro emprego, no caso, a Petrobras (P1, P2 e P4), ora por apenas uma inserção antes do concurso: “Eu nunca trabalhei em outra empresa nessa área. Já saí da minha escola técnica tentando a prova da Petrobras e passei e tô aqui até hoje.” (P2, 2014). P1 (2014) teve uma experiência bem similar:

Eu entrei como praticante plataformista. Eu nem sabia o que era isso, na verdade. A gente saiu de escola técnica, a gente fez mecânica e não tínhamos nem noção do tipo de serviço que iríamos desenvolver. E, aí, no início, foi um choque tremendo, muitos de nós nunca tínhamos trabalhado e, quando a gente se deparou com a atividade, a atividade é bem...

P3 (2014) teve apenas uma inserção anterior à Petrobras: “Eu era marítimo antes de entrar na Petrobras. Eu era taifeiro de marinha mercante.”

A estabilidade advinda com um concurso público garante uma trajetória laboral linear, com pouca ou nenhuma mudança de emprego, trazendo também uma maior segurança. A falta da linearidade e a prevalência da intermitência traz consequências para a organização da vida desses sujeitos, mas nos deteremos mais neste tema no capítulo 4.

2.2.3 Segurança e saúde

Morrer nesta vida não é difícil
O difícil é a vida e seu ofício
Jorge Mautner

Trabalhar na indústria de petróleo e gás significa ter exposição constante a riscos de acidentes de trabalho, sejam de grande porte (como explosões, vazamento de gases), sejam em atividades corriqueiras (como lesões de esmagamento, causadas pelo transporte de carga; escorregões em superfícies pouco aderentes, quedas de grandes alturas), além da exposição a mecanismos de contaminação. Na área *offshore*³⁷ esse risco é ainda exponenciado: ruídos, excesso de calor, trabalho em turnos, toxidade dos produtos utilizados, afogamentos causados por queda no mar, queda de objetos, queda de pessoas para níveis mais baixos da plataforma, condições climáticas desfavoráveis (vento, chuva forte, neblina, sol a pino), colisão de alguma embarcação com a plataforma, etc (FIGUEIREDO, 2012). Acresce-se a isso a situação de confinamento, que traz consigo uma limitação geográfica, expondo o trabalhador aos riscos da navegação marítima e os temidos riscos da aviação: “Eu tenho mais medo do helicóptero! Ele é muito instável, qualquer vento... Já vi helicóptero perder motor, ficar na beira do mar, aquilo me deixa com medo.” (T5, 2014).

³⁷ Não é nosso objetivo aqui tratar das características do trabalho *offshore*. Estudos de Leite (2009), Choueri Jr (1991), Martins (2005) e Figueiredo (2012) cumprem com maestria esse papel. Ao situar aqui alguns elementos do trabalho *offshore*, objetivamos entender como as questões de saúde e segurança são vivenciadas por terceirizados e primeirizados, a bordo das plataformas.

Esta é uma insegurança que acomete primeirizados e terceirizados, que estão expostos às mesmas condições de transporte: “Outro dia, eu tava até comentando com a minha esposa que o meu maior estresse é ter que voar. Esse é meu maior estresse, o meu maior medo.” (P3, 2014). Apesar de terceirizados e primeirizados estarem suscetíveis a estes riscos, o fato de os terceirizados embarcarem mais vezes por mês, que os primeirizados, faz com que os mesmos estejam mais suscetíveis a este tipo de acidente, pois se expõem mais vezes ao perigo do que os primeirizados.

Estes medos não são gratuitos. Nos jornais *Nascente* e *Nascente setor privado*, há muitas referências há problemas no vôo e no embarque nos aeroportos. Em 2011, inclusive, um acidente com aeronave, que matou 2 terceirizados e 2 tripulantes, desencadeou um ato em defesa da vida, realizado no Rio de Janeiro em 21 de setembro do mesmo ano (NASCENTE SETOR PRIVADO, 2011). Em 14 de setembro de 2012, a edição nº 764 do *Nascente* denunciou atraso nos voos e péssimas condições dos aeroportos. Em 2013, o *Nascente* nº 790 publicou como reportagem de capa: “Petrobras omite fatos e dados sobre transporte aéreo”, revelando que em 10 anos (de 1996 a 2006), 20 trabalhadores morreram em acidentes aéreos na Bacia de Campos:

Quadro 6 - Ocorrências e mortes no transporte aéreo na Bacia de Campos

Ano	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Ocorrências	1	-	2	1	8	3	22	9	4	22	14	88
Mortes	2	5	-	5	6	-	5	-	-	4	-	27

Fonte: NASCENTE, 2013.

O Sindipetro-RJ, assim como os trabalhadores, entendem que

[...] a Petrobras tem uma infraestrutura aérea sobrecarregada, que não consegue acompanhar a demanda por voos na Bacia de Campos, e que essa situação é um dos principais motivos para os inúmeros problemas com as aeronaves (SINDIPETRO, p. 02)

Esta percepção é compartilhada por T11 (2015):

Na plataforma, em si, eu me sinto [seguro]. Agora, na viagem, não. [...] Porque a viagem em aeronave... Lá a gente tá à 1h20 de terra, entendeu? Eles fizeram um contrato lá que só tem duas aeronaves, aí a aeronave faz três voo por dia. Ela vai e volta, vai e volta...

Já mencionamos aqui, que uma das características da cadeia produtiva do petróleo é ser uma atividade perigosa (FERREIRA; IGUTI,1996). Martins (2005) e Sevá Filho (2000) consideram o risco como inerente a esta atividade, corroborando a percepção de P3 (2014): “A gente trabalha numa condição de risco controlado, mas uma condição de risco, né?”. E há fatores que ainda podem aumentá-lo, como a fragilidade na adoção de medidas de segurança, o treinamento insuficiente e a manutenção precária dos equipamentos (MARTINS, 2005). Sevá Filho (2000) também mantém esta linha de raciocínio, ao afirmar que a ocorrência ou não de acidentes e sua gravidade depende dos padrões de conservação e funcionamento, da precisão técnica e do preparo dos trabalhadores. Ele lembra que por serem intrínsecos, os riscos são probabilísticos, assim, poderiam ser previstos e combatidos.

Esse é o caso não só das aeronaves, mas também das plataformas. O desgaste das plataformas, principalmente as plataformas da Petrobras, que são mais antigas, foi apontado pelos entrevistados. A Petrobras, com sua política de redução de custos, vem “racionalizando” a manutenção técnica e preventiva dos equipamentos.

E o que é determinante em muitos acidentes: na prescrição formal de trabalho, nas instruções operacionais, nas programações de produção, o fato é que os engenheiros e gerentes também se equivocam, ou pior, “forçam a barra”, obrigando outros cidadãos a operar com fluxo máximo de processamento, instalações que estão com problemas de desgaste e com gambiarras. Há pressões, insinuações, ameaças veladas e negligências visíveis justamente em alguns “procedimentos cruciais para o rigor na prevenção de acidentes e riscos” (SEVÁ FILHO, 2000, p. 183).

Das “gambiarras” às insinuações veladas, T3 vivencia este descaso com a manutenção:

[...] com frequência, com certa frequência [o equipamento quebra] sim. Principalmente, porque todo o equipamento precisa passar por uma manutenção periódica. A gente trabalha assim. A maresia tá lá, comendo tudo que é metal, entre outras coisas, material que vem da formação, da perfuração. Então, se a gente não obedece os parâmetros de manutenção, lá na frente ele vai quebrar. E essa pressão de “vamos embora”, “vamos fazer”, “tem que perfurar”, o camarada deixa de fazer essa manutenção eficiente, faz uma manutenção qualquer, falha, e, aí, lá na frente, esse equipamento quebra e, aí, não dá mais (T3, 2014).

A pressão por produzir, muitas vezes, é superior à necessidade de manutenção, fazendo com que os equipamentos funcionem de modo degradado.

A noção de modo degradado significa, em geral, um processo de deterioração gradual dos equipamentos e dispositivos técnicos de uma instalação ou situação de trabalho, caracterizado por um estado de disfuncionamento e de incidentes constantes (DUARTE; VIDAL, 2000, p. 83).

Além da deterioração dos equipamentos, a empresa estabelece padrões de conduta que muitas vezes são incompatíveis com o andamento do serviço. Para P3, este padrão de conduta configurou-se como um fator de estresse do embarque:

Então, por exemplo, esse embarque agora, pra mim, foi o fator mais estressante, porque o cara queria chegar na minha área e falar o seguinte: “Não, mas cê pode fazer isso aqui que aquilo ali...”, eu falo: “Não, eu não vou fazer isso por isso, isso e isso”. Porque a empresa, hoje, ela quer o seguinte: são *n* normas, *n* padrões, você assina que você leu o padrão e todo acidente que acontece, literalmente, a pergunta que se faz é a seguinte: “Por que que você não fez aquilo se você sabia que estava errado? Por que que você executou aquela tarefa sabendo que estava errada?”. Só que, na realidade, não é bem assim. Se a gente for seguir padrão, a gente para a empresa. Se a gente, hoje em dia, for seguir padrão como eles colocam, que eles normalmente eles restringem mais do que as normas, a gente para a empresa, né? Mas, quando acontece algum problema, algum acidente, “por que que você não seguiu o padrão?”. Então, você fica andando no fio da navalha. Porque se você não trabalha, não executa, você não consegue, você não tá atendendo. E se você atende e se acontecer algo errado, você tá fora do que... da questão normativa, né? (P3, 2014).

Há uma nítida contradição entre as normas de proteção e de execução das tarefas, através de uma organização normativa impossível de ser seguida à risca – “se a gente for seguir o padrão, a gente para a empresa”, conforme afirmou P3. Ao mesmo tempo, esta forma de organização responsabiliza o trabalhador. Os padrões, entretanto, muitas vezes são elaborados por uma gerência que está distante da execução das ações.

Também chega-se a esta situação {ocorrência de acidentes de trabalho} por causa das relações sociais hierárquicas de produção, que excluem operadores e mantenedores do equipamento de uma participação efetiva nas fases de concepção e projeto de equipamentos e sistemas. Essas mesmas relações os constroem ou os obrigam a executar instruções operacionais claramente equivocadas ou bastante arriscadas (SEVÁ FILHO, 2000, p. 183).

A divisão do trabalho entre quem idealiza o projeto e quem efetivamente executa, evidencia esta subalternidade do operador e a falta de controle que o mesmo tem do processo.

Duarte e Vidal (2000) chamam a atenção para a ineficiência dos procedimentos prescritos e da impossibilidade de um domínio técnico perfeito do processo, o que leva os operadores a criar modos operatórios originais, como fez P3, muitas vezes contrários as normas prescritas.

P3 é trabalhador concursado da Petrobras. Lembramos que o primeirizado tem mais condição de questionar as instruções operacionais e negar-se a fazer o que foi cobrado: ele tem a segurança do vínculo, o respaldo da legislação e do Sindipetro-RJ e muitas vezes um acesso privilegiado a informação:

Só se o cara (terceirizado) for... for.. (como é que eu vou te explicar?) tiver muita personalidade e credibilidade, tá? Pra poder responder tecnicamente o porquê disso, né?, e falar que não vai fazer. Mas mesmo assim eles sofrem represálias, porque, por exemplo, no meu caso o máximo que aconteceu foi sentar com o Geplat e o Geplat falar: “Não, cê tem que atender porque senão a nossa avaliação cai, coisa e tal”. Aí eu falei com ele: “Não, mas eu não vou fazer”. E, aí, eu, como resposta disso, eu peguei um correio do próprio gerente de base, dizendo: “Nós somos chatos para com a segurança. Então, eu tô seguindo o que o gerente de base tá falando. Tá acima de você e tá falando então eu vou seguir. Porque ele quer que faça assim, então eu vou fazer”. Se ele... qualquer coisa, eu tô respaldado. Já o terceirizado não tem isso pelo seguinte: ele não tem, por exemplo, eu passo as informações pra eles, né?, mas eles não têm acesso à rede Petrobras, então eles não têm acesso a essas informações. Pelo menos na nossa unidade, o guindasteiro, os homens de área não, mas o guindasteiro, que eu acho que deveria ter, ele não tem. [...]É com relação, por exemplo, a esse correio que o gerente passa, quE, aí, vai pros coordenadores e eles divulgam pra gente. Então, a gente tem e-mail impresso pra... em meio eletrônico pra, num caso, imprimir e alguém falar: “Ah, não, tá aqui”. E eles (terceirizados) não têm isso, vai ser o dito pelo não dito. Por mais que a gente passe a informação, é o dito pelo não dito. [...] Então, eles ficam meio que à parte desse processo, né?, porque se forem bater de frente, certamente, vão ser transferidos pra outra unidade, vão pra... eh... colocados em RDO, não se coloca nomes, mas coloca “Ah, fulano, dá pra trocar ciclano, porque o cara não atende, coisa e tal”. Acontece esse tipo de represália. Isso normalmente acontece, entendeu? (P3, 2014).

P3 traz dois elementos importantes para pensar a segurança na plataforma: a política de avaliação e bonificação da Petrobras (“Não, cê tem que atender porque senão a nossa avaliação cai, coisa e tal”) e a “represália” quando o terceirizado questiona algum procedimento – ainda que este vá ao encontro das normas de segurança. As unidades que apresentam melhores indicadores de ausência de acidentes recebem um bônus, uma estratégia de premiação (FIGUEIREDO, 2012) que estimula a subnotificação de acidentes. “[...] sei também, parece que a Petrobras,

ela dá prêmios às empresas por desempenho nessa área, né?, da segurança e, devido a isso, elas também estão correndo atrás desse prêmio que a Petrobras dá.” (T6) Esta premiação, que objetiva estimular a preocupação com a segurança, acaba por estimular os gerentes a assumirem posturas de “desleixo gerencial com a segurança”, conforme denunciou o *Nascente*, em 18 de julho de 2013:

Verificação pré-assinada por gerentes: sindicato tem cesso a documento com campos em branco, mas já assinado por dois chefes da Unidade – Denúncia de desleixo gerencial com a segurança na plataforma de perfuração P-10: Lista de verificação para uso de marreta já assinado.

O Sindicato explica que este documento existe exatamente para verificar e garantir o uso de equipamentos de segurança, porque há um histórico de acidentes graves envolvendo marreta. Se o documento é assinado antes da verificação, demonstra que a preocupação é maior com a burocracia do que realmente com a segurança.

A preocupação com os dados e estatísticas também são vivenciadas pelos trabalhadores:

Eu presenciei uma morte, assim, não a bordo: uma pessoa que desceu e morreu pra tentar subnotificar uma situação de saúde a bordo. Então, isso aí é... E aí, pra empresa contratada, a gente descobriu, né?, recebeu essa informação de que a pessoa chegou morta e sequer, nem a Petrobras foi informada do assunto. [...] E era terceirizada da terceirizada. Pessoa tava infartada a bordo e o médico segurando ela a bordo pra não configurar afastamento. Aí, veio a óbito quando chegou no aeroporto [...] (P4, 2015).

A preocupação da empresa era que a enfermidade não se configurasse como afastamento do trabalhador e que não fosse associada ao trabalho. Esta realidade também foi percebida por Figueiredo (2012, p. 153): “Há empresas que omitem ou mascaram até mesmo casos de maior gravidade, a ponto de registra-los como acidentes ‘sem afastamento’”. Este tipo de relato é recorrente entre os trabalhadores e entre os profissionais do Departamento de Saúde e Segurança do Sindipetro-RJ.

O confinamento traz outras particularidades para o acesso ao tratamento médico – ele nem sempre é imediato. Algumas Unidades de perfuração tem enfermeiro do trabalho, outras tem médico, sendo a grande maioria terceirizados. A equipe de enfermagem conta com os equipamentos básicos para monitoramento das funções vitais, tratamento de queimaduras de até media extensão. Algumas Unidades dispões de sistema para vídeo conferência, para que os medicos em terra possam

auxiliar a equipe a bordo no atendimento. Em caso de acidente com gravidade onde se faz necessário o desembarque do trabalhador, o pessoal da plataforma entra em contato com a gerência de terra e a equipe médica da empresa (ou da Petrobras, em caso de primeirizados). Uma aeronave fica a postos no aeroporto e é enviada pra plataforma para fazer o processo de transferência do acidentado. Entretanto, esta transferência nem sempre é imediata. No dia 26.01.2012 o Boletim Nascente nº 732 denunciou este tipo de situação: um trabalhador sofreu amputação da ponta do dedo e o desembarque só ocorreu 12 horas depois do acidente.

Os “atrasos” e “demoras” no atendimento médico não necessariamente ocorrem pela dificuldade de transporte, mas é comum serem pela tentativa de subnotificação. Há, por parte das gerências, uma pressão junto aos profissionais de saúde para que não registrem as emergências, como denunciou o Boletim Nascente nº757 de 26 de julho de 2012. Os trabalhadores que denunciaram práticas dos gestores de não permitir registros de acidente e mal súbitos na emergência, não são “aproveitados” pela empresa Manserv em novo contrato com a Petrobras (o que não é obrigatório, mas é uma prática comum na região) após o fim do contrato. “A entidade (Sindipetro) também se preocupa com a empregabilidade dos trabalhadores que denunciaram o caso, que temem não conseguir retornar para empresas que prestam serviço à Petrobras.” A perseguição aos trabalhadores que efetuaram as denúncias extrapolam o muro da empresa: há o risco de não ser contratado pela outra empresa, ou mesmo “para empresas que prestam serviço à Petrobras”, conforme denuncia o Boletim. Ter o nome na “Lista Negra da Petrobras” é uma preocupação que ronda os trabalhadores – preocupação, ao que parece real.

A existência desta lista é negada, mas fato é que a mesma regula o comportamento dos petroleiros, especialmente o dos terceirizados. Segundo Rocha (2010, p. 24), a lista é uma relação nacional em que consta o CPF dos trabalhadores que não “devem” ser contratados pelo Sistema Petrobras, seja por aproximar-se da organização sindical, mover ação judicial junto a empresa, liderar mobilizações ou mesmo reivindicar direitos. “Os critérios para inclusão do nome na lista, quem os coloca e tempo de punição, embora não constem em nenhum manual e ninguém sabe ao certo, funcionam como forte instrumento de coação”.

Olha o meu acidente foi... muitas vezes na área de petróleo, os acidentes, são acidentes bobos mas com consequências enfáticas. [...] A ferramenta muito pesada, escorregou da mão de um colega, que não ia aguentar o peso

sozinho. Por que, porque essa ferramenta única para cada equipe, se essa ferramenta, que é cheia de circuitos eletrônicos, bater no chão e danificar um circuito daquele lá, uma placa daquela lá, não tem trabalho pra ninguém, praticamente nossas cabeças dançam, a Petrobras vai cobrar da [companhia multinacional 1] o TDM (tempo perdido de serviço), e é muitas pesadas. Então, no caso ali, ia ser o meu pescoço que ia dançar ou o da equipe que eu tentei segurar. Isso aí um puxando minha coluna, e a ferramenta que eu não consegui segurar da mesma forma. Fui para a enfermaria, me deram um analgésico, foi uma coisa simples, não houve abertura de CAT (T1, 2014).

O acidente aparentemente “bobo” trouxe consequências drásticas para o trabalhador. Mesmo sendo um acidente que ocorreu no local de trabalho, no momento da execução da tarefa cotidiana, não foi configurado como acidente de trabalho e a CAT não foi preenchida.

Não podemos esquecer a responsabilidade também dos profissionais que se submetem a esta prática. Eles muitas vezes também são terceirizados e sujeitos as orientações do empregador. Contam, entretanto, com um Código de Ética que guias suas ações, bem como com uma relativa autonomia na condução de suas ações. Logo, tem responsabilidade dada por essa omissão.

O preenchimento da CAT é importante para que a lesão seja registrada como acidente e não como doença. Ao afastar-se pelo INSS por ocasião de um acidente de trabalho, o benefício devido é o auxílio doença acidentário. Há casos em que o trabalhador não obtém a emissão da CAT, permanece em auxílio doença (e não auxílio doença acidentário) até receber alta e, então, vê-se na obrigação de retornar às suas atividades normais na plataforma.

Só que em inúmeras situações o profissional não se encontra em situação de fazê-lo, pois não passou por um processo adequado de recuperação. A empresa por sua vez prefere demiti-lo, mesmo que muitas vezes com o ônus da indenização, alegando ser prioritário sua presença em alto-mar e não em terra (na base) onde ele deveria ser alocado até readquirir plenamente sua capacidade laboral (FIGUEIREDO, 2012, p. 155-156).

Foi exatamente esta situação que ocorreu com P1. O trabalhador terceirizado muitas vezes se submete a subnotificação, seja por desconhecimento do que se configura acidentes de trabalho, seja pelo medo da demissão, pois a indústria do petróleo anseia por trabalhadores jovens e saudáveis.

Foi em 2003, cheguei na [companhia multinacional 1], estava trabalhando e um ano depois que eu estava fixo na [companhia multinacional 1] tive o acidente. Só no INSS eu fiquei cinco anos, aí quando eu voltei a empresa queria me demitir, não queria fazer uma reabilitação em mim, mas como eu

tinha um ano de estabilidade eles me deixaram lá a ver navios. O que é deixar a ver navios? Não te dá um setor, porque quando diz você tá naquele setor, mas no teu contra cheque eles colocam indirect, ou seja, você fica ali sentado na mesa, não ajuda ninguém, só recebe salário. Também não faz hora extra, não recebe insalubridade, isso daí é uma forma de a empresa te punir pra que você seja demitido (T1, 2014).

Mais uma vez a punição aqui passa pela via salarial, como uma forma de pressionar o trabalhador a achar que aquele emprego não está mais sendo “vantajoso”. Não foi só a ferramenta que ele tentou segurar. Foi o seu pescoço e da equipe, como ele mesmo diz: “Então, no caso ali, ia ser o meu pescoço que ia dançar ou o da equipe que eu tentei segurar”. Mais uma vez aqui o medo da demissão é determinante para o trabalhador escolher: meu emprego ou minha saúde?

Não há como mensurar o número de acidentes que não são notificados ou não são devidamente registrados, implicando também numa ausência de cuidados próprios para aquela enfermidade.

Isso aconteceu dez horas da manhã, três horas da tarde minha coluna travou, eu não conseguia andar, não conseguia fazer os movimentos do eixo, virar para esquerda e para a direita, a caminhar eu não conseguia dar um passo largo, eu tinha que dar um passo bem devagar no solo, e desembarquei. O trabalho estava previsto para quinze dias, na realidade o trabalho durou dezesseis, eu estava nove dias já embarcado. Desembarquei, a empresa me indicou um médico para fazer tratamento, eu fui pra esse médico indicado, infelizmente o médico me dava um remédio paliativo pra minha coluna, eu fazia fisioterapia e a fisioterapia não resolvia, não estava resolvendo meu problema, eu teria que ter descanso, não fazer fisioterapia e estar trabalhando, eu tinha que ter descanso total. Na plataforma que colocara um curativo em tempo, pra poder segurar as pernas, pra poder pisar, que na plataforma tem muitas escadas, é um labirinto ali dentro. Ai teve uma hora que eu não tinha forças, tinha, assim, um cansaço, parecia um homem com seus oitenta anos (T1, 2014).

Será que, se os cuidados logo após o acidente, assim como o tratamento adequado após o desembarque, fossem dados de outra forma o T1 ficaria com tais seqüelas? Não dá pra mensurar em que medida a necessidade de subnotificar os acidentes trazem implicações para o diagnóstico e tratamento dos trabalhadores *soffshore*, mas T1 sentiu a posterioridade os efeitos desta necessidade de encobrir o que realmente aconteceu. A pressão para embarcar é grande, mas “se você é contratado tem que fazer o serviço”. O peso da terceirização é sentido neste tipo de pressão que é posta sob o trabalhador, mesmo que ele esteja se recuperando de um acidente e/ou com a saúde debilitada.

Se o trabalhador é contratado “tem que fazer o serviço” independente da condição de saúde do mesmo, com vistas a ser demitido. No relato do próprio T1 vemos que a demissão não é apenas uma ameaça.

Aí de manhã nós fizemos a contagem das ferramentas, na caixa de ferramentas, nós fizemos o check list e falaram que eu ia embarcar, e eu falei que eu não tinha condições de embarcar, que eu estava me sentindo muito mal, muito mal, e que eu tinha que procurar um médico para me tratar mesmo. Ai eles acharam que eu estava falando bobagem, aí queriam falar pra mim, se você não for embarcar, se você tá aqui é um contrato, se você é contratado tem que fazer o serviço. Eu sei mas eu tô mal. Então você vai ser demitido [...] Fui lá para a Guanabara fazer a ressonância, e quando eu cheguei na empresa, as minhas contas estavam batidas, queriam... e eu disse antes de vocês me demitirem olha aqui o laudo médico e a ressonância. Após três horas ali, eles me mandaram para a casa e depois me encaminharam para o INSS, aí o médico falou que eu teria que fazer cirurgia, que eu já não conseguia mais caminhar. Eu ficava de muleta e num espaço de tempo eu ficava de cama, não conseguia mais caminhar, muita dor, muita dor; aí o Sindicato entrevistou com a empresa, ameaçando a empresa, era até uma assistente social que tinha aqui, gente muito boa, ela entrevistou com a empresa, ameaçou a empresa de colocar na justiça, e a empresa cedeu autorizou o plano de saúde a fazer minha cirurgia. Naquela época os parafusos, só os parafusos, custavam trinta e nove mil e quinhentos (R\$ 39.500), de platina os parafusos. Ai eu fiz a cirurgia, e o sindicato foi que abriu a CAT pra mim porque a empresa não queria abrir. Um ano de pois de operado foi que a empresa reconheceu a CAT (T1, 2014).

A presença e intervenção do Sindipetro-NF foi de suma importância para T1, uma vez que partiu desse organismo a iniciativa pelo preenchimento da CAT. Esta só foi reconhecida pela empresa um ano depois, confirmando o que já foi dito anteriormente: a subnotificação dos acidentes é uma realidade constante entre os trabalhadores *offshore*, ainda mais para o trabalhador terceirizado.

Quando P1, um primeirizado se acidentou, a houve a notificação do acidente de trabalho. “Já tive um acidente só no trabalho, há uns vinte anos atrás, eu acho. [...] Tive [preenchimento de CAT], me afastei durante quarenta dias. E tive doenças né, que a gente vai, rompi tendão, essas coisas né.” (P1, 2014). Destacamos aqui a aproximação deste trabalhador ao Sindipetro-NF. Os primeirizados tem uma maior proximidade com o sindicato.

Este tem demonstrado um papel crucial na cobrança pelos direitos dos trabalhadores acidentados. A segurança tem sido uma frente importante de enfrentamento encabeçada pelo Sindipetro-NF, seja em campanhas cobrando a prevenção dos acidentes, seja cobrando um posicionamento da empresa, ou mesmo orientando o trabalhador quanto a seus direitos. No Boletim Nascente – setor privado Nº 05 –

17.01.2002, o Sindipetro-NF denuncia que as empresas mascaram índices de acidentes: “o sindicato acredita que como existem sanções contratuais impostas pela Petrobras, em casos de acidente com afastamento, essas empresas preferem arrumar subterfúgios para não caracterizar de fato acidente com afastamento”.

A segurança é uma dimensão tão importante para o Sindipetro-NF, que uma edição especial, que faz uma retrospectiva das manchetes do Boletim Nascente no ano de 2011, aponta a segurança como o assunto mais importante abordado naquele ano: 33 manchetes abordavam o tema segurança (67,35%); 11, a campanha reivindicatória (22,45%); 4, a PLR (8,16%), e uma, as eleições do NF (2,04%) (NASCENTE, 2011).

Em 2012, foi organizada uma campanha (“Tire a mordação”) para que os trabalhadores denunciasses as condições de trabalho, em uma tentativa de envolver, sensibilizar e responsabilizar a categoria petroleira a se posicionar e denunciar os problemas e os casos de assédio que acontecem em seu ambiente de trabalho.

No ano seguinte, destacamos que as denúncias resultaram em ações políticas: a coluna “Insegurança crônica” (NASCENTE, 2012) relata a organização de um piquete, que marca a luta pela segurança: petroleiros promovem atrasos e cancelamentos de voos em Campos para protestar. Em Dia Nacional de Luta o Sindipetro-NF tem clareza da relação entre a (in)segurança e as condições de trabalho – a redução de efetivo, sobrecarga de trabalho, a pressão por produção. Na reportagem, o Sindicato relata que empresas como a Halliburton e a Schlumberger vêm impondo aos trabalhadores cargas cada vez mais desumanas de trabalho: “Há petroleiros trabalhando até 90 dias embarcados e, quando em terra, as empresas consideram os finais de semana como sobreaviso”. Há um prejuízo a saúde física e mental, ausência de descanso e descomprometimento das relações sociais – “um absurdo que não dá mais para admitirmos”.

Esta também foi uma realidade percebida em nossa pesquisa. Para manter o nível salarial mais alto, o terceirizado tem que trabalhar mais, realizando horas extras e vendendo-as, não respeitando a própria necessidade do corpo em descansar:

Eu, por embarcar, né?, com o pessoal contratado, diz assim, eles acharem que tão ganhando muito porque tão fazendo muita hora extra e vendendo hora extra. Aí, cê pergunta o reajuste salarial deles tá tipo 6% abaixo da inflação ou igual à inflação, sabe? Muito pouco são as vezes que você encontra alguém dizendo que ganhou, teve um reajuste acima da inflação e dependendo do índice, né? (P4, 2015).

Essa prática é aceita pelos empregadores, não sendo feita uma fiscalização eficiente por parte da Petrobras. Como os salários base é muito inferior ao almejado pelo trabalhador (e que ele pode chegar a receber com as horas extras, dias adicionais de embarque) ele se sujeita a esta prática para manter seu nível salarial acima da inflação, como indicou P4. Esta análise nos remete aos acordos salariais da categoria – esta muitas vezes não tem a força suficiente para pressionar, juntamente com os sindicatos, por reajustes salariais verdadeiros. Neste sentido, os primeirizados tem um maior poder de pressão já que tem uma representação sindical mais forte e organizada. Podemos perceber através do esforço do Sindipetro-RJ e da FUP em organizar os Congressos que discutem a pauta salarial.

Alguns trabalhadores também conseguem fazer esse vínculo entre a pressão por trabalho, a necessidade de descanso e os acidentes:

Eu conheço muitos (trabalhadores) que se acidentaram e estão no INSS; eu conheço um na [companhia multinacional 1] que trabalhou três dias, trabalhou o dia, ficou à noite, e ficou dobrando, dobrando, depois de três dias o supervisor invés de mandar um carro levar ele na casa dele, lá em Rocha Leão, não depois do trabalho ele pegou a moto e foi pra casa; no caminho ele dormiu, quebrou a perna, quebrou os braços, quebrou a clavícula, e não tem mais condições de embarcar e fazer trabalhos pesados, ficou com sequelas motoras [...] (T1, 2014).

T1 refere-se ao acidente com Romenique Machado, noticiado no Nascente setor privado Nº 64, de 18.04.2011, que trabalhou por 18h seguidas e acidentou-se de motocicleta indo para Rio das Ostras, cidade onde residia.

A percepção do risco iminente é uma realidade para os trabalhadores da indústria do petróleo. Acidentar-se configura-se como uma tarefa “fácil”.

Também não (nunca se acidentou). Já tive amigo que se acidentou, mas eu não. É fácil. Fácil se acidentar. [...] Porque a gente trabalha com ferramentas pequenas, mas que causam grande impacto. [...] Martelo. Martelo é uma coisa que você, mesmo usando luva, mesmo você tando todo equipado, se você apertar seu dedo, você vai se machucar, entendeu? É uma coisa que a gente usa constantemente (T10, 2014).

É fácil porque o tipo de tarefa executada expõe o trabalhador a situações de risco:

É... [a gente faz?] ponte rolante é uma coisa usa pra movimentar a ferramenta. É uma coisa muito perigosa, porque a gente levanta a ferramenta, tira ela do chão, coloca no alto, [inaudível] ela pro lugar, abaixa... Se você não posicionar ela de uma forma alinhada, ela pode desalinhar, pode cair, pode causar tipo de acidente. Nós também usamos carrinhos pra poder levar ferramenta... são pesadas as ferramentas, a gente bota num carrinho e empurra com a mão. Se a ferramenta não tiver bem fixa dentro do carrinho, caso passe num buraco, alguma coisa, a ferramenta pode pular e cair no seu dedo – caso que já aconteceu com um amigo meu. São coisa que, assim, você vê, nem tá esperando, mas que pode causar um acidente (T10, 2014).

T6 (2014) percebe que sua saúde é tênue, sendo apenas uma questão de tempo para que os problemas, ocasionados ou intensificados pelo trabalho possam começar a surgir:

Por enquanto, não (tem nenhum problema de saúde). Mas acredito que, com o tempo, vai fazer alguma... tenho uma pequena hérnia de disco na coluna, mas muito pouca, provocada durante um tempo de subir escada. No começo da minha carreira não se usava EPI como se usa hoje.

Observamos que para todos os entrevistados o tipo de trabalho executado em uma plataforma expõe o trabalhador a situações cotidianas e repetitivas, que levam a um desgaste do corpo. T6 faz referência a ausência de EPIs no início da carreira. A preocupação com EPI é grande. Mas ele resolve? Para Duarte e Vidal (2000), a legislação brasileira considera os acidentes como um elemento exógeno ao processo de trabalho e não como um de seus resultados, mesmo que não previstos. Desta forma, os autores criticam os regulamentos de segurança e os EPIs.

Os regulamentos de segurança como medida complementar, muito embora deem a impressão de rigor e seriedade no tratamento do problema, o que é válido e importante em casos extremos, denota muito mais a periculosidade do que a segurança do sistema (DUARTE; VIDAL, 2000, p. 86).

Os autores não afirmam que tais equipamentos não deveriam existir, pois concordam que há um mínimo de regras destinadas a segurança que devem ser seguidas. Entretanto, “os EPIs são, via de regra, uma solução rudimentar e de baixíssima eficiência [...]” (DUARTE; VIDAL, 2000, p. 86). Muitas vezes, como assinalam os entrevistados, ele não protege de forma eficaz contra riscos, como percebe T10, e não está em muitas vezes em conformidade com a exigência da tarefa.

Porque é uma coisa assim muito... às vezes tá distraído, às vezes é uma coisa que você pode se machucar, mesmo você estando todo equipado, não tem como, você vai se machucar. Porque o impacto é muito forte, não é uma luva que você tem que usar pra pegar uma certa coisa que vai te proteger do... vai te proteger, sabe? (T10, 2014).

A observação de T10 vai ao encontro das análises de Duarte e Vidal (2000, p.87), de que o uso do EPI não interfere na causa do acidente e mesmo estando todo equipado, o trabalhador exposto à riscos:

Os EPIs não vão interferir nos elementos causais do acidente. “em outras palavras, a prescrição do EPI é ao mesmo tempo o reconhecimento do risco e o atestado de que não foi tomada providencia no sentido de prevenção, ou seja, de agir sobre o mecanismo do acidente: um atestado de produção insegura”

O trabalhador *offshore* sabe que o acidente perpassa todo seu cotidiano de trabalho e que é uma coisa que pode acontecer:

Eu não tenho, assim, medo também. Eu trabalho tranquilo, trabalho normal. Mas sempre tem um medo de algum amigo acidentat ou você se acidentat, sempre tem um certo tipo de cuidado, um tipo de medo, pouco, mas tenho. Porque não é uma coisa impossível de acontecer, é uma coisa que pode acontecer. Por isso que tem certo tipo de medo. Acho que é até bom, porque evita você... até evita de ter acidente, porque você vai ter medo se você trabalhar sem luva, né? [...] Esse medo é bom também porque deixa a gente sempre atento aí [...] (T10, 2014).

Nos causou estranhamento a afirmação do trabalhador, de que “o medo é bom”. A primeira questão que surgiu foi: o medo é bom para quem? O medo vem acompanhando os trabalhadores: medo de acidente, medo da demissão, medo de perseguição política. Porque o medo é tão recorrente e para quem ele tem sido bom? Alves (2013, p. 100) nos dá pistas para responder a esta indagação:

[...] o sociometabolismo da barbárie é uma “fábrica do medo” que, enquanto afeto regressivo que atua nas instancias do pré-consciente e do inconsciente, torna-se a “moeda de troca” dos consentimentos espúrios das individualidades de classe. A função estrutural da barbárie é a produção simbólica do medo como afeto regressivo da alma humana.

O medo adquire um sentido de controle sobre o trabalhador, uma forma de obter seu consentimento, de reconstruir sua individualidade de forma mais suscetível as demandas do capital. Para Seligmann-Silva (2011), esta “sensação de insegurança” e “perda de domínio” contribui também para o desgaste mental do trabalhador. Este controle é percebido também por T2: ele sente-se seguro, mas porque há uma vigilância constante na plataforma.

Sim. Bastante seguro. Tem técnico de segurança a bordo, geralmente são três... dois, três técnicos de segurança. E é o tempo todo vigiando e às vezes você pensa que não tem ninguém te vendo, mas tem câmera te vendo, entendeu? E segurança tenho certeza que é bastante seguro porque ninguém lá faz nenhum trabalho na plataforma sem perguntar o pessoal que 'adorna' a plataforma. Por exemplo Brasdrill, o que a gente for fazer lá a nível de montagem, usar uma linha deles, usar alguma coisa, colocar o equipamento no deck deles tem que perguntar a eles. Eles vão falar a capacidade do deck, a linha que pode ser usada, que linha de ar pode ser usada, que linha de água pode ser usada. Então sobre isso é bastante seguro (T2, 2014).

T2 conta com a vigilância constante e com o conhecimento técnico como garantidores da segurança. T8 também percebe esta vigilância:

A gente percebe que por exemplo lá na plataforma agora eles determinaram várias diretrizes para cada um cumprir. Por exemplo, planejador tem que chegar lá 6h da manhã, então você tem que chegar 6h da manhã, porque se você chegar 6:01 já viu que depois vão falar alguma coisa. Como aconteceu. Quando você chega lá faltando 5min pras 6h eu só vejo eles fazendo assim, que dá pra ver que eles estão olhando pro relógio de parede, para ver o horário que estou chegando a essa hora. Isso é um já que a gente já sabe que eles estão avaliando. Tem outros também, tem muitos também. [...] Tem uma vigilância daquelas ferrenhas. [Risos] (T8, 2014).

Além da vigilância e do conhecimento técnico dos superiores (o "pessoal que adorna a plataforma"), os trabalhadores têm também nos EPI's e EPC's uma expectativa de segurança, conforme relato de um técnico de segurança do trabalho:

Os equipamentos básicos, hoje eu me considero com relativa sorte. Não tenho tanto problema com EPI. Eu tenho com aquele funcionário, que em determinado momento tira o óculos dele, porque embaçou, porque precisa verificar uma documentação e com os óculos esta realmente atrapalhando... Então não é tão intenso, não é com tanta frequência, mas para trabalhos mais específicos os EPC's é que me dão mais preocupação, principalmente em trabalhos em altura, porque algumas pessoas não têm o costume de utilizar o gancho que prende a estrutura e no caso de queda segure o funcionário. Então às vezes ele vai subindo de qualquer jeito e só vai se prender quando chega no local final, e até ele chegar lá ele estava se expondo (T3, 2014).

T3 (2014) considera este "descuido" que expõe o trabalhador a riscos uma falha no comportamento:

Comportamento; falha no comportamento. Existem empresas hoje, especializadas em treinamento de consciência de segurança; são chamados... não sei como se chamam no Brasil, mas é o BBS é o comportamento baseado na segurança, então tem bastante empresas dando esse treinamento agora, justamente para poder minimizar a quantidade de pessoas que tem tido um comportamento ruim.

Questionamo-nos se apenas a mudança no comportamento do trabalhador garante a segurança. Parece-nos que há muito mais uma responsabilização do sujeito e obscurecimento de outros determinantes, como a pressão por “subir rápido, por continuar a produção, o medo da demissão, as “gambiaras” nas máquinas, etc. O ênfase que se dá ao comportamento do trabalhador é parte das estratégias gerenciais da reestruturação produtiva:

Ao privilegiar habilidades cognitivo-comportamentais, o método Toyota é obrigado a imiscuir-se, como as estratégias de marketing, nas instancias do psiquismo humano. Controlar atitudes comportamentais tornou-se a meta dos treinamentos empresariais, mobilizando valores-fetiches, expectativas e utopias de mercado que atuam nas frequências intrapsíquicas do inconsciente e do pré-consciente (ALVES, 2013, p. 100).

Ao privilegiar a mudança comportamental como capaz de evitar os acidentes de trabalho, introjeta-se a responsabilidade pelos mesmos sobre o trabalhador, desviando o foco das condições de trabalho. Insistir sobre o erro humano facilita a ocultação de outros fatores que seriam evidenciados, obrigando uma revisão profunda das condições em que se realiza o trabalho. Ao invés disso, a responsabilidade é do trabalhador de ter a atenção redobrada: “[...] tem aquela questão também: na plataforma você já tá com a... você já tá com a... atenção redobrada, fora a gente não tá, né?” (T4, 2014).

Ao responsabilizar o trabalhador e focar em práticas de proteção individual incorre-se no erro de colocar a vítima como elemento específico dos acidentes e de reproduzir um conjunto de concepções em que prevalece a noção de proteção por sobre a de prevenção, não levando em consideração o contexto da atividade e seus determinantes (DUARTE; VIDAL, 2000, p.87).

Esta concepção de risco centrada no aspecto localizado do acidente de trabalho, explicando o acidente como uma falha de responsabilidade do trabalhador, é fruto do modelo brasileiro de se pensar a segurança no trabalho, engendrado a partir da legislação norte americana. Este modelo tem por base a proteção “palavra que veicula um significante de afeto, de atitude paternal e mais fortemente maternal, mas que tem como conotação ideológica a impossibilidade de agir na técnica em si mesma”.

Ao não se intervir no processo de trabalho, mas na “proteção”, retira-se a responsabilidade do acidente da forma de organizar o trabalho.

A culpabilização do trabalhador chega ao extremo da punição, como denunciou o Boletim Nascente em 01 de agosto de 2012, em uma coluna intitulada “Assédio crônico”. A matéria chama a atenção para o fato do Gerente da plataforma P-53 anunciar que vai desembarcar petroleiros que infringirem normas de segurança, “reduzindo acidentes por meio de punição com desembarque definitivo” (NASCENTE, 2012). Esta iniciativa, de reeditar um “sistema de consequências” do GDP-SO, abolido desde 2007 por mobilização dos trabalhadores, apenas pune e culpabiliza os acidentados, não construindo uma nova relação de segurança no trabalho, além de estimular a subnotificação, uma vez que, com receio de ser punido, o trabalhador tende a ocultar o acidente.

As punições seriam ainda diferenciadas para efetivos e terceirizados, conforme documento divulgado pelo Sindipetro-RJ:

o Gerente Operacional Luiz Mario Linhares de Azevedo, de P53, alardeia por correio eletrônico à força de trabalho que os empregados envolvidos em descumprimento de normas de segurança, vitimados ou não, serão desembarcados por 2 meses”, e “se o empregado for reincidente, será desembarcado em definitivo. Para os empregados de empresas prestadoras de serviços [...], a discriminação e punição estipulada é ainda maior, implicando na exclusão definitiva do trabalhador (SINDIPETRO-NF 2012).

Para o terceirizado, a punição é a “exclusão definitiva”, a demissão. Entretanto, esta não tem sido a conduta padrão, como percebemos ao ouvir relatos sobre as realidades de outras plataformas. Além das diferenças relativas às instalações físicas e ao sistema técnico, há diferentes formas de condução do trabalho por parte das gerencias.

Isso nos ajuda a entender porque alguns petroleiros experientes dizem que “cada plataforma é uma cidade” – ou ainda, que “cada plataforma é uma Petrobras” -, pois se encontra inserida na lógica organizacional que rege o funcionamento global das unidades na Bacia de campos, e também apresenta suas nuances e especificidades, suas características peculiares, próprias daquele contexto (FIGEIREDO, 2012, p. 173).

Pelos relatos, podemos inferir que nas plataformas de perfuração há uma política de segurança, mas baseada no comportamento seguro.

Porque houveram alguns acidentes, houveram alguns problemas, houveram algumas situações de quase acidente, como eles chamam. Houve uma conscientização de segurança muito grande também. E não sei se é hoje na empresa e no navio que eu trabalho que tenho essa consciência melhor, mas

o que eu tenho visto na área de trabalho é que a segurança está sendo bastante intensa (T7, 2014).

T8 também percebe este investimento:

[...] A gente faz toda semana na segunda-feira a gente faz um simulado de emergência lá. A gente para todas as atividades e faz um exercício para poder aprender a contornar a situação de emergência. Fora disso a gente tem palestra semanal também de segurança, meio ambiente e saúde também [...] (T8, 2014).

T6 também percebe esta preocupação com a segurança, mas admite que passa pela lógica de evitar gastos:

Isso não só pode gerar um gasto, né?, como pode gerar até um problema de acidente, que é o que existe uma preocupação muito grande da empresa e isso também me, assim, me deixa bastante alegre, né? Então, seja do pequeno incidente ao incidente mais grave, ela trata de forma bem, bem criteriosa, querendo que aquilo... saber o porquê que aconteceu e pra evitar a recorrência. Isso, isso deixa a gente bastante, assim, tranquilo. Cria uma cultura em todo mundo, que faz a seguinte coisa: que você passa até... aquilo se incorpora na pessoa, né? [...] No começo eu achava até um psiquismo, né?, essa preocupação muito grande com essa... e hoje eu vejo que é uma coisa legal e que repetição é educação e educação é repetição [inaudível] você repetir, repetir, repetir aquilo e depois você vai fazer. [...] como eu te falei, no final de tudo, eles tem que... tudo tem a ver com dinheiro, né? Porque eles não querem gastar o dinheiro com assistência médica, com seguro, né?, não querem gastar isso, mas de uma certa forma, acaba beneficiando a gente, né? [...] Não tem aquela coisa de ninguém ir com menos um pedaço de dedo pra casa, com menos alguma coisa. Então, no final das contas, isso é positivo. Sei que eles não são só preocupados e seguro[...] sei também, parece que a Petrobras, ela dá prêmios às empresas por desempenho nessa área, né?, da segurança e, devido a isso, elas também estão correndo atrás desse prêmio que a Petrobras dá. Então, no final das contas, eu sei que tudo tem a ver com isso, mas acaba beneficiando e isso é positivo [...] (T6, 2014).

A preocupação da empresa com a ocorrência de acidentes deixa T6 “alegre”. Os trabalhadores incorporam uma cultura de repetição dos cuidados com a segurança, sem questionar o porquê da necessidade de tantas pressões e tantos treinamentos.

As ações “preventivas” restringem-se à estímulo à mudança de comportamento: aprender a contornar situação da emergência e palestras motivacionais.

A responsabilização pela ocorrência de acidentes já está incutido no trabalhador. É importante, sem dúvida, mas ela é insuficiente, uma vez que “no final das contas tudo tem a ver com dinheiro”. Além de preservar a imagem da empresa

segura, a expectativa é também receber um prêmio da Petrobrás, o que, ao mesmo tempo que estimula o cuidado com a segurança, estimula também a subnotificação.

Apesar de inicialmente T3 considerar a segurança uma questão de comportamento, sua observação já expraia-se para o cuidado e preocupação com os equipamentos, mostrando que os acidentes não são devido somente a falhas humanas:

Lá é relativamente tranquilo, por exemplo, o acompanhamento das atividades, você se coloca em um determinado local (pela função que ele exerce de técnico de segurança do trabalho), que você está tecnicamente menos exposto que a maioria [...] A gente tem os equipamentos muito bons, que você não vê em qualquer empresa. Agora a gente vai sempre se sentir um pouco preocupado, porque onde este equipamento esteve? Tem inspeções que a gente precisa fazer antes de executar o trabalho e aparentemente estar tudo bem, no entanto lá dentro na hora da execução do trabalho você sempre fica naquele estresse de poder acontecer algo errado, você tem realmente que tomar mais e mais precauções para assegurar que nada aconteça [...] (T3, 2014).

A preocupação de T3 com equipamentos e instalação físicas também é corroborada por Sevá Filho (2000, p. 188):

A degradação média das instalações físicas avançam ritmo mais intenso do que a depreciação projetada de tais equipamentos e sistemas, pois a onda da reengenharia não priorizou manutenção técnica nem reforma estrutural de instalações de alto risco. Vários casos podem ser descritos como se fossem instalações de computadores de bordo em veículos fabricados há 30 anos e bastante usados e exigidos desde então.

São projetados para equipamentos e sistemas um tempo de vida útil, de degradação gradual. Mas o que o autor aponta é que a depreciação ocorre de forma mais rápida e intensa do que a velocidade projetada, principalmente pela ausência ou ineficácia da manutenção.

A ausência de manutenção adequada é agravada pelo fato da indústria petrolífera no Brasil ser cobaia de inovações técnicas e organizacionais internacionais.

Se o equipamento que quebrou é da [companhia multinacional 1], por exemplo, vai descontar da [companhia multinacional 1], a diária lá, existe um fator de cálculo. [...] Com frequência, com certa frequência (o equipamento quebra) sim. Principalmente porque todo o equipamento precisa passar por uma manutenção periódica. A gente trabalha assim. A maresia tá lá comendo tudo que é metal, entre outras coisas, material que vem da formação, da perfuração. Então se a gente não obedece os parâmetros de manutenção, lá na frente ele vai quebrar. E essa pressão de “vamos embora”, “vamos fazer”, “tem que perfurar”, o camarada deixa de fazer essa manutenção eficiente, faz

uma manutenção qualquer, falha, E, aí, lá na frente esse equipamento quebra E, aí, não dá mais.

A manutenção periódica muitas vezes é deixada para segundo plano pela pressão “vamos embora”, “vamos fazer”, tem que perfurar levando à quebra do equipamento, que pode resultar em um acidente. Sabemos que na indústria petroquímica, os acidentes podem tomar proporções gigantescas.

Apesar da dimensão dos acidentes de grande porte, é o miúdo do cotidiano de trabalho que preocupa o trabalhador:

Eu sinceramente não me sinto tão seguro, se der um problema, um vazamento de gás, entrar na fagulha do motor e explodir...Como estou na boca do poço, me sinto vulnerável. Hoje me sinto mais seguro, porque tem vários equipamentos de segurança, vários sensores. Antigamente não tinha muita segurança, o pessoal andava de camiseta, marretando, sem óculos, capacete, nada. Hoje não. Quanto ao resgate, você está lá com “N” plataformas, em 2h chega helicóptero... O risco maior não é você morrer numa explosão, são os equipamentos te pegarem, cortar um dedo, uma cabeça. [...] São acidentes que não são divulgados, você não vê isso aí... O perigo dos homens de área que lidam com esses equipamentos mais pesados, se sair um cano de ferro trincar e sair uma fagulha, são iguais uma navalha. Eu já vi cortar. Ali tem mais perigo que o poço. O poço pra explodir hoje tem que ser muito “orelha seca”, muito ruim, não saber o que está acontecendo... Eles estão expostos a tudo (T5, 2014).

T5 teme os acidentes corriqueiros e tem clareza que “São acidentes que não são divulgados, você não vê isso aí...”. Os homens de área, hoje todos terceirizados, são os que mais se expõe a estes riscos do dia a dia da plataforma.

[...] porque acaba sobrando tudo pro homem de área. O homem de área que tá ali botando a mão, que tá ali fazendo o serviço e é a parte mais perigosa: tem tubo que rola, tem cabo que pode arrebentar, tem coisa que pode cair; então essa exposição é muito grande, entendeu? Eu, inclusive, eu cheguei a me machucar, que eu tava em cima de uma lingada de tubo, ela abriu, meu pé escorregou e prensou. Fiquei 6 meses em casa, até a cura, entendeu? Então, é assim: o único que vai tá ali pra se machucar é o homem de área. O guindasteiro não vai tá, o assistente não vai tá, ninguém vai tá. Quem vai tá ali é o homem de área. Então, a possibilidade dele se machucar é muito, muito maior (T11, 2015).

É justamente esta atribuição mais suscetível a acidentes que conta apenas com trabalhadores terceirizados.

Apesar da clara característica do trabalho coletivo, dimensão esta sempre perceptível na fala dos trabalhadores, há uma clara divisão de algumas tarefas, principalmente nas suscetíveis ao trabalho braçal, sempre destinada ao trabalhador

terceirizado. Este trato também leva a relações sociais hierárquicas de produção, “que excluem os operadores e mantenedores do equipamento de uma participação efetiva nas fases de concepção e projeto de equipamentos e sistemas. Essas mesmas relações os constroem ou os obrigam a executar instruções operacionais claramente equivocadas ou bastante arriscadas” (SEVÁ FILHO, 2000, p. 178). Essa hierarquia e a divisão do trabalho entre quem pensa e quem executa não se restringe apenas ao terceirizado. Isto é perceptível no relato de P3:

Mas colocando pela experiência profissional de onde eu trabalhei e a empresa como um todo hoje, a Petrobras tem muita coisa pra melhorar com relação a essa relação liderança, subordinado, né?, com relação ao efetivo trabalho, do tipo assim: “Eh... não, olha só, isso tá errado, não vamos fazer desse modo”, né? Que nas empresas que eu trabalhei, era diferente isso. O cara... “Não, olha só, vamos fazer assim. O certo é esse, vamos fazer o certo”. [...] Não, pô, existem duas maneiras de fazer o mesmo trabalho, né? O certo, o meio certo e o errado. Então, às vezes, não dá pra fazer aqui, mas vamos buscar o paliativo com a maior segurança possível? E a Petrobras não, tem muito disso de muita, eh... até brinco: é empresa de fachada (P3, 2014).

Soma-se a pressão por fazer e a intensa divisão do trabalho entre quem pensa e quem executa, a pressão dos engenheiros, uma vez que há “pressões, insinuações, ameaças veladas e negligências visíveis justamente em alguns ‘procedimentos cruciais para o rigor na prevenção de acidentes e riscos’” (SEVÁ FILHO, 2000, p. 183). Este papel do engenheiro, de fiscalização, é sentido pelos trabalhadores, inclusive com uma desconsideração à experiência dos mesmos.

Essa quinzena pra mim foi extremamente estressante, porque, diferentemente da produção, na perfuração, apesar de só serem quatro sondas próprias, você tem um fiscal, né?, que é um setor à parte, que é o nosso cliente, e tem a gerência da plataforma. E, às vezes, esses fiscais não entendem muito da rotina. É uma outra Petrobras, tá? É uma outra Petrobras. Eu costumo falar que a Petrobras é uma “engenheirocracia”. Engenheiro lá é o Deus todo poderoso, amém, amém! Né? E o pessoal técnico, que são executantes, são os caras que dizem a você: “Isso aqui tá errado, não vai dar certo. Tenta assim ou tenta por outro lado”, que são caras que têm lá 30 anos de casa, 25, profissionais altamente gabaritados, às vezes, os engenheiros não escutam, principalmente uma turma nova, que tá entrando agora, que não tem muita experiência, mas vem com uma eh... entra com uma visão de só de gestão da coisa, né? (P3, 2014).

Mesmo com todas as observações feitas pelos entrevistados, mesmo sendo uma “engenheirocracia”, apesar de denúncias do Sindicato e estudos que tratam da falta de segurança na Petrobras, ser um trabalhador, ainda que terceirizado, da

estatal, é mais vantajoso no que se refere a segurança, do que ser terceirizado de outra empresa.

Ah, a Petrobras, ela cobra mais segurança, cobra mais, é, muita coisa, muito detalhezinho que a Petrobras cobra e a empresa lá de fora, ela não tem isso; ela quer é produzir, quer ver o serviço sair. Todo mundo estranhou nessa parte de, da mudança Petrobras pra essa outra firma [...] Assim, um exemplo: a Petrobras, se tiver ventando, eles param tudo, não pode fazer nada por causa que o vento pode balançar uma coisa, prejudicar... Terceirizado não. Eles vão embora, entendeu? São coisas no dia a dia que você parava com a Petrobras de fazer e com esse gringos, eles já não param; eles quer... [...] Eles em si não exigem EPI (T11, 2015).

A Petrobras cobra mais segurança do que outras empresas que terceirizam. Um trabalhador que está há 34 anos na empresa percebe que a preocupação com segurança tem aumentado:

Olha a segurança hoje, a Petrobras ela prioriza a segurança, hoje é priorizado até em detrimento da própria ação. Antigamente a gente pra parar uma perfuração, que implica em muitos custos financeiros, hoje ela para tranquilamente as operações em detrimento da segurança. Ela desenvolve muitos trabalhos, muitos programas voltados pra segurança. E, aí, a gente ainda tem muitos problemas. A gente vê aí como foi citado, muitos gestores, os maus gestores que se acham donos da empresa e que parte por cima de procedimentos, parte por cima de seguro, de normas, de taxas, aí quando acontece um acidente eles vão responder criminalmente. Mas o foco hoje é a segurança (P1, 2014).

P1 vê, nestes 34 anos de trabalho na empresa, que a preocupação com a segurança vem adquirindo outras proporções. Mas ainda não é suficiente, haja vista que nem sempre as normas e procedimentos são mais importantes que a produção. Esta mudança pode estar ocorrendo pela entrada de fiscais mais jovens, sem os vícios já adquiridos e reproduzidos pelos trabalhadores mais antigos.

[...] Os novos fiscais na Petrobras agora, tá com uma fiscalização lá de garotos, rapaziada que está saindo daqui das faculdades, aí fazem a prova lá dentro, extremamente inteligentes conseguem passar. Então, essa rapaziada é que está dando uma melhorada, porque eles vinham com uma nova consciência, vinham com uma cabeça um pouco mais voltada para a segurança, no entanto sem conhecimento. Então eles chegavam por exemplo para a pessoa responsável pela segurança e falava: ó segura pra que essa operação aconteça de forma segura. Quando na realidade o comportamento tem que começar dele, ele tem que entender que ele precisa passar essa informação para os outros funcionários que seria muito mais eficaz (T2, 2014).

Aparentemente, a utilização dos EPI's é consenso entre todos os entrevistados. Logo, não é a ausência destes equipamentos que geram os acidentes nas plataformas. DUARTE e VIDAL (2000) trazem uma contribuição para se pensar os acidentes como resultado da interação entre o indivíduo e as condições de execução das tarefas. Indagamo-nos então: Em quais condições estes homens e mulheres vem executando seu trabalho? O que salta aos olhos nas condições de trabalho destes sujeitos que poderiam ser determinantes para o assustador número de acidentes e mortes notificados? Quais situações reais são postas cotidianamente para estes sujeitos? Qual é o “preço do óleo”?

2.2.3.1 Condições de trabalho e segurança

Um aspecto que nos saltou aos olhos é a impossibilidade de conciliar as exigências de produção e produtividade com segurança e saúde, aspecto também apontado por P4:

Não, não me sinto seguro, até porque há uma pressão muito grande pra gente render, né? Você economizar tempo, custos... e isso acaba afetando a qualidade técnica e a própria segurança do trabalho. Então... e gera muito conflito também, porque você tem que ficar ali no meio do fogo cruzado, tendo que gerenciar isso com o andamento do trabalho. E isso é uma coisa complicada, porque a gente tá sempre colocado no fogo, de definir se vai ter, gerar uma perda de tempo pra sonda ou uma perda econômica ou uma economia de tempo ou não. Então, dentro do capitalismo, tudo é bem medido, né? Então, essa medição hoje tá muito mais aprofundada dentro da Petrobras. Isso é... ou seja, você não tem um planejamento sério de atividade, né? Até pra você medir os limites disso. A seta ali, o objetivo é enxugar custo, é produzir mais rápido em menos tempo. A coisa que acaba sintetizando é isso, né? Cê quer mais petróleo o mais rápido possível e menor quantidade de gasto, ou seja, tempo é tudo, né? Quanto mais tempo elaborando sobre um negócio, sem ter retorno, maior o custo, né? (P4, 2015).

Produzir mais petróleo, como menor custo e o mais rápido possível é o que guia o cotidiano de trabalho dos petroleiros. O cronometro, controle dos tempos e movimentos, marca do fordismo, faz-se presente também na moderna indústria do petróleo.

Ah, pô, a gente trabalha sobre um cronograma, né? Cada minuto do dia é contado. Cê vai ter uma operação pra, sei lá, descer um revestimento e

cimentar o revestimento do poço, tem tantas horas pra fazer aquele trabalho. Se passar daquelas horas, você tem que justificar; se você não tiver uma boa justificativa, ela vira um tempo perdido que vai pra tua gerência responder, né? E aí, aquele... Aquele prejuízo é socializado entre as pessoas, né? (P4, 2015).

T4 chama a atenção para a complexidade e periculosidade do processo de trabalho na indústria do petróleo:

Então, a partir do momento que ele chamava (fiscal), a gente... a gente começava, né?, a operação em si, propriamente dita. Então, aí era correria, né? Uma operação, mesmo que... mesmo que não... mesmo que seja tudo ok, tudo ok, as operações de cimentação, por mais simples que elas sejam, geralmente elas são as mais críticas, porque quando dá merda [risos] dá merda [risos] [...] Então... então é uma situação que você tem um tempo, você tá correndo contra o tempo, você tem o tempo pra executar a operação, não tem [...] (T4, 2014).

Por mais simples que seja a operação, o estrago que ela pode fazer é muito grande. E em caso de complicação, a responsabilidade ainda é inferida para o trabalhador. Soma-se a pressão pela agilidade na produção a pressão pelo cuidado com as máquinas e ferramentas.

A Petrobrás quer que perfure muito rápido, porque estão pagando a plataforma... Então a gente tá sempre pressionado pela rapidez. Só que não posso furar um poço rápido, tem que falar pra eles, porque senão vou quebrar tudo (T5, 2014).

Estar “pressionado pela rapidez” tem implicação, para os equipamentos e para a vida do trabalhador.

A estratégia principal usada para “socializar” o prejuízo é a remuneração flexível, que trataremos especificamente adiante. Como a empresa tem metas a cumprir, envolvendo muito dinheiro, a pressão é jogada sobre o trabalhador através da pressão por produção.

[...] eles falam que não botam ‘correria’ na gente, que não tem correria, mas tem sim, tem. Porque se caso um equipamento nosso quebrar ou a gente chegar atrasado na operação a empresa paga multa e pra essa empresa nossa pagar uma multa, pra [companhia multinacional 1] pagar multa, a gente tem que prestar pra [companhia multinacional 1] o que aconteceu. E dependendo do que aconteceu ou você toma ‘gancho’ de seis meses ou você tá na rua, você é mandado embora, porque muitas vezes botam a culpa no funcionário, entendeu? Então eles falam assim ‘não tem correria’ pra fazer, só que se aconteceu alguma coisa o fiscal já solta o cronometro, ‘Ó, esse tempo aí vou mandar pra [companhia multinacional 1]’, pode ser meia hora,

pode ser uma hora, pode ser 24 horas, pode ser 62 horas... ele solta o cronometro e manda, entendeu? (T5, 2014).

Mas ao mesmo tempo que T2 precisa agilizar o trabalho, uma vez que “botam correria” sobre os trabalhadores, os equipamentos devem ser preservados, com risco do prejuízo ser socializado com o trabalhador, através da diminuição de pagamento de horas extras, de “castigos” (como ficar um tempo sem embarcar, o “tomar gancho”) ou mesmo a demissão, no caso dos trabalhadores terceirizados.

O fiscal, geralmente um trabalhador Petrobras, deixa claro que este prejuízo não ficará com a estatal: “Ó, esse tempo aí vou mandar pra [companhia multinacional 1]”, indicando que o prejuízo será de responsabilidade da empresa e esta, por sua vez, responsabilizará o trabalhador. A terceirização funciona também como uma forma de desresponsabilizar a Petrobras por atrasos e prejuízos. É interessante observar as diferentes estratégias utilizadas para envolver o trabalhador com a produção. O trabalhador terceirizado precisa envolver-se, dar o sangue (e muitas vezes a saúde) para manter seu emprego. Os primeirizados já não correm tanto o risco de perderem o emprego, mas há um envolvimento muito mais sutil: o de ser um trabalhador Petrobras, de representarem o país. “A Petrobras somos nós, a Petrobras somos os brasileiros”, é comum ouvir esta afirmação. Assim, o envolvimento com o trabalho precisa ser grande, pois o trabalhador está construindo uma empresa que é sua.

Esta estratégia de envolvimento do trabalhador é utilizada também pelas terceirizadas, muitas vezes com sucesso, mas sem dúvida é incorporada como muito mais força pelos primeirizados, “petroleiros”. T2 afirma categoricamente que, quando a Petrobras desconta da empresa, “a gente tá perdendo dinheiro, a gente tá deixando de receber o que a gente recebe diariamente pelo pagamento da plataforma”. A responsabilidade pela “performance” é totalmente jogada sobre o trabalhador:

[...] Existe uma coisa que está sendo batida bastante que é a eficiência. Inclusive os novos contratos agora [...] Agora eles estão todos, ou praticamente todos sendo feitos através de performance. Quanto melhor você faz o seu trabalho, melhor eu vou te pagar, ou vou te descontar menos. Existe essa brincadeira, porque tudo hoje onde haja falha, onde haja atraso, a gente chama de *downtime* que é eu, com um equipamento meu, que deveria estar funcionando para operação principal, quebrou, ele não está funcionando E, aí, a minha empresa tem que, a Petrobras vai cobrar o custo disso. Ou seja a gente tá perdendo dinheiro, a gente tá deixando de receber o que a gente recebe diariamente pelo pagamento da plataforma, e isso aí não tem como: a supervisão pressiona. Seria lindo dizer que é só pela performance mas com segurança, mas não acontece isso, é performance, performance, performance. A segurança é deixada de lado sim, não adianta o técnico de

segurança fazer o trabalho dele de segurança e a fiscalização, os supervisores, coordenadores e gerentes não derem esse suporte. Não funciona (T2, 2014).

Fica evidente na afirmação de T2 que a performance é privilegiada em detrimento da segurança. Ele percebe que o técnico de segurança é um trabalhador como ele, que mesmo desenvolvendo bem seu trabalho está sujeito a forma de organizar o processo produtivo, que está acima dele – é preciso que fiscalização, supervisores, coordenadores e gerentes deem suporte para suas ações, o que não ocorre.

Entretanto gerentes, fiscais e supervisores também recebem instruções para perpetuar esta cobrança:

[...] Existe um efeito cascata que vem lá de cima, de que a gente tem que perfurar mais rápido, que a gente tem que chegar no objetivo mais rápido, E, aí, vem aquele efeito cascata, e aqui em baixo, lá na plataforma, a gente só vai receber aquele, por que está parado? O que está acontecendo E, aí, a fiscalização tem que responder isso (T2, 2014).

A fiscalização também responde de um lugar de subalternidade técnica ao que é pensado e organizado por poucos profissionais que não lidam com o dia a dia da plataforma, e tem como preocupação a produção, e não prioritariamente a segurança.

Sevá Filho (2000, p. 177 e 178) traz uma importante afirmação para reflexão: chegou-se ao ponto de menosprezar e até favorecer e induzir a eclosão de riscos na indústria do petróleo. Para o autor, por tratar-se de um sistema complexo cujo risco é intrínseco, os eventos de risco são probabilísticos e poderiam ser previstos e combatidos. Mas é mais barato lidar com os acidentes do que alterar toda a concepção de gestão e organização dos processos de trabalho. Falamos em cifras milionárias de investimentos na exploração e produção de petróleo:

[...] o custo operacional de uma unidade, o total é em torno de 155 mil dólares por dia, mais ou menos. Contando tudo: salários, tudo. O custo operacional de uma plataforma, mais ou menos, de perfuração da dimensão da nossa, existem coisa mais baratas e tudo, mas só de peças sobressalentes, isso varia de empresa pra empresa, né? Na empresa que eu trabalho, gira em torno, a gente conta em torno, por dia, de 30 mil dólares de peças sobressalentes, desde lâmpadas até... ah... tudo que você imaginar, cê compra. Então, a gente coordena pra que você não se perca na reposição de material e possa coordenar os reparos que você vai fazer, serviços e tudo, porque qualquer coisa hoje é custo, você sabe. O que custa hoje um guardanapo aqui, que custa no mercado, um pacote custa 2 reais, pra levar lá pra bordo, chega lá a 6 reais, né? Sete, às vezes (T6, 2014).

Ao se lidar com cifras milionárias no final do mês, não perder dinheiro, aumentar a produção, extrair mais petróleo, gerar mais-valor, acaba por se tornar o objetivo maior.

Eh... existe uma cobrança porque eles querem entregar o quanto antes o equipamento já instalado pra faturar, né?, tudo é dinheiro. Se entregar antes, recebe logo e entra no faturamento da empresa daquele mês. Aí, eles fazem uma, que é que se diz, uma prospecção de... fala: "Ah, nosso setor, ah, esse mês [inaudível] cinco milhões". Aí, eu fui e não consegui entregar a tempo nesse mês, que eles falaram que tem que faturar cinco milhões, um equipamento de um milhão. Aí, o cara da cobrança vem, né? (...) Ah, a gente... quando nós... quando vamos eh... fazer esse detalhamento de quanto tempo vai... demora o equipamento, a gente já faz sempre com uma folga. Se vai demorar 20, fala que vai demorar 25. Pra evitar, entendeu? Porque se não não sai esse faturamento logo. "Oh, vai demorar 25 dias" (T9, 2014).

O trabalhador muitas vezes precisa fazer escolhas difíceis: trabalhar com segurança, realizar manutenção periódica dos equipamentos, mas correndo o risco de atrasar a produção, ou colocar em risco sua segurança, mas realizando o trabalho em menos tempo. "Quando tá atendendo a plataforma, aí sim. Aí tem cobrança. Muita. Cê não pode parar, não pode... Tem que fazer aquele serviço, entendeu?" (T11, 2015).

Pela fala de T11 fica claro que esta não é uma escolha que dependa apenas do trabalhador, já que "cê não pode parar, não pode", ainda que isso implique na deterioração do maquinário.

[...] Sim, sim, querer aproveitar mais (as vezes é razão de estrago da ferramenta). Porque até tirar a ferramenta e botar uma nova é muito trabalho pra eles. Ainda mais na sonda, porque o mar se mexendo ali é muito difícil pra eles trocarem essa peça e colocarem uma nova. É muito difícil pra eles e também demora muito tempo. E cada tempo é muito dinheiro. Não dá pra calcular assim, mas, sei lá, cada uma hora é um milhão de dólares. Não tem como você calcular, porque depende [inaudível], mas cada... É mais ou menos isso: cada tempo que você perde é muito dinheiro que você perde, sabe? A hora é muito valorizada lá. Então, não tem que perder tempo. Quanto mais poder... quanto mais poder reaproveitar, é melhor pra eles (T10, 2014).

Como manter a segurança se "cada tempo é muito dinheiro"? Figueiredo (2012) também identifica que a cobrança por produção está em descompasso com as metas referentes a segurança na operação:

No âmbito do processo de trabalho, a flexibilização se aplica em atividades bem conhecidas dos trabalhadores da indústria do petróleo – nas jornadas móveis de trabalho (como no caso dos entrevistados que trabalham com banco de horas), na remuneração através dos salários flexíveis (partes variáveis que podem ser alteradas de acordo com as "paradas" na produção,

o temido downtime), nas formas de gestão e organização inspiradas no toyotismo (cercada pela lógica de máxima produção em menor tempo possível e com erro zero vem significando forte pressão sobre os trabalhadores terceirizados da Petrobras, bem como um constante processo de controle sobre o trabalho, implicando em processo de intensificação do trabalho).

Estas escolhas e atitudes dos funcionárias são computadas e vigiadas. Ele precisa ter um espírito colaborativo com a equipe, caracterizando mais um traço de reestrutura flexível, com vistas a não prejudicar sua avaliação:

Muitas vezes existe (cobrança por resultado), mas não é exposto ao funcionário. Pelo menos no meu caso é. Existe uma avaliação de desempenho todo o ano na empresa onde o meu supervisor, superintendente, me avaliam e aquilo dali conta como uma pontuação no final do ano que influencia diretamente na minha PL que no final vem no benefício ou não. E acontece também em outras empresas. Não sei a forma que elas trabalham e que isso é feito, mas de certa forma até sem o funcionário saber existe essa avaliação (T7, 2014).

Para os primeirizados também há uma avaliação por desempenho, que mais do que incentivar o trabalho é utilizada como forma de cobrança:

[...] Nós somos, nós temos um gerenciamento de desempenho. Existe o gerenciamento de desempenho, que se fosse levado à risca, realmente, quem desenvolvesse o trabalho sempre seria premiado, mas isso não acontece. Mas aquilo é utilizado como uma forma de cobrança, né? Cê tem que atender aquelas metas ali. São colocadas metas pra você atender. Tanto individuais quanto de equipe (P3, 2014).

Mas também é cobrado deles a “colaboração” com a equipe: realizar a atividade mesmo sendo “fora do padrão” de segurança estipulado pela própria empresa. A colaboração é parte dos novos métodos de gestão e organização da produção, em que a presença dos “colaboradores” busca esvaziar o discurso do conflito ou luta de classes (ALVES, 2013). Há um movimento de dissolução de coletivos de trabalho e reconstrução de novos coletivos/equipes ditos “colaborativos” com as ideias da empresa. É a flexibilidade funcional, que exige do trabalhador coletivo habilidades e competências técnico comportamentais adequadas ao novo parâmetro da produção do capital. “Eles devem incorporar o “espírito do toyotismo” e submeter-se às metas de produção e trabalho em equipe” (ALVES, 2013, p. 166).

Druck e Franco (2007) também apontam a tentativa de construir a noção de colaboração e participação no imaginário dos terceirizados – é a criação de um tipo

de cultura que tem sido viabilizada através do medo e da cooptação. Há uma tentativa de expriar esta cultura também para os primeirizados, conforme relata P3 (2014):

[...] ela (a gerencia) faz vista grossa. [...] Ela fala: “Tem que executar”. Eu falo: “Beleza, não, mas eu não vou fazer por isso, isso e isso”. Aí você tem que bater de frente, cê tem que chegar a um ponto comum do tipo: “Bem, eu posso fazer isso com segurança? Posso. É fora do padrão, mas é com segurança. Então dá pra ser feito, né? Dá pra ser feito”. É, diferentemente, não, que o cara eh... exemplo, vou te citar um exemplo aqui concreto: o fiscal foi lá na área, olhou, olhou, olhou, eu falei pra ele: “Eu não tenho espaço pra receber o material que você quer”. Porque, eu não sei se você entende o linguajar, mas chegou um rebocador com um... 22 lingadas, 22 contêineres, né?, 22 volumes pra subir e eu só tinha oito pra descer e a plataforma lotada. Não tinha mais espaço. Por mais que eu arrumasse e rearrumasse, eu não ia conseguir botar os 22 lá em cima. Aí, eu falei pra ele: “Não dá. Alguma coisa tem que ir embora”. “Não, mas você faz o seguinte: pega aqueles tubos ali, você empilha assim, escora com um contêiner, pra ficar escorado, cê vai arrumar um espacinho aqui”. Eu falo: “Não, eu não vou fazer isso. Eu não vou botar os meus meninos, que eu brinco, que são os meus subordinados, em brinco. Isso é totalmente fora de padrão e eu não vou executar”. Então eu falei não. Agora, “Ah, dá pra fazer uma lingada desses tubos, né? Amarrar quatro, cinco tubos juntos, colocar em cima de outra coisa, que não vai impactar”. Bem, de repente, isso eu posso fazer, né?

Mesmo tendo uma margem de manobra maior para negociar com a gerência, o primeirizado também se vê diante de escolhas difíceis que podem colocar em risco sua segurança e de seus colegas. A transgressão as normas são uma realidade cultural em nosso país, a marca do “jeitinho brasileiro” de resolver impasses importantes, inclusive nas relações de trabalho. O “jeitinho” é visto ainda como um traço positivo, mostrando que aquele trabalhador está disposto a “colaborar” com o bom andamento das atividades. Ainda que isto implique colocar “seus meninos” (e a ele mesmo) em risco. Estes “jeitinhos” ou “gambiaras” como os petroleiros denominam, são uma constante na plataforma, e as vezes a única forma do trabalho fluir na mesma. Talvez por isso para alguns trabalhadores a maior insegurança seja relativa a acidentes no cotidiano da plataforma e não um acidente de grande porte.

Duarte e Vidal (2000) afirmam que cada sociedade produz os acidentes que lhe interessam. Assim, acidentes ampliados, que afetam a coletividade (como vazamento de óleo), ou que tem grande expressão na mídia (como explosões) são mais combatidos e controlados do que os acidentes que ocorrem no miúdo do cotidiano de trabalho na plataforma e que amedrontam os trabalhadores. “O risco maior não é você morrer numa explosão, são os equipamentos te pegarem, cortar um dedo, uma cabeça. [...] São acidentes que não são divulgados, você não vê isso aí... [...]” (T5). Estes acidentes “corriqueiros” ainda tem o “privilegio” de poderem ser subnotificados,

especialmente quando se trata de trabalhadores terceirizados, como também identificou Figueiredo (2012).

No quadro abaixo, fica nítida a maior exposição a riscos e acidentes por que passam os terceirizados da Bacia de Campos.

Quadro 7 – Nº de acidentes na Bacia de Campos – 2008 à 2014

Ano	Petrobras	Transpetro	Setor Privado	Total
2008	174	12	129	315
2009	218	23	532	773
2010	234	31	889	1.154
2011	372	31	1.207	1.610
2012	313	27	1.465	1.805
2013	272	12	1.279	1.563
2014	246	26	1.264	1.536
TOTAL	1.829	162	6.765	8.756

Fonte: Sindipetro – NF. Organização da autora.

Em 2008 dos 315 acidentes registrados na Bacia, 174 foram com trabalhadores primeirizados, 12 da transpetro e 129 com trabalhadores do setor privado. Nos anos seguintes, percebemos um aumento dos acidentes entre os primeirizados até 2011 (218 em 2009, 234 em 2010 e 372 em 2011). A partir de 2012, os acidentes registrados diminuí entre os concursados – 313 em 2012, 272 em 2013 e 246 em 2014 – já entre os terceirizados percebemos um contínuo crescente até 2012 (532 em 2009, 889 em 2010, 1207 em 2011, 1465 em 2012). Em 2013 os acidentes com terceirizados caem para 1279 e em 2014 para 1264.

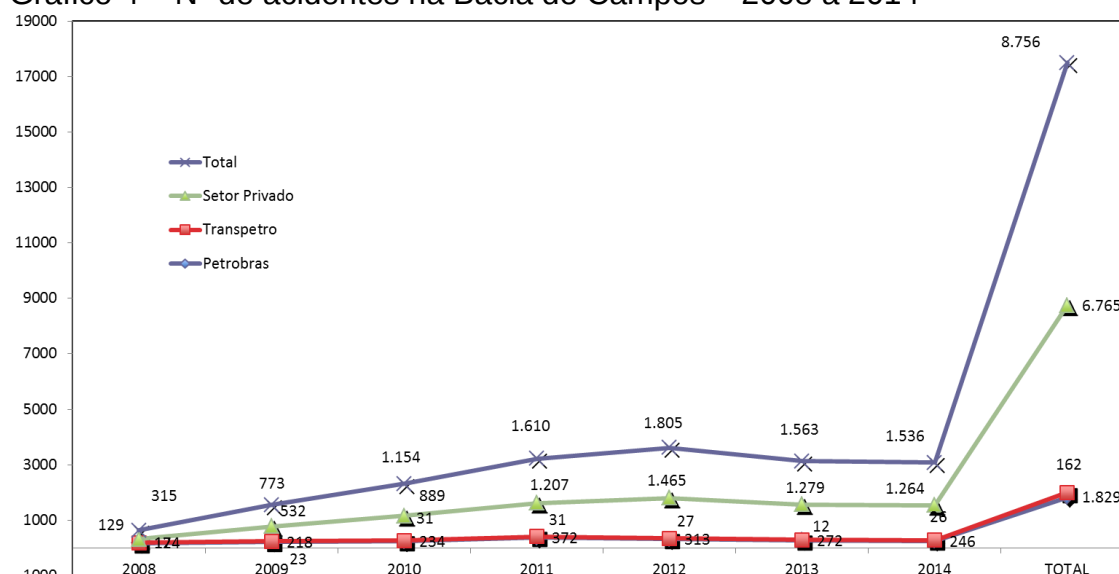
Quadro 8 – Percentual de nº de acidentes na Bacia de Campos – 2008 à 2014

Ano	Petrobras	Transpetro	Setor Privado	Total
2008	55,2	3,8	41,0	100,0
2009	28,2	3,0	68,8	100,0
2010	20,3	2,7	77,0	100,0
2011	23,1	1,9	75,0	100,0
2012	17,3	1,5	81,2	100,0
2013	17,4	0,8	81,8	100,0
2014	16,0	1,7	82,3	100,0
TOTAL	20,9	1,9	77,3	100,0

Fonte: Sindipetro – NF. Organização da autora.

O que salta aos olhos é como os acidentes com terceirizados veem, proporcionalmente, aumentando em relação aos primeirizados. Em 2008 os acidentes com terceirizados representavam 41% do total de acidentes e foi crescendo para 69% em 2009, 77% em 2010, caiu para 75% em 2011 e volta em 2013 e 2014 – 82%. O gráfico abaixo ilustra bem esta discrepância do número de acidentes entre efetivos e terceirizados.

Gráfico 4 – Nº de acidentes na Bacia de Campos – 2008 à 2014



Fonte: Sindipetro – NF.

Podemos inferir, a partir das informações coletadas, que com a renovação dos contratos tem havido uma maior cobrança da Petrobras por segurança, o que acarreta uma maior preocupação das empresas, mas também uma maior possibilidade de subnotificação. Não sabemos então se a diminuição nos registros de acidentes são devidos à maior preocupação com a segurança ou mesmo a uma maior escamoteamento destes dados. Somado a isso, conforme informação dada por um técnico de segurança do trabalho, nos últimos anos tem ocorrido também um treinamento maior dos profissionais que alimentam o sistema de informação, acarretando uma maior seriedade ao tratar estes números. Mas lembramos que estes registros são somente os que chegam ao INSS com o preenchimento da CAT.

Viver na corda bamba entre a produção e a segurança acarreta outros tipos de pressão, muitas vezes ligada ao sistema de gerenciamento e a condição do

confinamento, que vão intensificar a precarização do trabalho. Nossa indagação é se o confinamento e os efeitos da organização do trabalho nas plataformas de perfuração afetam de forma idêntica trabalhadores efetivos e terceirizados.

2.2.4 Remuneração flexível

A terceirização intensifica a flexibilização, uma vez que formas precárias de inserção e subcontratação são recursos para garantir a flexibilidade em diferentes instâncias. Alves (2013) também relaciona a precarização do trabalho com a flexibilização.

[...] a nova precariedade salarial no Brasil se manifesta não apenas pelo aumento da contratação flexível, mas pela adoção nos locais de trabalho reestruturados, da flexibilização da jornada de trabalho e flexibilização da remuneração salarial (ALVES, 2013, p. 147).

Ateremo-nos aqui ao último elemento apontado pelo autor, na remuneração através dos salários flexíveis, componente importante para se pensar a organização da produção e da vida do trabalhador *offshore*. Outros instrumentos importantes da flexibilização serão tratados no capítulo adiante (alongamento da jornada, ritmo e velocidade, polivalência, gestão por resultados). Esta organização se dá apenas a título de exposição e análise dos dados, uma vez que entendemos que a remuneração flexível tem uma relação mais direta com a precarização e os outros elementos da flexibilização com a organização do tempo de trabalho. Nossa compreensão, entretanto, é de que o processo de flexibilização compreende uma totalidade de processos, que tem origem e

[...] condicionantes macroeconômicos e sociais derivados de uma nova fase de mundialização do sistema capitalista, hegemonizado pela esfera financeira, cuja fluidez e volatilidade típicas dos mercados financeiros contaminam não só a economia, mas a sociedade em seu conjunto, e, desta forma, generaliza a flexibilização para todos os espaços, especialmente no campo do trabalho (THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 29).

Uma vez que a flexibilidade se generaliza para todos os espaços, é impossível fragmentar este processo em apenas uma dimensão, mas consideramos importante esta forma de exposição para organizar as análises.

Nossa ênfase na remuneração flexível dá-se em função da mesma ser um elemento importante de insegurança e instabilidade para o trabalhador, marca da precarização. Os componentes principais desta flexibilidade na remuneração dizem respeito aos acréscimos nos salários advindos da condição de embarcado (adicional de embarque), aos “benefícios”, ao Banco de Horas e a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Tanto terceirizados como primeirizados tem um salário fixo e alguns acréscimos nos salários: hora extra, adicional de periculosidade, adicional de sobreaviso (para o trabalhador que trabalha em regime de sobreaviso), adicional de insalubridade, bônus diário de produtividade. Alguns trabalhadores são regidos por Banco de Horas e os primeirizados contam ainda com a PLR. Podemos visualizar bem estes “bônus” na fala de P4 (2015):

Meu salário-base, hoje, tá em torno de 2.900 o base e, bem, líquido a gente tira um valor, eu tiro, com 12 anos de empresa, né? [...] Então, o meu salário básico é de cerca de 2.900 pra 3.000 reais. Líquido eu consigo tirar mais de 5.000 reais por mês, dependendo dos gastos que eu tenho com plano de saúde, essas coisas. [...] E o dinheiro que eu tiro mesmo é por conta dos adicionais de embarque, né?, sobreaviso... Por isso que o meu salário, ele é, eu acabo tirando líquido um valor bem maior do que o meu salário básico, né? Mas é um básico [...]

O quadro abaixo ilustra o peso destes adicionais no salário final do trabalhador *offshore*:

Quadro 9 – Renda do trabalhador *offshore* terceirizado

	Formação	Função	Tempo na empresa	Salário base	Salário
T1	Formação Técnica	Técnico operacional	14**	1.243	
T2	Técnico em mecânica Técnico em eletromecânica	Especialista de aeroteste/Operador de equipamentos	5	*	7.000
T3	Técnico de segurança do trabalho	Técnico de segurança do trabalho	3,6	4.600	10.000
T4	Engenheiro de Petróleo	Engenheiro de operações (cimentação)	0,3	6.500	12.000
T5	Técnico em mecânica Petróleo e gás (3º grau)	Especialista em petróleo	*	*	*

T6	Oficial de marinha mercante	Oficial superior de máquinas Coordenador de manutenção	3,6	9.000	40.000
T7	Técnico em eletrônica	Operador de Equipamentos ES, Envoltariment Solution, Soluções Ambientais	4,5	2.560	5.000
T8	Curso técnico em mecânica	Planejador <i>offshore</i>	4	3.6000	5.400
T9	Curso técnico em mecânica Curso técnico em elétrica	Supervisor de equipamentos	5	*	7.000
T10	Técnico em eletrônica	Técnico de manutenção	*	5.500	7.500
T11	Formação Técnica	Assistente de guindasteiro	3	1.200	2.700

*Não respondeu. **Esteve afastado por acidente de trabalho e está há dois mandatos na direção do Sindipetro-NF.

Quadro 10 - Renda do trabalhador *offshore* primeirizado

	Formação	Função	Tempo na empresa	Salário base	Salário
P1	Técnico em mecânica Direito	Técnico de perfuração em poços	34	*	*
P2	Automação industrial	Técnico de manutenção na área de instrumentação	6	3.300	6.000
P3	Técnico em contabilidade.	Técnico de logística e transporte	12	3.029	13.000
P4	Técnico em Química Química (3º grau)	Técnico químico de petróleo pleno	12	2.900	5.000

*Não respondeu.

Os salários muitas vezes podem até dobrar, como vemos nos casos de T3, T7, T11 e P3. No caso de T6, o salário é 4 vezes maior com os adicionais.

A defasagem salarial é compensada com um número maior de dias de embarque, como percebe um primeirizado ao se referir ao salário e organização da escala de embarque dos terceirizados.

[...] Eu, por embarcar, né?, com o pessoal contratado, diz assim, eles acharem que tão ganhando muito porque tão fazendo muita hora extra e vendendo hora extra. Aí, cê pergunta o reajuste salarial deles tá tipo 6% abaixo da inflação ou igual à inflação, sabe? Muito pouco são as vezes que você encontra alguém dizendo que ganhou, teve um reajuste acima da inflação e dependendo do índice, né? (P4, 2015).

O trabalhador terceirizado embarca mais dias em um mês que o primeirizado (o primeirizado embarca uma média 12,7 dias em um mês, e o trabalhador terceirizado embarca em média 16,2 dias). Além do mais, o trabalhador terceirizado tem a possibilidade de trabalhar por banco de horas, de forma que, quanto mais dias embarcado, maior será o seu salário. Assim, o salário do trabalhador terceirizado dá a impressão de ser maior que o do primeirizado em algumas vezes, mas devemos levar em conta que sua carga horária de trabalho mensal é superior ao do primeirizado. Além do que, ele pode seja por sua iniciativa ou por pressão da empresa, embarcar além dos 16,2 dias por mês, para complementar a renda ou mesmo garantir o emprego.

O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 possibilitou a flexibilização da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ao facultar a compensação de horários e a redução da jornada, deixando tal possibilidade ser acordada em convenção coletiva, a Lei deixa brechas para que a vontade do lado mais forte nos acordos prevaleçam. Como analisaremos adiante, mudanças no direito do trabalho legitimam estratégias de precarização.

A compensação de horários é feita através de banco de horas, estratégia recorrente nas empresas terceirizadas pela Petrobras. É uma forma de flexibilizar a jornada, atendendo a demanda de aumento ou queda da produção. As horas trabalhadas podem ser compensadas depois, no período de até 1 ano, sem alteração salarial. O que vemos, entretanto, é que a prática da empresa é a compra dos dias trabalhados, e não a compensação em dias de folga, como deveria ser. Esta dinâmica da indústria do petróleo coloca o trabalhador a disposição da empresa, colonizando o tempo de vida pelo tempo de trabalho.

O tempo em casa não é fixo, por ser jornada mista as empresas fazem a chamada banco de horas. Esse banco de horas, a pessoa faz hora extra que se converte em folgas. E também cada dia trabalhado, é um dia de folga, um dia trabalhado é um dia de folga, quinze dias trabalhados, quinze dias de folga. [...] Isso aí na minha vontade mesmo, a posição correta é que a empresa compre uma parte das suas folgas e em compensação dê uma

semana de folga pra você, três dias, pra que você tenha aquela saúde financeira e a saúde mental, né? (T1, 2014).

A expectativa de T1 é que a empresa converta o Banco de Horas em folga, para que ele possa desfrutar momentos com a família. Mas “[...] Com as empresas só tem uma coisa, acabar com o banco de folgas” (T1, 2014). Mesmo o Banco de Horas sendo bem remunerado, o descanso ainda é mais importante para a maioria dos trabalhadores:

Na média mesmo eu tenho ficado aí de 14 por 9, porque o ritmo de embarque lá é grande. [...] É o banco de horas, que são as folgas, né? As folgas, elas são compradas a cada três meses, dependendo.. (eu recebo) em dinheiro. [...] Por um, no caso, a cada cinco dias de folga é um salário de carteira que cê recebe (T9, 2014).

O ritmo de embarque é grande, o que demanda a presença do trabalhador para além dos 14 dias de embarque, desrespeitando os 14 dias de folga. A remuneração por estes dias de folga é bastante atrativa: para cada 5 dias de folga comprada, T9 recebe um salário “base”, o que está registrado na carteira de trabalho.

É uma linha muito tênue até onde vai a escolha do trabalhador para embarcar como uma forma de incremento salarial e até onde é uma necessidade para assegurar o emprego; mas a pressão para embarcar é uma constante na vida do trabalhador *offshore*.

Meu trabalho embarcado não tinha escala fixa, eu podia ficar tanto 15, como 40 dias, porém hoje tem a lei, que você tem que ficar 15 dias, não pode ultrapassar. Quando você bateu no aeroporto, pode voltar, aí é com você e sua empresa, se vai pagar melhor, cobrir folgas.. E a gente faz isso, não vai recusar, falar que não, tem muita gente que quer. Vai e volta, a Petrobrás não quer nem saber. A escala não era fixa, porque podia embarcar 300 dias no ano, eu chegava, ia trabalhar, acumulava folga e entrava um dinheiro muito alto na minha conta, nem sabia o que fazer com aquele dinheiro todo. [...] Teve um momento que eu pensei em parar, mas você vai vendo que não tem jeito... ou você está em terra e se presta a serviços sem hora pra terminar, ou você ganha menos. Se você tem uma família, tem que dar uma estrutura pra sua família, pelo menos vai e volta pra casa todo dia ganhando menos ou embarca e ganha mais pra sustentar a família (T5, 2014).

Dos entrevistados, cinco terceirizados e todos os trabalhadores primeirizados tem escala fixa; que consiste em ficar “14 dias a bordo, 14 dias em terra” como coloca T6. Na vida deste trabalhador “efetivamente isso acontece. É cumprido rigorosamente”. Quando há imprevistos, estes são devido a mudanças climáticas “acontecem, às vezes, de não haver isso, por um atraso meteorológico, né?, começa

a chover, não tem pouso em Macaé, aí a gente fica até mais tempo em casa e a pessoa que tá lá fica um dia a mais. Mas é bem raro, é bem raro”. Para embarcar, T6 recebe “extra, tudo direitinho”. É importante para o trabalhador manter uma rotina de embarque, pois corre o risco de ter o seu salário reduzido, até pela metade. Esse “extra” é importante para o trabalhador. Como apenas uma parte do salário é fixa, a parte variável está sujeita as oscilações, negociações e “castigos”, funcionando com uma importante estratégia de pressionar o trabalhador, evidenciando como a remuneração flexível deixa o trabalhador exposto a inseguranças e oscilações, revelando-se uma importante dimensão da precarização:

[...] em muitas empresas hoje se pratica isso (desconto de *downtime*) em forma de benefício. Por exemplo, tem empresa que desconta isso no ticket alimentação que você receberia aquele mês e pelo *downtime* você não recebe. Entendeu? Dá um desconto em forma de incentivo. [...] Meio como uma forma educativa que a empresa faz, mesmo assim isso é descontado sim da gente e muitas vezes nem é por nossa culpa (T7, 2014).

O *downtime* é uma temida forma de gestão pelo medo – é o “tempo perdido” no processo de produção, seja pela demora no cumprimento de alguma tarefa, seja pelo defeito em algum equipamento, máquina ou ferramenta. A empresa contratada é responsável pelo pagamento deste “tempo perdido” à Petrobras. Esta responsabilidade, entretanto, é colocada na “conta” do trabalhador, que pode ter os acréscimos no seu salário descontados, como explica T2 (2014):

Esse *downtime*, ele (o trabalhador) tem como reivindicar, né. A empresa tem como ir lá na Petrobras explicar qual o motivo do que aconteceu para retirar. Se não conseguir, tem que pagar. [...] A empresa que paga. Aí a empresa paga e desconta de você. Por exemplo o bônus que você ganharia ou desconta 50%, ou tira tudo. Dependendo do valor que é.

O desconto pode ser no ticket alimentação, no bônus, nos salários indiretos, evidenciando os malefícios da remuneração flexível – ao contrário do salário real, do salário base, estes “acrécimos”, bônus e gratificação, podem ser retirados.

Além de estar sujeito a estes cortes, o trabalhador pode ainda receber um “castigo”, que consiste em cortar ou restringir o embarque (que vai significar perda salarial) como forma de punição ou mesmo de pressionar o trabalhador a pedir demissão.

[...] eles me deixaram lá a ver navios. O que é deixar a ver navios? Não te dá um setor, porque quando diz você tá naquele setor, mas no teu contra cheque eles colocam indirect, ou seja, você fica ali sentado na mesa, não ajuda ninguém, só recebe salário. Também não faz hora extra, não recebe insalubridade, isso daí é uma forma de a empresa te punir pra que você seja demitido (T1, 2014).

Não embarcar, “tomar gancho” tem um impacto financeiro muito grande na vida do trabalhador:

Tomar gancho é você ficar na base, não poder embarcar. Ficar na base de castigo. É um castigo. [...] Cai (o salário). Porque é isso, a gente tem o nosso salário e tem a produtividade, que é bônus diário, então a gente fala que ninguém embarca porque gosta não, embarca por causa do dinheiro. Porque meu salário é um se eu ficar um mês na base, agora meu salário é outro se eu embarcar 15 dias, dobra, entendeu? Porque a gente tem a diária. Mas também você pode subir 15 dias e fazer alguma besteira e tomar um “gancho” de 6 meses e ficar sem embarcar. Fica na base (T2, 2014).

O “tomar gancho” é uma forma de gestão pelo medo, forma de pressionar pela intensificação da produção, ainda que signifique atropelar processos importantes de cuidados com saúde e segurança.

O supostos erro causador do downtime é levantado e pode ser justificado para a Petrobras, como indica P1 (2014), objetivando identificar o causador do prejuízo:

Aí quando a ferramenta chega, nós temos que fazer o relatório de... o relatório de análise de falha, tirar foto, explicar pra quê que serve essa peça, porque que não notificou, como é que é uma nova, como é que é uma peça [notificada?]; temos que fazer esse relatório e mandar para a Petrobras. A Petrobras paga essa peça. [...] Pelo conserto. Se caso for um erro humano aí tem que ver qual foi o motivo do erro: a falta de atenção, é... o manual tava errado – a gente tem um manual pra seguir. Ah, notifica o manual... é... A pessoa não era competente para fazer determinado serviço... Aí, dependendo da onde que se encaixa, a gente tem uma diretriz de lá e vai respondendo também um questionário: sim ou não, sim ou não, e, dependendo da onde que cai, é de advertência verbal até demissão. Aí, dependendo da onde que cai, você vai ser questionado, você vai sofrer o que cair no final da diretriz, da matriz.

P1 remete que a punição pode ser mais do que o castigo ou os descontos, podendo culminar na demissão do trabalhador.

Sabemos, entretanto, que trata-se de uma relação assimétrica de poder, tanto entre empresa terceirizada/Petrobras, quanto empresa terceirizada/trabalhador terceirizado, recaindo muitas das vezes na empresa terceirizada e no seu trabalhador a responsabilidade pela perda. Thebaud-Mony e Druck (2007, p. 27) também chegam a esta conclusão ao estudarem a realidade francesa:

[...] a relação estabelecida através da subcontratação é uma relação entre empresas, atentando para o fato de que se trata de uma relação de dominação, desigual e assimétrica entre as empresas contratantes – que “dão as ordens” e prescrevem o trabalho que deverá ser feito – e as empresas subcontratadas. Que devem executar o trabalho prescrito de acordo com as normas, exigências e, principalmente, com os (curtíssimos) prazos definidos.

Esta relação assimétrica de poder, levada a cabo pela subcontratação, revela o poder da empresa sobre o futuro do trabalhador, bem como a fragilidade do mesmo nessa relação:

[...] mas a empresa como ela tem os recursos e nós somos instrumentos descartáveis, apenas mãos de obra, ela simplesmente pode te demitir ou colocar você pra outro setor ali, ou falar pra você que você não embarca mais, vai ficar só ali, e quando você fica na base ganha um salário base, mais 30% de periculosidade, mais 20% de sobre aviso, não faz hora extra, e não ganha bônus, é uma forma de te punir (T1, 2014).

Garantir o salário flexível é uma forma de garantir a submissão do trabalhador às regras e a gestão pelo medo. Além das oscilações que podem sofrer o salário, outros “penduricalhos” são acrescentados aos ganhos do trabalhador, como salários indiretos. Todas as empresas fornecem plano de saúde (principalmente a UNIMED, que tem grande representatividade na região), seguro de vida, plano odontológico (que é opcional), plano de previdência privada (que a empresa complementa e é preciso aderir) e cartão alimentação.

A ausência da proteção estatal leva o trabalhador a optar ou se deixar envolver pelos “benefícios” ou salários indiretos que as empresas fornecem – plano de saúde, previdência privada, seguro de vida, por exemplo. São nichos de proteção social que o setor privado toma conta e lucra com os investimentos das empresas, uma vez que o Estado abre essa brecha.

Os trabalhadores primeirizados também estão suscetíveis aos descontos em downtime, ainda que em menor escala. Eles conquistaram o direito a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), mas que se revela também contraditório, como analisa Alves (2013). O PLR também é uma forma de remuneração flexível, e contribui para pulverizar as negociações no âmbito da empresa, enfraquecendo o poder de negociação dos trabalhadores, condicionando a remuneração do trabalhador ao seu desempenho e ao da empresa. Ao mesmo tempo que representa um incremento salarial, contribui para que o trabalhador passe a confundir o interesse da empresa

com o seu, bem como justifica a busca pelo cumprimento de metas, ainda que as custas da saúde e segurança dos trabalhadores.

2.2.4.1 A venda da força de trabalho como (im)possibilidade de garantir a sobrevivência

O capital é uma relação social que reproduz capital e trabalho, em uma relação antagônica. Neste modo de produção, os meios de produção são monopolizados por uma parte da sociedade, e a força de trabalho mercantilizada. E é a partir do consumo da força de trabalho como mercadoria que produz outras mercadoria que o sistema de capital se perpetua. É esta mercadoria especial que no processo de produção agrega valor - é o capital variável, o trabalho vivo.

O valor de uso da força de trabalho consiste em ser fonte de valor, e de mais-valor que possui - cria um valor maior que o necessário para reproduzi-la. O acréscimo de valor excedente criado pela força de trabalho e apropriado pelo capitalista é chamado de mais-valor. Este valor criado é extraído do trabalhador, da parte que excede o valor pago pelo tempo de produção/reprodução da sua força de trabalho. Isto só é possível porque o valor pago à força de trabalho, necessário para sua reprodução, remunera apenas parte do tempo de trabalho do trabalhador (tempo de trabalho necessário). Do tempo de trabalho excedente (tempo da jornada que produz o excedente) é extraída o mais-valor. O excedente se realiza por intermédio da circulação, mas não sucede dela, mas da produção, onde é gerado: uma das formas de fetiche da mercadoria. Para o trabalhador isso é dado como natural “o melhor que pode acontecer no melhor dos mundos possíveis” (MARX, 2008a, p. 228).

O trabalhador vende sua força de trabalho ao capital por não ter os meios materiais para produzir mercadoria - “sua força individual de trabalho não funciona se não estiver vendida ao capital” (MARX, 2008a, p. 416). A venda da força de trabalho é a única alternativa de sobrevivência no capitalismo. “Ou seja, vende parte de si mesmo, já que de outro lado se lhe enfrentam como propriedade alheia todos os meios de produção e condições de trabalho necessários à manutenção do seu trabalho, assim como os meios necessários à sua subsistência.” (IAMAMOTO; CARVALHO, 2005, p. 38)

O cerne da precariedade é monopolização dos meios de produção – é este processo que reserva à maioria esmagadora da população a única opção de sobrevivência: vender a força de trabalho. Esta relação desigual, no entanto, aparece como uma relação ente iguais.

Como capital e trabalho representam forças sociais antagônicas que convivem em tensão, lutando por representatividade no âmbito das políticas sociais, em alguns momentos históricos o trabalhador pode contar mais ou menos com o aparato protetivo do Estado – seja através de políticas de incentivo ao trabalho, previdenciárias, de transferência de renda, ou de assistência social. Estas duas ultimas tem se mostrado insuficientes para, isoladas, garantir a reprodução do trabalhador e de sua família. Assim, as políticas públicas não garantem aos sujeitos sociais romper com a impossibilidade de garantir a sobrevivência. As restrições da proteção social contemporâneas vem trazer amplificação da insegurança frente a dificuldade de inserção laboral no mercado formal (ou mesmo informal) de trabalho.

É esta necessidade de garantir a sobrevivência que leva os entrevistados a buscarem emprego na área *offshore*:

Primeiramente eu fui trabalhar só pelo valor financeiro. Porque eu era militar, eu tinha um salário bom, como tenente R2, mas eu era muito preso ali, e já na área petroleira, dependendo da função que você exerça, por exemplo, caioneio, pefilagem... Em 2003 eu tinha um salário de R\$ 580,00, isso salário na carteira, mais 30% de periculosidade, 20% de sobre aviso, mais os bônus que você recebe, e os adicionais sobre o hora de 100% a 200%, teu salário chega, digamos assim, a cinco, seis mil reais (R\$ 5.000 /R\$ 6.000). Então pelo salário (T1, 2014).

Além da possibilidade de ter um salário elevado pelas particularidades do trabalho *offshore*, há também o desejo de busca por maiores salários em profissões que não requerem alto grau de qualificação – esse é um motivador tanto de efetivos quanto de terceirizados.

Pra falar a verdade pra você eu não gosto muito não, é mais pelo dinheiro mesmo, né? Porque o salário que eu recebo *offshore* é difícil eu receber em base trabalhando na manutenção. [...] Hoje minha escala é 15x15, tá tranquila, tá boa, né? Mas como era antigamente eu não sei, né, até quando eu aguentaria ficar 2, 3 dias em casa (T2, 2014).

Mesmo sem gostar muito do trabalho, T2 sabe que com um curso técnico apenas, não conseguiria alcançar este salário trabalhando em terra.

A organização da carga horária de trabalho é outro fator que chama a atenção, principalmente dos mais jovens, com perfil “aventureiro”.

Salário e folga. Eu tenho quatorze dias fazendo nada, passeando, etc. e eu tenho um salário, chutando, três a quatro vezes superiores ao mercado. Na minha área, para quem trabalha em terra, fora do ramo de petróleo, eu vou dizer aí cinco a seis vezes. Eu tenho colegas de São Paulo aí que são técnicos de segurança em outra indústria e que tem salários muito perto, muito pouco acima do salário mínimo (T3, 2014).

T4 (2014) tem esta mesma impressão: “Primeiro, a folga, né? [risos] Segundo, não tem trânsito; terceiro, não tem gente te ligando, quando cê tá em casa... [...] tem uma folga muito maior do que quem trabalha num regime em terra, né?” Mas pela fala do entrevistado percebe-se que a expectativa da “folga”, de não ter “gente ligando quando cê tá em casa” está bem distante da realidade:

[...] A indústria do petróleo é uma indústria 24h. Então você... por mais que você esteja no escritório, você tem que dar suporte... quem tá no escritório, tá no escritório pra dar suporte a quem tá embarcado. Então, não para. Você não tem feriado, não tem final de semana, tem sempre alguém te ligando, é algum problema que aconteceu, você tem que carregar o *laptop* pra onde você vai, o telefone ligado (T4, 2014).

A expectativa de “não ter gente ligando quando você está em casa” não se concretiza, uma vez que “a indústria do petróleo é uma indústria 24 horas” e “você não tem feriado, não tem final de semana, tem sempre alguém te ligando”. Celular e computador contribuem para esta disponibilidade constante do trabalhador.

Dal Rosso (2008) também percebe em suas pesquisas que um conjunto cada vez maior de trabalhadores está vinculado a sistemas de comunicação que os deixam a disposição da empresa a qualquer momento do dia ou da noite, confundindo horas de trabalho e de não trabalho.

A função que o trabalhador exerce, o lugar que ocupa na divisão sócio técnica do trabalho traz alguns determinantes para a adaptação neste tipo de atividade:

[...] Quem trabalha ali na linha de fogo, que a gente fala, que a gente chama, né?, que é quem tá ali carregando peso mesmo, que tá, né?, trabalhando com uma chave, né?, que realmente tá com um risco maior, né?, essa pessoas, com certeza, elas querem muito mais sair da vida de petróleo do que... do que a gente que é engenheiro, que trabalha mais fiscalizando, né?, mandando, né? Mas é uma vida, um estilo de vida diferente, assim, algumas pessoas se adaptam, outras não. Não significa que seja ruim, nem que seja bom. Acho que depende muito da pessoa (P4, 2015).

Para T4 foi fácil adaptar-se a este “estilo de vida”. Mas como observamos nas entrevistas, o grande atrativo mesmo da vida *offshore* é a necessidade de garantir a sobrevivência, com possibilidade de ter um salário acima da média.

As pessoas que moram na região tem esta inserção como uma opção importante - é uma das poucas formas de prosperar aqui:

Toda minha família toda é do petróleo. Todo mundo tem sua história há mais de 30 anos na [companhia multinacional 1], na [companhia multinacional 4], na Expro. [...] Mas por que petróleo? Porque você vê as referências de vida, da família, todo mundo prosperando, todo mundo vivendo o petróleo em si, o ritmo das pessoas, as pessoas respiram petróleo e você vai criando aquele meio. [...] mas hoje eu gosto do petróleo, aprendi a gostar porque tudo é o petróleo, é o que a gente tem aqui! E todo mundo começa a te instigar desde pequeno, te mostrar que é um mercado de desafios (eu adoro desafios), não é monótono, você tem um leque de opções.. (T4, 2014).

Ao observar a dinâmica da região e o perfil dos trabalhadores *offshore*, percebemos que esta ambição, de inserir-se na indústria do petróleo, perpassa apenas uma camada da população. As famílias expostas a uma situação de pobreza extrema, que não tem contato com a realidade da “família vivendo do petróleo” como é o caso de T5, não veem esta como uma possibilidade de inserção econômica. Uma das hipóteses é de que, ainda que pouca qualificação, a inserção na indústria petrolífera exige um grau de estudo e qualificação, que não está nos anseios e possibilidades das famílias em situação de pobreza. A região conta apenas com cursos técnicos³⁸ públicos oferecidos pelo Instituto Federal Fluminense (IFF), mas cujo acesso não perpassa a realidade de todas as famílias.

Fica claro em todas as falas que o que motiva a inserção no trabalho *offshore* é a possibilidade de garantir sua reprodução e de sua família: “Se a gente falar que não é por causa de salário a gente está mentindo. [Risos]” (T8, 2014). T11 (2015) tem esta mesma perspectiva: “Vê o pessoal que cresce, consegue crescer, alcançar o objetivo, né? É uma área que dá um lucro melhor.” A busca pelo trabalho *offshore* é uma tentativa de romper com a insegurança, pelo menos salarial. Ao perceber que a inserção em uma empresa terceirizada tem um componente de instabilidade importante, alguns dos entrevistados mencionaram o fato de estarem tentando concurso para a Petrobras.

³⁸ Macaé, Quissamã e Cabo Frio.

Primeirizados também buscam esta inserção prioritariamente pela questão financeira.

Principalmente pelos benefícios financeiros. A mesma função que eu desempenho aqui, se eu tivesse trabalhando *onshore*, o salário seria bem menor. Então, na época, eu fiz o curso técnico. Eu nunca trabalhei em outra empresa nessa área. Já saí da minha escola técnica tentando a prova da Petrobras e passei e tô aqui até hoje. [...] Ah, opção pra trabalhar em terra nessa mesma função não tem, pelo lado financeiro. O salário vai cair muito e eu já tô vivendo com esse salário hoje.. (P2, 2014).

A conjuntura econômica contemporânea perpassada pelo desemprego, pela dificuldade de inserção formal no mercado de trabalho, coloca o concurso público como uma possibilidade privilegiada de inserção:

Olha, primeiro porque eu tava fazendo um curso... Eu fui universitário numa época muito complicada, né? De desemprego muito elevado, ainda faltavam alguns meses pra eu me formar, né? E, aí, surgiu um concurso público na Petrobras. Acho que foi o primeiro e último concurso do governo Fernando Henrique. E como eu imaginava que fazer um curso aqui pra Macaé seria um trabalho embarcado – eu desejava trabalhar embarcado pra poder, no tempo livre, fazer outras coisas (completar a faculdade, essas coisas) – eu fiz concurso público e acabei passando. Então, foi por isso que eu acabei... E depois fui tomando conhecimento e adquirindo certa simpatia pelo trabalho (P4, 2015).

Como cursava a faculdade “em uma época muito complicada”, P4 buscou garantir a reprodução pelo meio da inserção formal no mercado de trabalho, via concurso público. A restrição da proteção social vem trazer amplificação da insegurança e a inserção laboral no mercado formal não garante segurança - nem para o primeirizado, menos ainda para o terceirizado.

O recrudescimento das leis trabalhistas acompanha a aceleração do processo de aceleração da precarização. Mudanças na legislação trabalhista legitimam estratégia de precarização e flexibilização, em uma dupla institucionalização da instabilidade: precarização econômica e da proteção social.

2.2.4.2 Precarização da proteção social e o PL 4.330

A legislação trabalhista tem sido um importante instrumento de fortalecimento do poder de negociação dos trabalhadores. No desenvolvimento do capitalismo, é no âmbito privado das empresas que se consubstanciava a regulação, com grande flexibilidade dos contratos, expressando poder absoluto do capital sobre o trabalho. É com vistas a horizontalizar este poder, que os trabalhadores organizados vão demandar a interferência e organização do Estado na regulação dos contratos de trabalho.

As reivindicações junto ao Estado pela instituição de uma remuneração mínima, pela redução e controle da jornada de trabalho, pela proibição do trabalho infantil, pela restrição do trabalho da mulher, bem como a luta pela construção de uma instituição de representação própria pelos trabalhadores, tinham como objetivo intervir sobre as condições de gestão e de regulação do contrato de trabalho, reduzindo assim, o poder das empresas nesse processo (DEDECCA, 2009, p. 128).

Ao retirar do espaço privado da empresa e transferir para o espaço público a gestão e regulação do contrato de trabalho, juntamente com o desenvolvimento da política social, há uma redução da assimetria na relação capital-trabalho. Para Dedecca (2009), há um fortalecimento da esfera pública, do Estado e dos sindicatos, produzindo melhoras significativas nas condições de trabalho e na distribuição de renda concomitante com a perda de poder das empresas. É esse movimento que, em especial nos países desenvolvidos, vai trazer uma diminuição dos processos de precarização do trabalho e da vida social.

No Brasil, desde a constituição da Legislação Trabalhista, já ficam expressas as contradições e características de nossa sociedade. A constituição da CLT representou a estratégia política e ideológica de Getúlio Vargas, de incorporar demandas sociais e trabalhistas reivindicados pela classe trabalhadora (como o descanso semanal remunerado, a remuneração mínima legal, férias, 13º, estabilidade, proibição do trabalho do menor), ao mesmo tempo que mantinha esta classe atrelada ao poder do Estado, através da regulamentação dos sindicatos pelo Estado, criando uma estrutura sindical incorporada ao mesmo. Ao mesmo tempo, esta legislação é apresentada como uma “benesse” do Estado e mostra-se limitada, uma vez que restringia-se aos trabalhadores urbanos. “No centro dessa ideologia, estava

o não reconhecimento de que esses direitos eram aqueles pelos quais os trabalhadores lutavam desde o pré-1930” (DRUCK, 2015).

Apenas a regulação é insuficiente para alterar as características despóticas e assimétricas das contratações de trabalhadores no país. Por muito tempo o empresariado resistiu as modificações legais propostas, característica que existe até hoje.

Esse foi um comportamento que se manteve no decurso da história no Brasil e que não difere do que hoje estamos presenciando no Congresso Nacional, com a votação do PL 4330, no STF, com a liberação da terceirização no serviço público, nas “101 propostas de modernização trabalhista” da CNI, cuja principal “proposta” é estabelecer o “negociado sobre o legislado”, ou seja, o fim da CLT (DRUCK, 2015).

Na perspectiva da autora e em nossa interpretação, retomar a prática do “negociado sobre o legislado” significa um retrocesso para a classe trabalhadora.

Não há dúvidas de que a CLT vem ao encontro de fazer frente as inseguranças decorrentes das relações assimétricas do trabalho - como as inseguranças vem aumentando, o empresariado encontra formas de flexibilizar a legislação, evidenciando mais uma dimensão da precarização: a precarização da legislação social que protege o trabalhador. O modo de regulação precisa acompanhar a dinâmica atual de exploração do trabalho, de forma a garantir a insegurança e a subalternidade da força de trabalho, mesmo que retome práticas arcaicas como “o negociado sobre o legislado”, retomando a negociação privada, expressando o poder do capital sobre a força de trabalho. O trabalho flexível precisa de uma legislação flexível, que garanta a continuidade e a intensificação das incertezas pessoais e coletivas.

Acompanhando o movimento de mundialização do capital, de mudanças nas esferas produtivas e estatais, há uma pressão das empresas em ajustar os custos diretos e indiretos do trabalho às novas condições de produção. É neste contexto que a flexibilidade torna-se a palavra de ordem dos processos e relações de trabalho, dos mercados de trabalho, dos sindicatos e da regulação pública do contrato de trabalho.

Nosso ênfase neste subcapítulo é a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, mas compreendemos a flexibilização como um processo que se estende para muito além da legislação. Flexibilização e a precarização do trabalho se imbricam, assumindo novas dimensões e configurações. Assim, retomamos a discussão de

Appay e Thebaud-Mony (1997, apud THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007) sobre precarização social, que abrange, além da precarização econômica, a precarização da proteção social - transformações das legislações relativas aos direitos do trabalho, das empresas, e das situações externas ao trabalho. Este processo não exclui, entretanto, a precarização do trabalho, uma vez que, ao ampliar a “institucionalização da instabilidade e da insegurança”, tem no recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através das inovações da legislação do trabalho e previdenciária um aliado importante.

Assim, a flexibilização da legislação social, compreendida como uma forma de intensificar a precarização social e do trabalho, não pode ser compreendida desvinculada dos determinantes sociais, econômicos e políticos, envolvendo inclusive escolhas políticas do Estado.

A liberdade do patronato em demitir e/ou usar as formas de contrato precárias encontra sustentação, por um lado, no âmbito estrito do mercado e em suas leis que “impõem” a (todos) capitalistas essas “estratégias de competitividade”; e, por outro, no respaldo do Estado, através dos governos que Vêm aplicando as políticas de cunho neoliberal, ao mesmo tempo que reforma a legislação trabalhista para desregular e liberalizar ainda mais o uso da força de trabalho (THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 30).

No Brasil, a partir dos anos 1990, essa orientação do Estado foi claramente notada – a resposta ao desemprego crescente foi o estímulo a contratos de trabalho informais, uma vez que a regulação pública do contrato de trabalho foi apontado como o grande vilão para o patronato diminuir as contratações de força de trabalho. Para garantir a flexibilização, formas precárias de inserção passam a ser incentivadas: contratos temporários e subcontratação de serviços de terceiros.

Pressionados pela ameaça do desemprego, os sindicatos aceitaram a remuneração por resultados (PLR), a adoção da jornada de trabalho flexível (banco de horas), o enxugamento das estruturas de cargos e salários, bem como a redução dos salários e a realização de trabalho aos domingos (DEDECCA, 2009). O governo procedeu a mudanças na legislação para sustentar os acordos coletivos, dando início a uma série de flexibilização de outros direitos – que vão desde a implementação de contratos por tempo parcial ou determinado, contratos de serviço de natureza de pessoa jurídica, as reduções das contribuições sociais para as empresas de menor porte, o subsídio público para o emprego de jovens, passando pelo desinvestimento

na fiscalização sobre os contratos de trabalho à diminuição dos direitos previdenciários³⁹.

Destaca-se como inovações na legislação: o novo Contrato de Trabalho por Tempo Determinado (1998); novo Contrato de Trabalho por Tempo Parcial (1998); o novo Contrato de Aprendizagem (2000); a ampliação do uso do Trabalho Temporário (1974), que generalizou sua atuação através de portaria (1996), a ampliação do uso do Trabalho Estágio (1999) já utilizada desde 1977, e a Lei que autoriza contratação de cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (1994), a quebra da estabilidade do funcionalismo público (THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

A flexibilização implementada e estimulada pelo Estado vai resultar na ampliação da precarização do trabalho. Para Thebaud-Mony e Druck (2007) a relação entre flexibilidade e precariedade pode ser apreendida no “lugar” em que elas estão indissolivelmente ligadas e onde desaparece a separação ou disjunção entre os dois fenômenos – na organização social do trabalho. É na organização social do trabalho que o recurso a subcontratação se destaca pelo uso crescente a terceirização da força de trabalho no Brasil, com liberdade para as empresas admitirem e demitirem trabalhadores conforme as necessidades da produção.

Hoje no Brasil não há legislação específica que trate da terceirização.⁴⁰ Com os avanços desta, as discussões em torno da legalização foram se ampliando, incluindo-se as discussões no âmbito da Câmara Federal. A retomada de um Projeto de Lei que encontram-se em tramitação e que poderá, se aprovado, contribuir para a legitimação desta forma precária de contratação e exploração do trabalhador. Entre os Projetos de Lei verifica-se dois que representam a disputa de projetos políticos e concepções de terceirização diferenciadas: o de nº 4.330/2004 do Deputado Federal Sandro Mabel e o Projeto de lei nº 1621/2007 do Deputado Vicentinho.

Representantes dos trabalhadores, Centrais Sindicais, estudiosos, Ministérios da Justiça, do Trabalho e Secretaria de Assuntos Estratégicos elaboraram e defendem um projeto, que está na Casa Civil desde 2009 – o Projeto de lei nº 1621/2007 foi

³⁹ As MP 664 e 665 são um exemplo desta diminuição de direitos. A primeira muda as regras de concessão da pensão por morte, do auxílio-doença e do auxílio-reclusão. Já a MP 665 limita o acesso ao seguro-desemprego, o abono-salarial e o seguro-defeso.

⁴⁰ Há quatro instrumentos legais que dão suporte a terceirização no Brasil: O Decreto Lei nº 200/1967, a Lei do trabalho temporário de 1974, o Enunciado 331 do TST de 1993 e a legislação que possibilita a organização de cooperativas de prestação de serviços (Lei nº8.949/1994). Conferir Thebaud-Mony e Druck (2007). Para a legislação que cobre o setor público conferir Sirelli (2008).

apresentado à Câmara pelo Deputado Vicentinho (PT-SP). Este projeto defende cinco pressupostos: a proibição da terceirização na atividade-fim; a responsabilidade solidária; a garantia dos mesmos direitos no local de trabalho; a prevalência da negociação coletiva mais favorável ao trabalhador e a representação sindical por atividade. Ele foi arquivado em abril de 2015, substituído pelo PL 4.330, demonstrando as forças conservadoras que regem o Congresso Nacional - as bancadas ligada ao capital privado e aos empresários são muito grandes e buscam fortalecer seus interesses, em uma clara (e as vezes desleal) disputa por hegemonia. O PL 4.330 de Lei de autoria do Deputado Federal e empresário Sandro Mabel, apresentado à Câmara em 2004, regula os contratos de terceirização das empresas privadas e as relações de trabalho deles decorrentes. A Lei autoriza a terceirização de “atividade-fim”.

Há uma quantidade enorme de processos correndo nos tribunais e uma série de ações no Ministério Público, que visam condenar as empresas que terceirizam suas atividades-fim e que não cumprem os acordos trabalhistas. Assim, é interessante aprovar um projeto de lei que garanta que se possa terceirizar todo tipo de atividade. Com a aprovação desse PL, a prática da terceirização ocorrerá de forma irrestrita. Os estudiosos do trabalho afirmam que trata-se de uma reforma trabalhista disfarçada, uma vez que vai quebrar direitos garantidos pela CLT, impossibilitar cobertura de direitos e fiscalização do trabalho, dados os níveis de terceirização, quarteirização, etc.

Com a aprovação da Lei, aumentará esta forma de contratação porque vai dar segurança jurídica às empresas para terceirizar mais e mais – mas isso não significa que novos postos de trabalho serão criados. A estimativa é que os trabalhadores primeirizados sejam transferidos para empresas terceiras – o que vai representar que estes trabalhadores terão salários menores e perderão direitos em relação ao contrato anterior.

A disputa capital-trabalho ficará mais difícil - o PL prevê que o trabalhador seja necessariamente sindicalizado na categoria da empresa prestadora de serviço, o que enfraquece ainda mais o poder do sindicato de negociação coletiva dos salários. Terceirizados que trabalham em um mesmo local têm patrões diferentes e são representados por sindicatos de setores distintos. Essa divisão afeta a capacidade dos trabalhadores pressionarem por benefícios. Isolados, terão mais dificuldades de negociar de forma conjunta ou de fazer ações como greves.

O Brasil é um dos poucos países que não tem legislação sobre a terceirização. Recentemente, há dois anos, foi aprovada uma legislação no México, muito semelhante a que está sendo proposta no Brasil, e ela representou um desastre do ponto de vista do trabalhador, generalizando a precarização. De acordo com dados oficiais, 16% da população economicamente ativa no México (8,32 milhões de pessoas) trabalham neste esquema de subcontratação precarizada (FACHIN, 2015). O número representa quase o dobro do que era verificado em 2004, quando, antes da reforma na legislação trabalhista, apenas 8,6% adotavam o regime. Além disso, 60% dos trabalhadores do país têm emprego informal, sem carteira assinada. “O setor bancário, por exemplo, foi um dos setores mais afetados pela nova legislação, que aniquilou com a categoria. Em outros países, como a Colômbia, a Argentina e o Uruguai, a mudança não representou melhoria nas condições de trabalho, não implicou aumento de empregos” (FACHIN, 2015). De modo geral, o fato de terem sido regulamentados alguns aspectos relacionados com a contratação das prestadoras de serviços não representou a ampliação de direitos e melhoria das condições de trabalho nesses países.

O PL foi aprovado na Câmara e segue para a apreciação do Senado, onde deverá passar por aprovação nas comissões antes de ser votado. Se houver alguma modificação no Senado, o projeto volta para a Câmara. Se for aprovado no Senado, vai para a sanção presidencial – onde pode ser vetado.

É curioso pensar o que faz com que este Projeto venha com tanta força nesse momento. Para eleger Lula e Dilma, o PT contou com apoio de amplo segmentos dos trabalhadores, mas também precisou fazer alianças político partidárias com a base aliada conservadora, expressa nas formações dos Ministérios. Além da postura conservadora do Congresso eleito, um tema muito espinhoso vem a tona e tem relação direta com a terceirização: a corrupção, tendo como maior exemplo a “Operação Lava Jato”.

Para nós é claro que a indignação contra corrupção é importante, mas seletiva, tendo como objeto de crítica um determinado foco da corrupção, quais seja, os casos de corrupção vinculados pela mídia. Um dos principais, se não o principal mecanismo de pilhagem de recurso públicos, se dá por grandes empresas que são subsidiadas por recursos públicos, a partir do subsídio privado de Campanhas eleitorais. Este subsídio é cobrado dos partidos e governos, seja pelo super faturamento de contratos

(evidenciado pela Operação Lava Jato), seja pela cobrança de aprovação de pautas⁴¹ que signifiquem o interesse do empresariado que investiu na eleição do candidato. “É política de boa vizinhança. Evidentemente quando você apoia um partido ou um candidato, no futuro eles vão procurar ajudá-lo”, afirmou o empresário Cristiano Kok, da empreiteira Engevix (ALESSI, 2015).⁴² Esta “ajuda”⁴³ vem de diferentes formas: contratos oferecidos para uma empresa de obra pública, o financiamento de bancos públicos⁴⁴, bem como as emendas orçamentárias⁴⁵.

Para ilustrar o poder das empresas nas decisões governamentais, o então ministro da Saúde Adib Jatene, em 1993, já afirmava que “Quem faz o orçamento da república são as empreiteiras” (apud ALESSI, 2015a).

A aprovação do PL 4330 está embutido nesta conta. E a ampliação desregrada da terceirização – ainda que neste momento não se estenda aos serviços públicos⁴⁶

⁴¹ “Para o cientista político Mancuso, nem sempre o parlamentar precisa beneficiar explicitamente um doador. ‘Muitas vezes basta que ele peça vista [tempo para examinar] para atrasar um projeto de lei que prejudica os interesses de um doador’, afirma. Outra maneira apontada pelo professor é a apresentação de emendas a um determinado projeto de lei para beneficiar a empresa: ‘Muitas vezes o texto não foi nem escrito por ele. É comum vários deputados apresentarem a mesma emenda, igualzinha, enviada pela companhia interessada’. Tudo isso dentro da legalidade 2015.” (ALESSI, 2015).

⁴² A empresa está envolvida no esquema de corrupção investigado pela Operação Lava Jato e um dos sócios está preso há mais de três meses.

⁴³ Quatro investigadas pela Lava Jato estão entre as maiores doadoras das bilionárias eleições brasileiras de 2014: Odebrecht, Andrade Gutierrez, OAS e Queiroz Galvão. Juntas, elas injetaram 353 milhões de reais nas campanhas de dezenas de candidatos e comitês partidários de várias legendas. O ‘retorno’ do investimento não tardou: apenas nos três primeiros meses deste ano estas empresas já receberam em pagamentos diretos do Governo Federal a quantia de 142 milhões de reais.

⁴⁴ A JBS, empresa do ramo de frigoríficos, foi a maior doadora das eleições no ano passado. A empresa já recebeu, desde 2005, ao menos oito bilhões de reais em empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Social, o BNDES.

⁴⁵ Segundo o site do Senado, as emendas são uma possibilidade para que os congressistas possam “influir na alocação de recursos públicos em função de compromissos políticos que assumiram durante seu mandato”. Cada parlamentar pode apresentar até 25 emendas totalizando 10 milhões de reais. Um exemplo dessa prática irregular é o caso do ex-deputado federal João Caldas da Silva (PEN-AL), que foi condenado em 2014 pelo escândalo conhecido como a ‘máfia das ambulâncias’. O Ministério Público Federal alegou que Silva direcionava emendas orçamentárias para determinados municípios com o objetivo de favorecer empresários e companhias que doaram para sua campanha. Os preços eram superfaturados em até 120% com relação a valores de mercado, com prejuízos estimados em 110 milhões de reais para os cofres públicos (cf. ALESSI, 2015).

⁴⁶ O STF decidiu liberar a terceirização nas áreas sociais do Estado, permitindo o fim dos concursos públicos para contratação de pessoal. A Administração Pública pode repassar a gestão de escolas públicas, universidades estatais, hospitais, unidades de saúde, museus, entre outras autarquias, fundações e empresas estatais que prestam serviços públicos sociais para entidades privadas sem fins lucrativos como associações e fundações privadas qualificadas como organizações sociais.

– vai ampliar as relações promíscuas entre empresas prestadoras de serviços terceirizadas, que já existem através do pagamento de propina e do desvio de recursos não declarados e não contabilizados.

Todos os trabalhadores serão prejudicados, uma vez que as mudanças “retratam uma evolução que eu caracterizo como uma epidemia da terceirização, no quadro de uma precarização social do trabalho que atinge todas as atividades e todos os segmentos de trabalhadores, mesmo que de forma hierarquizada” (DRUCK, 2015).

Reafirmamos aqui a necessidade de se regulamentar a terceirização no Brasil, mas através de uma legislação que garanta que ela será dificultada, de forma a desestimular o seu uso. Em nossa percepção, é preciso construir mecanismos de fortalecimento e unidade entre os trabalhadores, e não a “disputa intraclasses”, que desencadeia a desarticulação e o enfraquecimento destes sujeitos enquanto classe.

2.2.5 Modernização tecnológica e qualificação

A terceirização na Petrobras não foi uma escolha isolada e aleatória. Ela veio como resposta a uma necessidade política e econômica, afinada com as transformações na esfera produtiva no Brasil e no mundo. Estratégia central da mundialização do capital e da reestruturação produtiva, a terceirização chega aliada a outros processos de tentativa de retomada de produção de mais-valor. – como a intensificação da diminuição do trabalho vivo em detrimento do trabalho morto, aumentando a composição orgânica do capital. Estas transformações ocorrem em todas as esferas produtivas, mas vem com força total na Indústria Petroquímica. É na década de 1970 que Estados Unidos, Europa e Japão dão início a significativas mudanças nas Indústrias Petroquímicas mundiais (LIMA, 2001). Estas mudanças, entretanto, têm início nos anos 1930 e 1940, com a possibilidade técnica de automação, herança da indústria armamentista. “A aplicação produtiva dessa nova tecnologia começou nos setores da indústria química para os quais a força impulsionadora decisiva é o barateamento do capital constante circulante” (MANDEL, 1985, p. 135).

É importante lembrar que foi nessa época que desenvolve-se a pesquisa e a ciência como “um negócio específico, organizado numa base capitalista”,

subordinando as ciências aos designios do capital. É só quando a grande indústria já atingiu um estágio mais elevado e o conjunto da ciência já se encontra a disposição do capital, que ele “[...] traz a vida todas as forças da ciência e da natureza, bem como da combinação social e do intercâmbio social, para tornar a criação da riqueza (relativamente) independente do tempo de trabalho empregado” (Marx, 2011, p.589), e de como “a invenção torna-se então um negócio, e a aplicação da ciência à própria produção imediata, um critério que a determina e a solicita”(Marx, 2011, p.587),

O crescimento do número de pesquisas à época “resultou inevitavelmente em especialização e “autonomização”” (MANDEL, 1985, p. 177). Para o autor, em época dos monopólios, a aquisição de superlucros só se dá com um aumento na produtividade do trabalho, que, por sua vez, só é alcançável necessariamente com a inovação tecnológica. Por isso o desenvolvimento exponencial das forças produtivas é impulsionado nesse período.

A necessidade de contrabalancear o aumento dos salários no período pós guerra nos EUA levou a um investimento maciço na automação, em processos de produção semi-automatizados e automatizados, que vão permitir a potencialização da exploração de petróleo “processos em fluxo contínuo, baseados no controle automático do fluxo e de sua qualidade – por exemplo, na indústria química, nas refinarias de petróleo e nos equipamentos de gás e eletricidade (MANDEL, 1985, p. 136). Além de potencializar a exploração do petróleo, as inovações tecnológicas buscam “um meio para substituir o trabalho vivo ou como aquele meio de fazer diminuir o número de trabalhadores.” No ramo petroquímico, com o incremento da tecnologia, há um aumento da produtividade e uma maior necessidade de incorporar força de trabalho – há a “diminuição relativa do tempo de trabalho necessário, mas não a diminuição do trabalho empregado na sua forma absoluta [...]” (MARX, 2005, p. 237). O objetivo é aumentar a jornada de trabalho absoluta, com o menor número de trabalhadores possíveis, num contínuo movimento de atração e repulsão, uma vez que a tendência da maquinaria é a expulsão dos trabalhadores e sua constante reintegração. Esta reintegração, entretanto, pode ser realizada de forma precária, via contratação de força de trabalho subcontratada e terceirizada, uma vez que, a longo prazo, e tomando diferentes ramos de produção, “o capital aparece como meio não somente de depreciação da capacidade viva de trabalho, mas também como meio de torna-la supérflua” (MARX, 2005, p. 237), aumentando ainda mais a insegurança do

trabalhador frente aquele posto de trabalho. Esta é uma realidade antiga na indústria do petróleo:

Na indústria química esta já se constitui a forma predominante de renovação do capital fixo (o fornecimento de fábricas inteiramente equipadas, juntamente com processos de fabricação, know-how técnico, patente, licenças e especialistas). Organizacionalmente, a reprodução é completamente separada da produção; sua realização técnica é entregue a firmas especiais (MANDEL, 1985, p. 178).

Estas “firmas especiais” já demonstra a contratação de empresas para a realização das atividades. Mas é com o advento da reestruturação produtiva nos anos 1970 que esta prática, aliada ao incremento tecnológico, vai constituir-se como a principal forma de contratação para extração e produção de petróleo. Estas estratégias tem caráter econômico, mas também institucional, gerencial e tecnológicos.

A Petrobras tem feito “uma série de investimentos nos sistemas produtivos, com o objetivo de aumentar sua rentabilidade, em especial na introdução de novas tecnologias.” (RAMOS FILHO, 1999, p. 529) Para Araújo (2001), a terceirização, ao lado da modernização tecnológica e da redução de efetivos, marcam a implantação da reestruturação produtiva na indústria do petróleo – três linhas de ação que se complementam e evidenciam o que o autor chama de “paradoxos da modernização”. Para o autor, a Petrobras se referencia em Unidades de primeiro mundo, com muita tecnologia e poucos trabalhadores (o que explica a redução de efetivos e a terceirização de forma combinada com os novos arranjos tecnológicos). Estes arranjos, trazem consigo a introdução de sistemas digitais de controle de processos (muitos deles a distância), como percebe um de seus trabalhadores:

[...] É porque a Petrobras é o seguinte, hoje ela tá cada vez mais em tempo real, todas as atividades as atividades que a gente faz (antigamente existia porque não tinha computador) hoje tudo é em real time, tudo que a gente faz, por exemplo, eu tô operando lá na sonda automatizada e a gente tem todos os dados daquilo que a gente tá fazendo. Pra gente aprofundar uma broca, a gente tem que tá colocando peso, a gente tem o peso da lama, uma série de coisas [...] Então hoje, essa atividade nossa é tudo em real time, tempo real, ou seja, a operação que estou fazendo lá em terra eles estão acompanhando em tempo real (P1, 2014).

Todos os processos e atividades realizadas na plataforma acontecem em tempo real, ao mesmo tempo que são executadas.

A modernização do instrumental não se dá de forma generalizada, mas privilegiando o que o autor chama de modernização seletiva, que privilegia dispositivos de controle (DUARTE e VIDAL, 2000).

É, nossa plataforma hoje é uma plataforma semi automatizada, com todos os nossos indicadores que dão a segurança operacional é tudo automatizado né, ou seja, a gente tem painéis que, através de sensores que transmitem através do que eles chamam de PLC, que é tipo um cérebro que coleta todos os dados e passa as informações pra gente numa tela, e a gente vai tendo os cuidados que a gente é treinado pra isso né, são os cuidados que a gente tem que ter (P1, 2014).

O desenvolvimento da microeletrônica e da robótica tem papel central neste processo, de automatização dos dispositivos de controle nas plataformas uma vez que, com estes mecanismos, alteram-se os instrumentos para controlar o processo e a operação, muitas vezes realizado a distância “não envolvendo o contato físico do operador com o material em processamento” (ARAÚJO, 2000, p. 60). Esta estratégia exclui os trabalhadores da concepção, o que implica em um menor domínio sobre o processo de trabalho por parte dos trabalhadores, uma maior separação entre a concepção e a execução, demonstrando que a reestruturação produtiva, ao mesmo tempo que incorpora novas técnicas de gestão da força de trabalho, renova, fortalece ou mesmo radicaliza outras tantas já utilizadas no fordismo, sobretudo os padrões gerenciais que privilegiam o controle sobre os trabalhadores e a exclusão dos mesmos sobre a tomada de decisões. Esta incorporação não se dá de forma diferente na Petrobras.

E, às vezes, esses fiscais não entendem muito da rotina. [...] E o pessoal técnico, que são executantes, são os caras que dizem a você: “Isso aqui tá errado, não vai dar certo. Tenta assim ou tenta por outro lado”, que são caras que têm lá 30 anos de casa, 25, profissionais altamente gabaritados, às vezes, os engenheiros não escutam, principalmente uma turma nova, que tá entrando agora, que não tem muita experiência, mas vem com uma eh... entra com uma visão de só de gestão da coisa, né? (P3, 2014).

A rotina na plataforma tende a excluir os operadores do processo decisório, que cabe aos fiscais. Este nem sempre é detentor do processo de trabalho e tem o conhecimento técnico necessário para esta organização.

Ramos Filho (1999, p. 536) analisa o processo de modernização tecnológica em curso na Petrobras e ressalta que uma das dificuldades para a implementação são os antigos padrões de gestão, “pouco aberto a uma maior pluralidade nas relações de

trabalho”. Assim como em nossa pesquisa realizada na perfuração, o autor percebeu que, durante a pesquisa de campo, “muitas oportunidades que a participação permitida ao trabalhador foi a relativa ao desenvolvimento técnico, após o “fato consumado””, conforme o relato de P3 acima. Esta tática gerencial acaba acarretando maior sobrecarga de trabalho, desentendimentos entre trabalhadores e gerência e a desqualificação do saber acumulado do trabalhador.

Em nosso estudo, reafirmamos a posição de Araújo (2001): o desempenho dos operadores é prejudicado pela ocorrência frequente de falhas ou limitações, assim como pela degradação das instalações e equipamentos, como apontado nas análises anteriores. Os problemas ocasionados pela falta de manutenção muitas das vezes são postos como responsabilidade dos trabalhadores, repercutindo, inclusive, nos salários.

Percebe-se uma responsabilização dos trabalhadores pelas falhas no processo, em contrapartida a uma participação deste na tomada de decisões, reafirmando a cisão entre quem pensa e quem executa – ainda que encoberta por uma falsa participação. Ferreira e Iguti (1996) já apontavam, ao estudar indústrias de processo contínuo, alerta para as várias formas de desperdício, seja de equipamentos, materiais e mesmo ideias e experiência dos próprios operadores – muitos desperdícios decorrentes de projetos ou planejamento mal-feitos.

A modernização na indústria do petróleo e da Petrobras não perpassam apenas inovações tecnológicas, mas fica claro nas falas dos trabalhadores que o que efetivamente rebate no dia a dia de trabalho são os efeitos desta modernização: diminuição de efetivos, seguidos por necessidades de flexibilidade de funções e subcontratações. A diminuição de efetivos na perfuração é sentida não só pela diminuição de concursos, mas também pela não renovação dos contratos:

[...]A empresa passou por um momento onde todas as sondas de perfuração que ela atuava ela cancelou o contrato, pois no meu setor, de ROV, estava mais lucrativo, interessante trabalhar apenas com navios desse serviço. Porque na sonda de perfuração onde tinha o ROV, que a sonda necessita dos chamados robôs submarinos que vão até o fundo pra fazer os serviços que o homem não consegue e lá no fundo os serviços referentes a perfuração são bem menos serviços do que acontece no navio. [...] E sempre gerenciando, não é aquela correria, aquele estresse que é o trabalho em navio. É diferente. Por isso que a empresa, por também financeiramente não ser tão rentável, cancelou os contratos com as plataformas de perfuração, hoje em dia temos só navios (T7, 2014).

Marx (2015a, s/p) já alertava para intensificação da insegurança, ao transformar a capacidade de trabalho em supérflua:

Trata-se para o trabalhador não somente da eliminação da especialização e da depreciação de sua capacidade de trabalho, mas da eliminação mesma desta parte cuja flutuação é constante e pertencente a ele como sendo sua única mercadoria — a eliminação de sua capacidade de trabalho. Capacidade que se coloca como supérflua ante a maquinaria, seja porque cabe a esta última a realização completa de parte do trabalho, seja porque diminui o número de trabalhadores que assistem diretamente à maquinaria.

Ao tirar do trabalhador a capacidade de realizar no mercado sua única mercadoria – a capacidade de trabalho – este fica suscetível às flutuações do mercado. Para Alves (2013), há um novo arcabouço tecnológico organizacional, com a presença ostensiva de máquinas informacionais, que proporcionam enxugar o trabalho vivo, mas que exigem dos novos operadores habilidades técnico-comportamentais, conforme observamos no relato de P2:

[minha função] É muito parecida com a do eletricitista. Manutenção na energia elétrica, eh... o eletricitista tá lá trocando lâmpada, consertando uma parte de tensão mais alta. Um instrumentista... a parte de instrumentação é a parte mais, digamos, que de eletrônica: sensores de incêndio, manômetro, sensores de pressão da planta, eh... os equipamentos de automação lá, aquelas coisa automática, eh... nesse ritmo. É uma eletrônica mais apurada. Não a nível de lâmpada, não, um pouquinho mais tecnológico, digamos assim [...] (P2, 2014).

As atividades exigidas para P2 extrapolam o conhecimento em eletricidade “É um eletricitista mais de tecnologia, até mesmo informática, telecomunicações às vezes. Trabalho na plataforma muito automatizado/mecanizado”.

Assim, há uma alteração do perfil educacional dos novos empregados nas grandes empresas: “máquinas flexíveis exigem homens e mulheres flexíveis em suas capacidades de intervenção na produção” (ALVES, 2013, p. 150). A experiência apenas não dá conta da totalidade de processo complexos e tecnológicos, uma vez que “o instrumental de trabalho, ao converter-se em maquinaria, exige a substituição da força humana por forças naturais, e da rotina empírica, pela aplicação consciente da ciência.” (MARX, 2008a, p. 442). No caso dos trabalhadores da perfuração, todos tem que ter um curso técnico, sendo que a habilidade de operar as máquinas e equipamentos tecnológicos é potencializada com a experiência de trabalho na plataforma.

[...] eu sou formado em técnico de mecânica e tenho eletromecânica, tenho eletricista. Só que na verdade eu não trabalho na função de mecânico. Lá eu não sou mecânico. Por exemplo, lá eu sou especialista de aeroteste. Então, assim, a mecânica me ajuda a ter noções de medidas, de pressão, essas coisas. Só que eu não faço serviço de mecânica, eu não sou mecânico. Então a gente é operador de equipamentos. Então a gente tem os equipamento que faz as medições desse poço e a gente faz curso para operar esse equipamento. Entendeu? Então a mecânica em si é só um 'néctar' pra gente ter noção das coisas que podem acontecer lá no dia a dia (T2, 2014).

É comum a formação técnica ser uma base, “um néctar” para o trabalhador “ter noção das coisas que podem acontecer lá no dia a dia”. Mas parece que o processo de trabalho é ímpar, o que exige a prática e a experiência para “subir” de nível nas empresas. “[...] Experiência conta mais que curso técnico. Muitas vezes o curso técnico é só pra título. O trabalho exercício é bem diferente. É um ponto próprio da indústria do petróleo.” (T8, 2014). A exigência mínima para embarcar é o curso técnico:

É, em si, qualquer curso técnico, você tendo, ele já bota você no processo seletivo. [...] Porque você sendo um mecânico, técnico em mecânica, você tem como ir pra área de mecânica; elétrica... é... qualquer curso que ocê tiver, técnico [...] Então, é por isso que eles só contratam técnico (T11, 2015).

Por se tratar de conhecimentos técnicos e tecnológicos próprios, as empresas em muitos casos oferecem a qualificação necessária, mas sempre somado a experiência do embarque.

É, embarcado, ele não tem muita opção de contratar o cara pronto. Hoje não tem como contratar um cara assistente de guindasteiro. É muito difícil. Então, eles vão preparando lá dentro, dando curso, botando o cara pra treinar; é isso que eles fazem. Daí, você... Eles não têm como chegar e contratar um cara que, que nunca embarcou. Eles vão preparando o pessoal de lá, vai contratando o pessoal de baixo, entendeu? São níveis. Nível mais baixo que você entra é pintor. Aí, contrata o cara de pintor, aí o cara é promovido, vai pra homem de área; chega lá, ele, cada um vai pro seu lado. Quem é técnico em elétrica, vai pra elétrica; quem é mecânico vai pra mecânica; quem quer ir pra plataforma vai ser plataformista. Cê tem que ir treinando e mostrar que você consegue fazer aquilo, entendeu? (T11, 2015).

É o acúmulo de experiência, o treinamento diário na plataforma que possibilita a promoção do trabalhador terceirizado. Araújo (2001, p. 74) também observou que o aprendizado profissional do terceirizado da Petrobras é “sustentado quase que

exclusivamente na experiência, sendo raras as empreiteiras que oferecem algum tipo de treinamento profissional.”Em nossa pesquisa, encontramos poucas empresas que não oferecem treinamento, mas também empresas que garantem esse treinamento, muitas vezes mais do que a Petrobras. “É treinamento as vezes de uma semana, duas semanas... que tem o básico, médio ou avançado. Cursos de no máximo duas semanas.” (T2, 2014).

T3 (2014) também relata esta possibilidade de treinamentos oferecidos pela empresa:

Muitos, muitos (cursos de qualificação profissional). Os dois (pagos por mim e fornecidos pela empresa), mas principalmente oferecidos pela empresa, para a função. Hoje eu sou estatístico de corda, hoje eu tenho algumas funções na minha área, por exemplo, investigação de acidentes. Cursos que são feitos externamente, em outras instituições inclusive fora do país. Justamente para poder agregar. E tenho também o *Niboche*, que é como se fosse o segurança internacional, ele é aceito em outros países também.

Os cursos exigidos para embarcar de T7 (2014) foram todos realizados pela empresa:

E logo depois a empresa que me contratou, que na época foi a MI Swaco, ela me contratou e me deu os cursos de Salvatagem (CBSP), HUET, e todos os cursos de segurança referentes ao trabalho internamente, além dos cursos específicos para embarcar.

T8 e T10 também tiveram esta experiência:

Fiz um curso de SAP (Sistema Operacional da Petrobras) pela própria Petrobras. Ela (a empresa) me deu um curso bom de SAP aí de vez em quando a gente faz reciclagem desse curso. [...] Eu fiz o curso de tripulante de embarcação de sobrevivência e salvamento, que é pilotar baleeira, na Falk Nutec, a empresa que me deu esse curso. Aí depois eu renovei o CBSP, mas é isso daí que eu fiz. E também fiz o reciclagem de SAP. Foi a própria Petrobras que pediu, aí a gente juntou lá as pessoas que atuam no SAP... [...] Na maioria dos casos é a empresa quem dá o curso (T8, 2014).

[...] A empresa – pelo menos a minha – ela manda a gente pra fora, pra fazer curso fora, [...] (curso específico) pra ferramenta, é. Mas também tem de supervisor também. Depois, quando cê... São três cursos que cê faz lá. [...] O quarto é pra supervisor. Mas geralmente só faz isso pra quem vai ser supervisor. Quem tá próximo de ser supervisor, eles pegam, mandam, cê faz esse curso, depois retorna provavelmente como supervisor ou então [inaudível] vira supervisor (T10, 2014).

Percebemos que a qualificação é destinada para os trabalhadores que já tem experiência, com maior qualificação (T4 e T6 têm terceiro grau), em cargos de supervisão.

Eu sou de terceiro grau lá, né? E depois você faz um curso de aperfeiçoamento pra poder chegar na função que eu exerço, que é função de oficial superior de máquinas, E, aí, você faz uma pós-graduação, dentro da própria instituição, né? [...] Muitos. Muitos (cursos de qualificação nos últimos 4 anos). [...] Todos foram financiados pela empresa. Não paguei nenhum do meu bolso (T6, 2014).

Ah, a gente fez alguns cursos, né?, os cursos que são exigidos, né?, pra embarque, HUET, CBSP, eh... só esses dois. eh... a gente fez alguns cursos internos, né?, da [companhia multinacional 1] e fizemos um treinamento, né?, é chamado de treinamento, na verdade, foram... eu passei três meses em Mossoró, acompanhando as operações *offshore*, sem executar, né?, só acompanhando. Depois passei a embarcar em mar (T4, 2014).

Para o homem de área, o “treinamento” é realizado dentro do próprio horário de trabalho, consistindo em acompanhar o trabalho dos mais experientes:

Você faz trabalhando (treinamento). Cê foge uma horinha, é, são muita gente. Aí, você divide com seu colega – “Ah, um dia você vai; um dia eu vou” – entendeu? Isso a gente faz entre a gente. Com autorização deles, o supervisor tem essa ciência (T11, 2015).

Deparamo-nos com uma realidade diferente da que esperávamos encontrar. A maioria dos entrevistados terceirizados tem acesso a cursos de qualificação e capacitação, fornecidos e pagos pela empresa. Nossa expectativa é de que os primeirizados teriam mais possibilidades de qualificação e treinamento do que terceirizados, uma vez que há uma tradição de que a Petrobras qualifica seus trabalhadores. Percebemos que esta é uma realidade dos trabalhadores mais antigos, como relata P1 que está há 34 anos na empresa: “Ah fiz vários (cursos) né, porque a Petrobras ela investe, o bom da Petrobras é que ela investe muito em aperfeiçoamento né, a vantagem que a gente tem que a gente aprende muito né.” (P1, 2014).

P4, que entrou na Petrobras há 12 anos também tem uma experiência de formação, treinamento e preparação para o embarque: “[...] Assim que eu entrei na empresa eu fiz 5,5 meses de curso de técnico químico de petróleo.” (P4, 2015). Mas nos últimos anos ele percebe que não houve um investimento da empresa na qualificação.

[...] É, nos últimos 4 anos, sim. Eu fiz um curso de reciclagem e um curso de segurança. É pouco, né? Se você for ver o perigo que a gente corre e a complexidade que a gente aborda tudo, diariamente, né? O risco que tá associado, é muito pouco. O investimento em recursos humanos na questão de conhecimento, por parte da empresa, pelo menos na minha área, é muito fraco. É uma atividade altamente, assim, é dada muita importância a essa atividade, né? (P4, 2015).

Ele reconhece a necessidade de qualificação constante, mas afirma que a mesma tem sido pontual nos últimos anos.

P2, que está há seis anos na Petrobras, já teve uma inserção bem diferente dos colegas mais antigos:

Eh... automação industrial. Fiz é... que era permitido, pra poder a instrumentação entrar, o curso de automação industrial. Eh... a gente sente essa diferença logo no início, que... com meu concurso também entrou gente da produção e eu já entrei num concurso, fui lá, fiz a entrevista no meu setor e já embarquei. O pessoal da produção faz lá seis meses de curso de formação, aquela coisa toda, tal, e perfuração é... já entrou, bora lá bater marreta, que o bicho tá pegando (P2, 2014).

P2 (2014) aponta esta diminuição no tempo de formação: “fiz a entrevista no meu setor e já embarquei”.

Nos últimos anos, além da diminuição nos cursos preparatórios para embarcar, há também uma defasagem nos cursos de formação:

De formação? Tempo nenhum. Eu fiz os cursos mandatórios, né?, que precisam: salvatagem, combate a incêndio, aqueles cursos mandatórios pra pessoa embarcar. Mas o curso de formação na área de instrumentação, pelo menos no meu concurso, não teve. Foi só o suficiente pra embarcar (P2, 2014).

O próprio trabalhador tem uma percepção do porque dessa defasagem:

Qualificação? Eh... muito menos do que eu gostaria. Se eu fiz um ou dois foi muito. A empresa atualmente, principalmente depois da ação da RSR [Repouso Semanal Remunerado], tem evitado ao máximo hora extra. Eh... mas antes disso mesmo a gente tinha... já tava fazendo muito pouco curso de formação técnica. É curso mandatório mesmo, que vai vencendo; aqueles que a gente é obrigado a ter pra embarcar, mas só fazendo... mas curso técnico de formação, qualificação, muito pouco. Em quatro anos, no máximo, dois (P2, 2014).

P2 (2014) aponta que a preocupação central é não pagar hora extra para o funcionário:

Era remunerado, ou seja, estando com saldo positivo, eles te remuneram na hora extra. Mas atualmente só... eles esperam no meio do seu embarque e desembarque, faz o treinamento e você volta pra plataforma [...] Pra não pagar hora extra.

Há uma perspectiva de redução de gastos, o que faz com que Petrobras cumpra apenas os cursos obrigatórios: “Ah, é obrigatório; na minha carreira, é obrigatório o curso de controle de poço. [...] É, cursos de salvação, essas coisas, né? Curso básico industrial de segurança, isso aí já é mais típico.” (P4, 2015).

P3 (2014) que também entrou na empresa há 12 anos, percebe esta defasagem ao longo dos anos:

Eu fiz apenas o operador de guindaste, que na... eh... nós já tínhamos feito, foi apenas uma reciclagem com relação à movimentação de carga. Nada específico, entendeu? [...] A empresa, agora, ela só faz os cursos obrigatórios. Só os que manda as MRs, mais nada. Acabou aquela fase áurea de você poder negociar, você entrar, fazer... tinha um chamado TDRH, que você mesmo falava se for preciso fazer um curso tal, pra tal necessidade, pra aprimorar tal competência, e eles conseguiam atender essa demanda. Hoje, não. Exclusivamente os mandatórios. E isso, quando faz, porque às vezes nem mandatório tão fazendo mais. É um negócio que tá complicado. [...] Até 2008, a empresa era outra empresa. Depois da crise de 2008 pra cá, mudou muito. Muita coisa foi cortada [...] Só que eles cortaram, além disso, que eram os supérfluos, que eu considerava, cortaram coisas que eram essenciais. [...] Então, ela, da crise pra cá, ela fez assim: “Bem, que eu tenho que fazer? É só isso aqui? Então é só isso que eu vou fazer, o resto elimina.”. E foi o que aconteceu.

P3 percebe no seu cotidiano a diminuição em investimentos na formação, chegando ao fim a “fase áurea”.

É interessante observar que justamente em um momento que se investe em tecnologia, a Petrobrás diminui o investimento na qualificação da sua força de trabalho concursada. Ramos Filho (1999, p. 535) ao estudar refinarias da Petrobras também conclui ser insuficiente os investimentos em qualificação em vistas das inovações tecnológicas implantadas:

Nos planos de capacitação de pessoal para as mudanças ocorridas no sistema produtivo com a evolução tecnológica, habilitações específicas deverão ser incluídas. Tem havido planos, como operador de petróleo e outros, envolvendo treinamento no local de trabalho (questionado pelos resultados duvidosos) e simuladores. O montante de investimento em treinamento tem sido considerado pequeno para os responsáveis técnicos pelo desenvolvimento de sistemas automatizados, em função do que é demandado pelos planos departamentais de evolução tecnológica em curso [...]

Araújo (2001) já apontava esta tendência de diminuição dos custos com a qualificação: a diminuição da Política de Recursos Humanos da Petrobras tem privilegiado a redução nos investimentos com treinamento. Além da redução de efetivos, há uma lógica de redução financeira, que se inscreve na lógica de diminuição de custos do trabalho, sejam diretos (salários) ou indiretos (proteção social e formação). Ao se reduzir os gastos com a formação, entretanto, há consequências, podendo comprometer a confiabilidade do processo, segurança e saúde dos trabalhadores. Temos então sistemas complexos que materializam tecnologias de alto risco (SEVÁ FILHO, 2000) que para manter a segurança vão depender dos padrões reais de funcionamento das máquinas e do preparo dos trabalhadores. Em contrapartida há uma diminuição dos investimentos nesse preparo, percebidas pela diminuição do treinamento e qualificação, bem como na aquisição e manutenção dos equipamentos.

Percebemos que há uma deterioração dos equipamentos nas plataformas, seja pelo tempo de uso ou pela má conservação. Soma-se a isso o pouco investimento em treinamento com “formação insuficiente dos trabalhadores para uso e manuseio dos artefatos, mentefatos e sociofatos característicos das tecnologias transferidas” (DUARTE; VIDAL, 2000, p. 84). Esta “soma” acaba resultando em um maior insegurança na plataforma.

Segundo os entrevistados, a Petrobras não está disposta a investir em cursos e capacitações dos seus funcionários, havendo uma queda destes nos últimos anos. Uma das hipóteses, é que fica mais barato contratar uma empresa que vai treinar seu trabalhador do que abrir concurso e qualificar o trabalhador próprio da Petrobras. Mas nos questionamos: será que fica mais barato mesmo? O terceirizado tem maior rotatividade, logo, há um investimento em um trabalhador que pode não continuar na empresa. Sevá Filho (2000) alega que a subcontratação crescente não se justifica pela lógica meramente econômica, e que muitos contratos acabam saindo mais caros do que a mesma carga de trabalho realizada por pessoal próprio.

Ao mesmo tempo esta lógica evidencia uma precarização também dos concursados, que tem cada vez menos acesso a treinamento e qualificação – reflexo da modernização tecnológica apontada por Araújo (2001). O desenvolvimento tecnológico não tem servido então para garantir maior segurança e facilidade no processo, qualidade de vida no trabalho, impulsionar possibilidades criadoras, mas

significadointensificação, desqualificação, polivalência e redução de postos de trabalho, conforme analisa a autora:

Durante algum tempo, especialmente nos anos 1960 e ainda nos 70, houve uma visão apologética das inovações tecnológicas – elas poderiam libertar os trabalhadores do trabalho pesado e do trabalho perigoso. Mas essa visão logo se desfez, na medida em que as novas descobertas científicas que permitiam imensos ganhos de produtividade foram também adotadas para intensificar o controle e a vigilância exercidos sobre os trabalhadores, assim como para promover uma intensificação e aceleração das atividades físicas e mentais, com múltiplos reflexos danosos à saúde [...] (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 165).

Mandel (1985, p. 152) corrobora esta ideia e acredita que o maior desperdício do capitalismo é o mau uso das forças de produção humanas e materiais existentes, que ao invés de desenvolver homens e mulheres livres, produz coisas desnecessárias e danosas:

Todas as contradições históricas do capitalismo estão concentradas no caráter duplo da automação. Por um lado, ela representa o desenvolvimento aperfeiçoado das forças materiais de produção, que poderiam, em si mesmas, libertar a humanidade da obrigação de realizar um trabalho mecânico, repetitivo, enfadonho e alienante. Por outro lado, representa uma nova ameaça para o emprego e orendimento, uma nova intensificação da ansiedade, insegurança, o retornocrônico do desemprego em massa, as perdas periódicas no consumo e na renda, o empobrecimento moral e intelectual.

Concordamos com os autores de que a automação tem reflexos não só na organização do mercado de trabalho, mas intensifica a ansiedade e insegurança do trabalhador. As modernizações tecnológicas, entretanto, permitiram diminuir em muitos casos as cargas de trabalho físicos. Na perfuração, é interessante observar que, ao mesmo tempo que há um incremento informacional gigantesco, com robôs executando tarefas submarinas por exemplo, a indústria do petróleo exige também habilidade em trabalhos rudimentares, que exigem força física - como pegar peso, bater marreta, dentre outros. Assim, há uma dupla exigência, tanto de qualificação técnica, domínio de outros idiomas e habilidades em operar máquinas super desenvolvidas, mas também ter força física, ser um “super-homem”: “[...] mas é difícil contratar homem de área. [...] Porque eles querem super-homem” (T11) Ser um super-homem indica a tendência a polivalência e flexibilização que os trabalhadores do ramo do petróleo precisam desenvolver, dimensão que retomaremos no último capítulo.

3 ORGANIZAÇÃO DOS COLETIVOS DE TRABALHO: AÇÃO, REPRESENTAÇÃO E RESISTÊNCIA.

Não serei o poeta de um mundo caduco
 Também não cantarei o mundo futuro
 Estou preso à vida e olho meus companheiros
 Estão taciturnos mas nutrem grandes esperanças
 Entre eles, considero a enorme realidade
 O presente é tão grande, não nos afastemos
 Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas
Carlos Drummond de Andrade

O enfraquecimento do poder coletivo dos trabalhadores, materializado na perda de poder de pressão dos trabalhadores, é consequência e causa da precarização do trabalho e da vida social. É dimensão central para se compreender a precarização do trabalho na Bacia de Campos, uma vez que as formas de organização contemporâneas vem rebatendo diretamente nos Sindicatos de forma geral e nos Sindicatos dos Petroleiros de forma particular.

Para compreender como se organizam os Petroleiros da Bacia de Campos hoje, fez-se necessário resgatar a trajetória do Sindipetro-NF, bem como seus vínculos políticos e históricos com a classe trabalhadora. Após situar o Sindipetro-NF no contexto contemporâneo, suas primeiras experiências de organização dos trabalhadores da Petrobras tem seu registro feito pelo Partido Comunista Brasileiro, mais especificamente pelo jornal “O Momento”, editado em Salvador entre os anos de 1945 e 1957. Este jornal traz relatos dos trabalhadores da Petrobras, relatos de tempos duros, em que o desmando, principalmente por parte dos engenheiros, era uma constante, com desrespeito a direitos trabalhistas e desmandos por parte da chefia.

O período balizado pelo início da atuação sindical e pela primeira greve dos trabalhadores petroleiros (realizada em novembro de 1960) culminou em melhores condições de trabalho para estes sujeitos. Os bons salários e a condição de trabalho com mais segurança são considerados resultados da atuação sindical. É como se a Petrobrás atual, considerada em geral um exemplo na relação com seus trabalhadores efetivos, tivesse sido construída pela atuação dos sindicatos,

reforçando a importância deste espaço e o engajamento dos trabalhadores do ramo do petróleo.

As primeiras movimentações registradas para a criação de uma entidade de representação dos petroleiros são de outubro de 1954, através da criação da Associação Profissional dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo no Estado da Bahia. Após muito esforço em legitimar um espaço de representação, é que se consolida o primeiro sindicato dos petroleiros baianos, o Sindipetro/Extração. Este movimento se deu na Bahia, pois o estado era o único que produzia óleo na federação, fazendo com que a Bahia vivesse o paradoxo entre o nacionalismo (política da Petrobras) e o regionalismo.

A partir daí, a criação de organismos de representação da categoria aconteceram em movimento crescente: STIEP-BA, 1957; em 1958, é criado o Sindicato na Refinaria Presidente Bernardes em Cubatão; Sindipetro-BA e Sindipetro-RJ, em 1959; Sindipetro-SE/Al e Sindipetro-Mauá, em 1960; Sindipetro-AM, em 1961; Sindipetro-Caxias e STIEP-PA/AM/MA, em 1962; Sindipetro-RS, Sindipetro-MG e Sindipetro-PR, em 1963, demonstrando o envolvimento político dos petroleiros, desde os primórdios da exploração do petróleo no país e da constituição da Petrobras, bem como a capacidade de resistir à opressão e retomar a luta (ROMÃO, 2009).

A própria constituição da Petrobras é permeada por disputas políticas importantes, reflexo da correlação de forças da época: uma disputa entre nacionalistas, que defendiam soluções genuinamente nacionais e a criação de empresas estatais, e uma fração da sociedade que defendia a continuidade da dependência. Esta disputa, tendo o nacionalismo fortalecido, corporifica-se na constituição da identidade dos trabalhadores da Petrobras, fazendo com que estes criem uma auto imagem de guardiões da nação e da Petrobras.

Nesta época, já eram recorrentes os casos de demissão por perseguição política aos trabalhadores que se dispunham a organizar a categoria, como Ivo (2003) demonstra em sua pesquisa, bem como o tratamento diferenciado a engenheiros e trabalhadores que exerciam cargos de gestão, evidenciando o arcaísmo político histórico no país, sendo a Petrobras um espaço privilegiado para corporificar esta prática.

Os sindicatos que surgiam representavam forças políticas que traziam uma disputa de poder no interior da empresa, forçando esta a assumir uma postura de negociação com os trabalhadores. Nasciam com a principal função de solucionar

problemas relacionados a relações de trabalho, advindas destas relações arcaicas, somadas a exploração da força de trabalho. Destacamos aqui a vinculação da história do Sindipetro à história dos trabalhadores petroleiros, sendo impossível falar de um sem situar o outro. Percebemos o compromisso político histórico deste sindicato, sua vinculação com os trabalhadores e seus anseios.

É nesse bojo de formação da consciência de classe e de organização dos petroleiros que surge o Sindipetro-RJ, que dará origem ao Sindipetro-NF. Este último nasce em 1996 por um desmembramento da base do Sindipetro-RJ, fundado em 1959. O Sindipetro-RJ representa os trabalhadores da indústria do petróleo do estado do Rio de Janeiro, exceto os de Duque de Caxias (Sindipetro-Caxias) e os da Bacia de Campos (que são filiados ao Sindipetro-NF).

A história do Sindipetro-NF tem início em 1983, quando alguns petroleiros do Norte Fluminense ligados à CUT formam um grupo de oposição à diretoria do Sindipetro-RJ, lutando por uma associação autônoma, como percebemos no relato de um de seus fundadores:

Militamos juntos na construção do Sindipetro/NF, desde a criação da Associação dos Petroleiros, junto com o companheiro Madureira e muitos outros. Na época, éramos parte da corrente petista Convergência Socialista que ajudou a aglutinar e formar politicamente diversos companheiros da vanguarda petroleira (RAMOS; TEDESCO, 2014).

Em 1984, é criada a associação dos Petroleiros do Norte Fluminense, com sedes em Macaé e Campos – primeiro esboço de criação do Sindipetro-NF. Em 1990 a oposição do Norte Fluminense se une à oposição do Sindipetro-RJ e disputam a eleição com apoio da CUT e vencem. Em 1991 o Sindipetro-RJ filia-se a CUT.

O primeiro plebiscito para a criação do Sindipetro-NF acontece em 1992, mas não obteve quórum. Só em 1995 é criado o Sindipetro do Norte Fluminense (NF), após segundo plebiscito. Desde sua origem, o Sindipetro-NF mostra-se combativo, dando lugar central a uma luta autônoma dos trabalhadores. Seus vínculos políticos à CUT são históricos, representando naquele momento (anos 1980/1990) uma perspectiva de aglutinar os interesses dos trabalhadores, bem como se opor a ordem dominante. Esta vinculação atrela o Sindipetro-NF também ao PT, como o trabalhador citado acima revela: a dissidência que ajudou a construir o Sindipetro-NF era parte de uma corrente petista.

O Sindipetro-NF representa todos os trabalhadores das empresas do setor petróleo que atuam em atividades fins: perfuração, exploração e processamento de óleo e gás. Atualmente, possui mais de 9.500 trabalhadores filiados, incluindo os das empresas contratadas pela Petrobras, como a Halliburton, Schlumberger, BJ Service, Brasdrill e Falcon.

Segundo informações do Sindipetro-NF (s.d.), existem 19 sindicatos petroleiros no Brasil, com diretorias eleitas democraticamente e têm como órgãos máximos de representação a Federação Única dos Petroleiros (FUP), a Confederação Nacional dos Químicos (CNQ) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT). Mais uma vez aqui é necessário explicitar o significado político destes vínculos, uma vez que a CUT e a FUP não são estáticas e nem sempre representaram forças conciliatórias.

As duras repressões às reivindicações dos trabalhadores na década de 1960, através de diversas intervenções em seus sindicatos, seguidas de perseguições políticas, faz com que a luta da categoria só seja retomada em fins dos anos 1970, influenciado pelas ações empreendidas pelo “Novo Sindicalismo”⁴⁷ no ABC paulista (ROMÃO, 2006). O processo de redemocratização tem nos petroleiros um grande aliado, tendo estes contribuído na reconstrução do movimento sindical a partir das práticas do Novo Sindicalismo, com suas ações políticas e de solidariedade. Este novo ânimo tomado pelos sindicalistas afirmou-se, sobretudo, no papel de destaque ocupado pelos sindicalistas “combativos” na fundação, em 1980, do maior partido de esquerda da história dos trabalhadores brasileiros: o PT.

Os petroleiros terão um papel importante na fundação do PT e na consolidação da Central Única dos Trabalhadores (CUT).⁴⁸ Jacó Bittar, Petroleiro desde 1962, um

⁴⁷ “O NS tenciona inovar nas suas ações. Aprimoram-se os meios de comunicação entre as bases e as direções. [...] Algumas bases produzem informativos diários, que trazem notícias com questões específicas da categoria, abordam questões gerais e mesmo algumas matérias de utilidade pública. Politizam as atuações dos cipeiros e incentivam que seus filiados entrem com ações na Justiça do Trabalho de forma coletiva ou individual, visando a fazer avançarem os direitos. Utilizam atividades lúdicas nos locais de moradia e nas sedes dos sindicatos, muitas sedes são transformadas, nos fins de semana, em locais de apresentações artísticas e pontos de encontro. Busca-se politizar o cotidiano de vida e trabalho. Defendem métodos mais democráticos e transparentes nas relações das direções sindicais com os trabalhadores. Mesmo sem anuência do Ministério do Trabalho (MT), tencionam dotar os estatutos das entidades de mecanismos que ampliem a transparência e a democracia na relação com as bases. Combatem a tutela do Estado e procuram romper com as políticas salariais restritivas, negociando diretamente com os patrões, utilizando-se para isso das greves como forma de obter negociações coletivas ao nível das empresas” (ROMÃO, 2006, p 111-2).

⁴⁸ “A CUT é a central que encarna toda essa série de novas formulações e práticas do NS. [...] A CUT, de tal modo, se tornou a maior e mais representativa central de trabalhadores do Brasil. Adotando uma postura claramente de esquerda, a CUT abriga em seu interior uma interessante diversidade de concepções. Essas diferenças estão, desde o nascedouro da central, em disputas.

dos fundadores do Sindicato de Campinas e Paulínia, foi, ao lado de Lula e Olívio Dutra, um dos fundadores do PT. A partir do vínculo com a Central, começa a fortalecer-se uma unificação e fortalecimento das entidades petroleiras, crescendo o número de sindicatos filiados a CUT, facilitando a unidade política entre os trabalhadores.

Os fins da década de 1970 e a década de 1980 são marcados pela retomada das lutas e reivindicações dos petroleiros, corporificado pela realização de diversas greves por esta categoria, bem como pela aproximação ao “Novo sindicalismo” e um momento que os Sindicatos petroleiros assumem filiação a CUT, bem como contribuem para a criação e consolidação da mesma. Esta construção de parcerias não está isenta de disputas políticas, inclusive dentro do próprio movimento, marcado pelo avanço de articulações de esquerda dentro da categoria, na medida que os dirigentes ligados à empresa e a ditadura perdem as eleições.

Dois campos mais bem definidos passam a se confrontar dentro da organização das ações petroleiras, atrelados a campos em disputa no cenário nacional, conforme explicita Romão (2006). Os sindicalistas ligados ao PCB, PCdoB, MR8 e antigos pelegos se unificam em torno da denominação “Unidade Sindical” e os demais se articulam em torno de denominações como “Independentes, Combativos e Autênticos”.

É este último grupo que, organizado enquanto bloco político em oposição a “Unidade Sindical”, vai aliar-se a “Oposição Sindical”, em construir o Bloco Combativo, que viria a ser chamado de “Novo sindicalismo” – e que vai vir a formar a CUT em 1983. Este bloco tinha um posicionamento claro de independência do governo e critica a estrutura sindical. Para Teixeira (2009), desde o processo de formulação da CUT, as diferenças em torno da política estratégica da Central tinham como tema principal a relação com o Estado.

As duas principais instituições representativas dos trabalhadores nos anos 1980, o PT e a CUT, surgem como herdeiras do Novo Sindicalismo. Elas trazem similaridades no que diz respeito às posições políticas e ideológicas, quanto ao perfil socioeconômico de seus militantes, sendo perceptível o vínculo entre os dois (SILVA, 2013).

As bandeiras e concepções em debate podem ser acompanhadas, de forma bastante simplificada, através das resoluções aprovadas e embates travados nos seus diversos congressos.” (ROMÃO, 2006, p. 112).

As duas entidades apresentam composição profissional heterogênea na qual se destacam os trabalhadores manuais qualificados do setor privado e assalariados médios do setor público. Igualmente, tanto a CUT quanto o PT apresentam uma grande heterogeneidade política e ideológica, agregando diversos agrupamentos, desde setores progressistas da Igreja Católica até correntes trotskistas, passando por intelectuais e sindicalistas independentes. [...] Tanto no PT quanto na CUT, o que prevalece é uma miscelânea de posições, na qual se destaca uma prática cotidiana reformista, típica de partidos e organizações sindicais socialdemocratas, e a defesa de um genérico “socialismo democrático” (SILVA, 2013, p. 04).

É no bojo destas aproximações e negociações de organismos de representação dos trabalhadores que surgem duas outras Centrais Sindicais importantes no cenário contemporâneo, mas com um claro papel de defesa de interesses de classe distintos dos interesses dos trabalhadores: em 1986 surge a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) que em 1988 adota a denominação de Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT). A CGT aglutina os sindicalistas ligados ao MDB, PCB, PCdoB, MR8, pelegos reciclados, e do “sindicalismo de resultado”. Por sua grande heterogeneidade, como resultado das diferenças existentes dentro dela, ocorre em março de 1991, em São Paulo, o congresso de fundação de mais uma central - a Força Sindical (FS), apoiada no sindicalismo de Estado.

Suas lideranças aderem à agenda neoliberal, defendem as políticas de privatizações, de desregulamentações do mercado de trabalho e se posicionam contrários às lutas sindicais que visavam a resistir à sanha voraz do capitalismo neoliberal (ROMÃO, 2006, p. 109)

Neste cenário adverso para os Sindicatos dos Petroleiros, uma aproximação com a CUT representa uma tentativa não só de unificação da categoria, mas estar atrelado a ala mais à esquerda da representação dos trabalhadores. Na tentativa de garantir a organização e a unidade, a consolidação do processo de unificação da categoria se fortalece em 1992, com o I Congresso Nacional dos Trabalhadores do Sistema Petrobrás (CNTSP), concluindo-se no ano seguinte com a criação da Federação Única Petroleira⁴⁹, entidade responsável pela unidade da categoria no âmbito nacional. Para Romão (2006, p. 194),

⁴⁹ “Em 1962 ocorre a I Convenção Nacional dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo. Dele participaram delegações da Guanabara, Rio de Janeiro, Bahia e Alagoas; em 1963 a CGT organiza

[...] apesar da diversidade de pensamento político de esquerda que existe na direção do movimento petroleiro, as forças políticas têm sabido conviver e fazer crescer a luta a partir da pluralidade. O fato de a direção da FUP ser escolhida a partir da proporcionalidade qualificada é prova incontestável dessa afirmação.

Dentre as forças que compõem esta pluralidade no interior da FUP, a corrente Articulação Sindical mostrou-se hegemônica. Apesar das críticas de impor-se pouco classista e democrática na organização das lutas, no âmbito da organização do Movimento petroleiro, a FUP demonstra claro posicionamento político durante a década de 1990, promovendo diversas discussões sobre a reestruturação produtiva, o neoliberalismo e as tentativas de privatização da Petrobras.

É neste contexto de efervescência política, com uma pauta de luta que vai para além dos muros dos Sindicatos e da Petrobras, que em 1995 os petroleiros organizam uma greve que foi duramente reprimida pelo governo de FHC: “A greve de maio/junho termina com 95 demitidos; sindicatos sob uma intervenção branca, com suas contas bloqueadas e bens penhorados.” (ROMÃO, 2006, p. 189).

A Federação tem um papel central de resistência a esta repressão durante as greves de 1994 e 1995, demonstrando tentativa constante de negociação com o governo, mas mantendo firme e unificado o posicionamento dos petroleiros, cumprindo papel importante de resistência, denúncia e organização de mobilizações. Em um momento tão importante e tão duro para os petroleiros, nas represálias à greve de 1995, a FUP demonstra clareza nas reivindicações, fortalece o movimento dos petroleiros e pressiona o governo a cumprir acordos e respeitar as negociações.

A greve dos petroleiros iniciada no dia 03 de maio de 1995 não foi uma iniciativa isolada da FUP. Foi articulada pela CUT com as categorias que estavam em processo de luta, seja pela data base, seja por estarem

o Encontro Nacional de Petroleiros na Guanabara, quando é criado o Comando Nacional pelo Monopólio Integral; em 04 de junho de 1965 ocorre o I Encontro Nacional de Dirigentes Sindicais dos Trabalhadores de Petróleo; em 1977 cria-se o Departamento Nacional dos Petroleiros e Petroquímicos, ligado a CNTI; em 1981 os petroleiros de São Paulo fazem campanha salarial unificada aglutinando Mauá, Paulínia, Cubatão e São José dos Campos; em 1983 existe o Departamento Nacional de Petróleo (reunia os 14 sindicatos); em 1985 é criada a Federação Nacional dos Petroleiros e o Departamento Nacional dos Petroleiros; em 1986, é criado o Departamento Nacional dos Petroleiros da CUT (DNPC); em 1986, criam o Comando Nacional dos Petroleiros; 1989 criado o Departamento Nacional dos Químicos da CUT (DNQ-CUT); em 1990 o DNQ-CUT se transforma em Confederação Nacional dos Químicos da CUT (CNQ-CUT); em 1992 ocorre o I Congresso Nacional dos Trabalhadores do Sistema Petrobrás (CNTSP); em 1993, no II CNTSP, é fundada a Federação Única Cutista Petroleira (FUC-P); em 1994, no III CNTSP, a FUC-P se transforma em Federação Única Petroleira (FUP)” (ROMÃO, 2006, p.190).

reivindicando. O comportamento da FUP e dos petroleiros na greve de maio/junho de 1995 guardou identidade com a história da categoria. Desde o movimento de massas que originou a Petrobrás, é possível perceber que os grandes eventos sócio-políticos no Brasil têm rebatimento nas mobilizações dos trabalhadores no petróleo (ROMÃO, 2006, p. 434)

Esta batalha enfrentada pela movimento grevista foi construída e fortalecida pela Central Única dos Trabalhadores e pela FUP, garantindo uma direção consciente, advinda de uma organização sindical unitária. Da criação da FUP em 1993 até a greve de 1995, a Federação se fortalece e constrói uma unidade na categoria, de forma que a paralisação ocorra sob a iniciativa e um comando único.

Neste íterim a CUT se fortalece e constrói uma pauta de reivindicações de questionamento ao neoliberalismo e ao Governo de FHC, fortalecendo o discurso do “sindicato cidadão” e consequente proximidade importante a outros Movimentos Sociais. Para Silva (2013) a prática cotidiana das entidades filiadas à CUT centra-se nas demandas corporativas das categorias econômicas e profissionais, e a prática reformista de seus sindicatos.

[...] no que se refere às demandas gerais dos trabalhadores, o discurso do socialismo foi substituído pelo discurso da cidadania, mas o que de fato continuou pautando a prática cotidiana do sindicalismo cutista foi as demandas específicas das categorias econômicas e profissionais representadas pelos sindicatos filiados à Central (SILVA, 2013, p. 7-8).

Tentando compor estratégias que concilhassem interesses particulares e gerias dos trabalhadores, somado a postura defensiva que a CUT assume, acirram-se

[...] a ambiguidade entre a prática reformista cotidiana dos sindicatos cutistas direcionada para as demandas específicas das categorias profissionais e o discurso de transformações econômicas, políticas e sociais mais amplas voltado para o conjunto dos trabalhadores brasileiros (SILVA, 2013, p. 7-8).

Apesar da prática reformista, no período de ofensiva conservadora de FHC, a Central consegue unificar seu discurso e pautar a crítica ao neoliberalismo, às privatizações, as tentativas de gerar superávit primário como garantia de pagamento dos juros das dívidas interna e externa, à desorganização dos serviços públicos e ao desmonte do Estado. Ao sustentar a bandeira contrária ao desmonte do Estado, há uma paulatina e crescente participação do funcionalismo público nas instâncias deliberativas da Central.

Mas foi a eleição de um aliado à Presidência da República, Luiz Inácio Lula da Silva, que provocou uma grande inflexão na direção política da maior central sindical do país. A eleição de Lula desencadeou a busca do ajustamento do discurso e da prática sindical a uma nova realidade política: a presença de um aliado no poder, que parecia representar a vitória de setores progressistas e democráticos da sociedade.

Para eleger-se, entretanto, o PT realizou acordos e alianças com grupos de interesses bem diferenciados, de cariz progressistas a conservador, juntos em uma mesma coalização política. Atender a interesses bem diferenciados vai fazer com que um elo da disputa fortaleça-se mais que outro. “Nesta perspectiva, não obstante sua aliança histórica com o partido no poder, o sindicalismo seria apenas mais um entre diversos outros atores políticos a disputar a agenda do novo governo.” (SILVA, 2013, p. 14). Somava-se a isso três potenciais limitadores indicados pela própria Central: um cenário de crise da economia mundial, a “herança maldita” do governo FHC (estagnação econômica, desemprego e desmantelamento do aparelho estatal) e a persistência das forças conservadoras no interior do Congresso Nacional.

Fato é que fazer a crítica a este governo demonstrou-se muito melindroso, seja pela esperança depositada no mesmo, ou pelos vínculos históricos construídos pela Central, o PT e Luiz Inácio. Assim, a Central passa a assumir uma posição ambígua e fazer críticas de forma menos acentuada, como por exemplo a Reforma da Previdência proposta pelo Governo Lula:

De um lado, para contemplar setores do sindicalismo do setor público, a Central criticou o processo de negociação e aspectos pontuais da proposta; de outro, para não correr o risco de romper com o governo aliado recém-eleito, evitou caracterizar o projeto de reforma previdenciária do Governo Lula como uma mera continuidade da reforma do Governo FHC (SILVA, 2013, p. 18).

A CUT optou pela crítica pontual da continuidade da política previdenciária do Governo FHC, sem desgastar a imagem do governo aliado (postura que ao nosso ver, foi retomada inúmeras vezes até hoje). Em linhas gerais, a conciliação de interesses vem permeando a construção da CUT, e pode referir-se, em parte, à necessidade da CUT manter a coesão interna entre as diferentes tendências políticas representadas pela Entidade, das mais moderadas as mais radicais, bem como ao receio de destruir os laços construídos com o governo. A relação da CUT com o governo reforça a

ambiguidade da Central, fazendo com que esta opte em muitos momentos pelo silêncio (SILVA, 2013).

Alguns analistas são bem pessimistas para esta “nova fase” que se inicia (BRAGA, 2012; OLIVEIRA, 2003), chamando de “hegemonia às avessas” (OLIVEIRA, 2003), afirmando que o governo de Lula e do PT instrumentalizou a pobreza e a gestão burocrática dos conflitos sociais, despolitizando as lutas dos trabalhadores. O governo eleito dava continuidade a política econômica herdada do PSDB (em torno do regime de metas de inflação, do câmbio flutuante e do superávit primário nas contas públicas) ao mesmo tempo que garantia pequenos avanços na área social (como o Bolsa Família, por exemplo)⁵⁰.

O envolvimento da elite da Burocracia Sindical as ações do governo foi uma tônica da administração petista. Esta burocracia passa a fazer parte dos Conselhos de administração dos fundos de pensão, numa estratégia de atrelar grandes capitalistas, administradores de fundos de previdência complementar, a representantes da classe trabalhadora. Braga (2012) analisa a dialética do lulismo, afirma que esta combina o “consentimento passivo das massas” (seduzidas pelas políticas públicas redistributivas e modestos ganhos salariais que proporcionam aumento do nível de consumo) como “consentimento ativo das direções sindicais” (seduzidos por posições no aparato estatal e incontáveis vantagens materiais proporcionadas pelo controle dos fundos de pensão). Este consentimento tem origem na retomada da aproximação dos Sindicatos de São Bernardo do Campo ao sindicalismo de Estado, bem como a incorporação dos militantes mais destacados ao aparato burocrático, ainda na década de 1980 (BRAGA, 2012).

Para o autor, a hegemonia lulista foi uma reviravolta transformista entre sindicato e aparelho do Estado – prova disso é que metade dos cargos de direção e assessoramento (cerca de 1.305 vagas no total) são ocupados por sindicalistas que passaram a controlar um orçamento anual superior a 2 bilhões. Além de posições estratégicas dos fundos de pensão das empresas estatais terem sido ocupadas por dirigentes sindicais⁵¹. O autor traz outros fatos para sustentar a tese de que o

⁵⁰ Braga (2012) faz uma análise mais detalhada desta política e do seu significado para o apoio das classes populares ao PT. Nossa preocupação aqui é analisar as implicações da vitória do Partido dos Trabalhadores para o Movimento Sindical.

⁵¹ “Os fundos de pensão do Banco do Brasil, a Previ – que administra um patrimônio de cerca de 150 bilhões de reais – e da Petrobras, o Petros – com um patrimônio na casa dos 40 bilhões de reais -, encontram-se sob o controle de centrais sindicais alinhadas ao governo federal.” (BRAGA, 2012, p. 204).

sindicalismo brasileiro elevou-se a condição de ator estratégico no tocante ao investimento capitalista no país:

[...] vários deles (dirigentes sindicais) assumiram posições de grande prestígio em empresas estatais – como por exemplo, Petrobras e Furnas Centrais Elétricas -, além de integrarem o conselho administrativo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). O governo federal promoveu ainda, uma reforma sindical que oficializou as centrais sindicais brasileiras, aumentando o imposto sindical e transferindo anualmente cerca de 100 milhões de reais para essa organização. (BRAGA, 2012, p. 204).

Os fundos de pensão transformam-se em peças-chaves para a reprodução do atual modelo de desenvolvimento brasileiro, sendo uma ofensiva para os trabalhadores, por contribuir com a elevação da taxa de exploração da Força de Trabalho como por contribuir para a degradação do meio ambiente – e ainda assim atraia o interesse, o envolvimento e a defesa dos sindicalistas.

Sindicatos isoladamente, no caso aqui estudado, o Sindipetro-NF, conseguem fazer uma crítica do governo do PT, manifestando o “apoio crítico” a Dilma nas últimas eleições presidenciais, utilizando-se da comparação com a Era FHC. Não há como desqualificar esta comparação, uma vez que a Petrobras, talvez mais que qualquer outro setor, tenha sofrido a experiência negativa da adoção do neoliberalismo no país, seja pelo viés da privatização, seja pela tentativa (bem sucedida em alguns momentos) de desqualificação e enfraquecimento do movimento sindical.

Se no cenário nacional os Sindicatos tem se mostrado complementares as políticas federais, o Sindipetro-NF tem se mostrado mais ativo na defesa dos interesses dos trabalhadores⁵²: mantém uma postura de negociação, mas ao mesmo tempo demarca sua posição em relação a temas espinhosos, como a segurança dos petroleiros, englobando aí uma crítica severa às condições de trabalho, as subnotificações de acidentes (seja pela denúncia como pela fiscalização dos mesmos); à terceirização da força de trabalho; ao assédio moral (estimulando a denúncia e ligando o mesmo as condições de trabalho). maior dificuldade tem sido representar a base, dialogando com a mesma, como sugerem as falas dos entrevistados analisadas no próximo subitem.

⁵² As principais pautas, assumidas pelo Sindipetro-NF são: campanhas salariais, participação nos lucros e/ou resultados (PL-R), imposto sindical, jornada de trabalho; saúde, tecnologia e meio ambiente, justiça.

Em meio a esse cenário, a representação dos petroleiros passou a ser disputada por outro sindicato surgido em 1993, reclamando para si a representação dos trabalhadores terceirizados – O SINDITOB.

Ele surge em 1993, a partir da UNITOS (Unidade Independente dos Trabalhadores *Offshore*), fundada em 1992. O SINDITOB se reconhece como representante dos Empregados das Empresas Privadas/Terceirizadas que prestam seus serviços nas Plataformas de Perfuração, Produção, Prospeção, Operações Especiais e Extração de Petróleo em Alto Mar, bem como nas Atividades Fins e Meio nas Bases de Apoio e Unidades Operacionais, e luta em defesa dos direitos dos trabalhadores *offshore*, como ele se apresenta:

Com o crescimento e desenvolvimento do setor petrolífero e o aumento da terceirização do serviço por parte da tomadora de serviço, a Petrobrás, surgiu uma nova classe de trabalhadores, denominada categoria *offshore*. Estes trabalhadores exerciam suas atividades diretamente às empresas terceirizadas, razão pela qual não eram conhecidos como petroleiros (SINDITOB, 2014).

Neste fragmento de apresentação construído pelo mesmo, percebemos a estratégia política e ideológica de separar e dividir os trabalhadores, alegando o surgimento de “uma nova classe trabalhadora”, como uma classe diferente da classe de “petroleiros”. Até a denominação aqui é reafirmada: petroleiro é o funcionário Petrobras, o trabalhador terceirizado é a “categoria *offshore*”.

Esta pode ser uma tentativa de aglutinar os terceirizados, para que eles se reconheçam neste sindicato e não no outro já existente, que representa todos os trabalhadores do ramo do Petróleo. Mas é uma estratégia também de dividir a classe trabalhadora, enfraquecendo suas lutas e suas demandas, nos levando a questionar quais os vínculos políticos deste sindicato.

Com o surgimento da Categoria *Offshore*, surgiu também um problema, pois não havia um Sindicato que adequasse essa nova categoria profissional. Vários foram os Sindicatos que tentaram representá-los, mas além da diferença na atividade, havia também o tratamento diferenciado, discriminatório (SINDITOB, 2014).

Nossa leitura aqui é de que é verdadeira a dificuldade dos Sindicatos incorporarem as demandas dos terceirizados, uma vez que esta tem sim algumas particularidades, mas que não se pautam na diferença de atividade, e sim na diferença de inserção e vínculo de trabalho. É difícil também falar em uma “adequação” do

sindicato, uma vez que o mesmo é um terreno de disputa, constantemente construído por seus trabalhadores. O tratamento “diferenciado e discriminatório” não pode se constituir como uma divisor da classe, mas uma questão para trazer reflexões para a pauta sindical.

Atuando diretamente em sua base territorial, seu principal objetivo é proporcionar o bem estar aos trabalhadores, preservando sua integridade profissional e seus direitos através de um trabalho de conscientização árduo, honesto, tendo como finalidade a satisfação de seus filiados, no cumprimento de seus deveres e exercício de seus direitos (SINDITOB, 2014).

Percebemos um direcionamento político diferente entre estes dois organismos de representação (Sinditob e Sindipetro-NF), como ficará mais claro adiante, com as análises dos trabalhadores.

3.1 Os trabalhadores da perfuração e a representação sindical

Mas, quem é o Sindicato?
 Ele fica sentado em sua sede com o telefone?
 Seus pensamentos são secretos, suas decisões
 Desconhecidas?
 Quem é ele?
 Você, eu, vocês, nós todos.
 Ele veste sua roupa, companheiro, e pensa com
 A sua cabeça.
 Onde você mora é a casa dele.
 Luta!
 Mostre-nos o caminho que devemos seguir e,
 nós seguiremos com você.
 Mas não siga sem nós o caminho correto.
 Ele é, sem nós, mais errado.
 Não se afaste de nós.
 Podemos errar e você ter razão, portanto não se afaste de nós!
 Que o caminho curto é melhor que o longo, ninguém nega.
 Mas quando alguém o conhece e não é capaz
 De mostrá-lo a nós, de que serve sua sabedoria?
 Seja sábio conosco!
 Não se afaste de nós!
Bertolt Brecht

Dos 11 terceirizados entrevistados, 4 são filiados ao Sindipetro-NF, 1 ao Sinditob, 2 não souberam informar a qual sindicato são ligados, pois só há desconto

em folha e 4 não são sindicalizados. Dos 5 concursados entrevistados, os 5 são filiados ao Sindipetro-NF.

Percebe-se uma tendência entre os trabalhadores de filiação ao Sindicato ao qual a empresa é vinculada, mostrando que esta muita vezes não é uma escolha consciente e nem política, mas meramente formal entre alguns trabalhadores: “Ah... ah... a atual empresa, ela é filiada a outro sindicato. Na verdade, ainda não tenho... não verifiquei qual é.” (T4, 2014). É um tema tão superficial que T4 nem verificou a qual sindicato ele está vinculado. T6 (2014) também é sindicalizado ao Sinditob: “Hoje, ao Sinditob, né? Mas eu fui sindicalizado nessa época ao Sindicato da categoria. Hoje já não sou mais sindicalizado, sou sindicalizado ao Sinditob”.

Para alguns, esta vinculação é tão marginal, que nem sabem a qual Sindicato é vinculado: “[...] Nem sei (a qual sindicato sou filiado), eu sei que tem um desconto anual. Se você não quiser que tenha esse desconto, você tem que preencher um relatoriozinho, agora, nunca me enturmei nisso aí, não.” (T11, 2015).

Há o reconhecimento de que há uma liberdade para o trabalhador optar pelo Sindicato que ele quer filiar-se, mas há uma comodidade em optar pelo sindicato indicado pela empresa, ainda que este “não dê muito o sangue pelo pessoal”.

A gente tem opção, mas como a maior parte do pessoal a bordo é petroleiro, né?, pra gente não ficar assim fora do contexto, eu prefiro o nosso sindicato... apesar de que eu não acho que o sindicato dê muito a vida pelo pessoal, mas isso é uma outra questão (T6, 2014).

Uma questão que se coloca aqui é como estes trabalhadores vêem o sindicato, qual o seu papel na defesa (ou não) de seus interesses? Em que medida os trabalhadores veem o sindicato como um organismo que os representa? Esta foi uma questão que norteou as entrevistas. Alguns reconhecem o sindicato com fiscalizador da empresa, como se o papel fosse restrito a fiscalizar o cumprimento dos acordos coletivos:

Atualmente não sou sindicalizado, mais pela empresa sempre cumprir com os acordos. Eu nunca precisei de algo de diferencial referente ao sindicato. É claro que hoje em dia ao analisar o sindicato percebo que deveria ser sindicalizado para poder sempre melhorar o meu setor. Mas atualmente, pela empresa cumprir e eu também não tenho facilidade de ir ao sindicato, e também por isso ainda não me sindicalizei (T7, 2014).

T7 chega a expressar uma relação utilitária e individual com o sindicato: como nunca “precisou” do Sindicato não vê sentido em sindicalizar-se.

Para T9 (2014) a sindicalização passa também por uma escolha pessoal, do âmbito da vontade: “Não senti vontade ainda.” A dificuldade de envolver-se em projetos coletivos também é um fator dificultador, sendo a conquista individual, “evitar problemas” e “uma merrequinha a mais no final do mês” o norte de alguns trabalhadores:

Ah, porque quanto mais... quanto menos problema melhor [risos]. É porque acho que... não sei se vale a pena você... é... não sei vale muito a pena você ficar brigando por essas coisas, não. Não sei se realmente vai... no final vai valer a pena, se vai ser... (T10, 2014).

T10 percebe a participação sindical como um problema que pode ser evitado. T3 considera que a vinculação com movimentos sociais é uma forma de ficar “batendo cabeça”.

Falando honestamente, não frequento porque eu me envolvi bastante com movimentos de esquerda, movimentos não sindicais, mais ligados a movimento estudantil, mas eu saturei, já desisti de ser de extrema esquerda como era, hoje eu sou um neoliberal que quer ganhar uma “merrequinha” a mais, ter meu carro, minha moto, viajar, andar por aí do que ficar batendo cabeça com movimentos sociais (T3, 2014).

O sentimento de individualidade é presente nestas e em outras falas, e revela uma característica da contemporaneidade. Somado a isso, as conquistas obtidas pelo movimento dos trabalhadores são muitas vezes lentas e pontuais, e nem sempre são associadas à luta e demanda construídas coletivamente pelos mesmos. É mais interessante, política e economicamente para a empresa, que tais conquistas apareçam como “benesse” da empresa. Também pela volatilidade das conquistas, muitos trabalhadores não reconhecem o resultado das lutas e percebem a organização como uma forma de “morrer na praia”:

Ah, porque quanto mais... quanto menos problema melhor [risos]. É porque acho que... não sei se vale a pena você... é... não sei vale muito a pena você ficar brigando por essas coisas, não. Não sei se realmente vai... no final vai valer a pena, se vai ser... [...] No final das contas, se eu morro na praia eu acho que vou acabar morrendo na praia, não sei se eu vou conseguir chegar no meu objetivo final. É muito vago também, isso é uma coisa muito vaga. [...] Tinha que ser uma coisa, assim, juntar mais pessoas pra ir, juntar mais... e tem que ter esse interesse mais da gente com a Sindipetro e da Sindipetro com a gente. [...] (T10, 2014).

Percebemos a expectativa de ganhos concretos e imediatos, resultados muitas vezes distante daquilo que a luta coletiva proporciona.

O desconhecimento do Sindicato, a ausência, ou mesmo a não percepção da sua presença, também é uma barreira, apontada por alguns entrevistados:

Por causa de informação. A gente não tem informação nenhuma. [...] Não chega informação pra gente. [...] Sobre o sindicato, o que ele faz, como que atua, como é que ele... nada disso a gente nem sabe. Desce e sobe, embarca e desembarca e a gente não tem informação nenhuma (T8, 2014).

T5 (2014) também aponta este distancimento:

Eu não vejo que o sindicato esteja fazendo muita coisa não. [...] (Ele deveria) Brigar pela maior qualidade do trabalhador petroleiro, brigar por pagamentos de horas adicionais, por todas as empresas, aplicar a todas as funções.

Distancia esta também é percebida por T10 (2014):

Eu acho que muito pouco, muito pouco (a proximidade do SindiPetro-NF com os trabalhadores). Eu acho que podia ser mais. [...] Porque pra... às vezes, tem umas reuniões que nós temos que ir até a Sindipetro pra poder... Nem todo mundo tem essa disponibilidade de ir lá na Sindipetro. Acho que é preciso... teria que vir até [...] na empresa e parar pra conversar, porque nem todo mundo tem paciência também, "Ah, vou lá na Sindipetro", "Ah, não sei", sabe? Todo mundo... ninguém vai lá. Eu mesmo não vou. Eu queria ir, mas eu não tenho essa disposição de pegar um dia ir lá na Sindipetro, parar pra conversar, sabe? Eu não sei também se o pessoal da Sindipetro vai... como que é, se eles escutam a gente, se eles tentam fazer realmente o que propõem, se [não vai?] falar e botar nossa proposta pra empresa. Acho que podia aproximar mais.

T10 cobra uma aproximação do Sindipetro-NF mas ao mesmo tempo mostra uma dificuldade dele mesmo se aproximar. Mas afinal, quais são as expectativas dos trabalhadores em relação ao organismo de representação?

Tentando entender a percepção do trabalhador de como ele entende os organismos de representação da categoria, qual o seu papel na representação dos trabalhadores, indagamos aos entrevistados o que eles esperavam de um Sindicato. As respostas são diversas e mostram que nem sempre este organismo está associado à representação de interesses coletivos. Como exposto anteriormente, muitos percebem o sindicato como mero fiscalizador da empresa:

Bem, eu espero que o sindicato... espero... é bem... esperaria, né?, que o sindicato pudesse... pudesse tá verificando as nossas causas mais de perto, né? Principalmente nas questões que dizem... é com relação a... às folgas, à escala, se tá sendo cumprida, se não tá, né? (T4, 2014)

T7 (2014) também tem esta expectativa:

Eu espero dele (Sindicato) uma cobrança efetiva perante o que foi acordado com a empresa, uma cobrança, uma fiscalização efetiva perante esses problemas. É isso que eu acredito que possa melhorar, que ultimamente não vejo a cobrança do sindicato em cima das empresas referente a essa regularidades que deveriam acontecer.

T8 (2014) espera uma presença inclusive física do Sindicato, que ele se faça presente: “Indo até o local de trabalho lá. Conversar com cada um, explicar a situação. [...] Ouvir mais os trabalhadores, ir na área, conversar com cada um deles, dar atenção.” As expectativas dos trabalhadores são em alguns momentos restritas a questões aparentemente pontuais: dar atenção, ouvir os trabalhadores, acolher suas demandas. São expectativas concretas, mas insuficientes se não houver participação dos trabalhadores e possibilidade de construção de ferramentas para transformá-las em demandas coletivas.

Esta ausência do Sindicato é uma percepção que sobressai nas falas dos terceirizados. Em qual medida o Sindipetro-NF tem conseguido se aproximar destes trabalhadores?

Os concursados conseguem construir uma percepção do papel político do sindicato de forma mais clara. O fato de, dos 11 terceirizados entrevistados, apenas dois já terem participado de uma greve, trazem pistas para pensarmos nesta questão. Os terceirizados são, na sua maioria, trabalhadores jovens, muitos tiveram o primeiro emprego na indústria do petróleo, e não tem histórico de participação popular, de envolvimento com movimentos sociais e com organismos de representação de trabalhadores, de histórico de lutas e greves. Ser um “trabalhador da Petrobras” garante não só o acesso a renda e a direitos trabalhistas, mas ter acesso a alguma qualificação e um status. Trata-se de um grupo de trabalhadores composto por jovens, não qualificados ou semi qualificados (o “peão”), terceirizados, sub-remunerados (só conseguem salários melhores pelo embarque e “por andar na linha”) e inseridos em organização trabalhista que dificultam sua organização coletiva. É um setor que condensa três características das modernas relações de trabalho, elencadas por

Braga (2012): terceirização empresarial, privatização neoliberal e financeirização do trabalho.

Assim, eles tomam o papel do sindicato pelo que observam de ação no cotidiano: um papel fiscalizador, seja dos acordos coletivos, seja dos acidentes de trabalho que vem ocorrendo, como pontua T3 (2014): “Só vi presença do sindicato quando o colega faleceu agora [morte por acidente de trabalho]. Foi o único momento que eu vi o sindicato”.

T10 (2014) também percebe esta inserção pontual:

[...] eles (Sindicato) se aproximam só na época de dissídio mesmo. Fora isso, a gente não vê eles. Eles só aparecem na época de [inaudível] ou então quando você vai fazer um demissional também, tem uma entrevista com eles, é obrigatório você fazer uma entrevista.

Para os trabalhadores da Petrobras, o envolvimento político é percebido de outra forma: os cinco entrevistados são sindicalizados ao Sindipetro-NF e os cinco já participaram de greves. Entretanto, as expectativas que eles têm em relação ao Sindicato são mais modestas, mas também mais pessimistas, e as análises mais politizadas, levando em conta o papel político e econômico deste Organismo na disputa de poder: “Eu não espero melhoria, não (por parte do sindicato).” (P2, 2014).

P2 (2014) percebe as ações do sindicato muito mais voltada para a área de produção, que seria a atividade de maior destaque da empresa:

[...] já perdi a esperança de melhorar nesse sentido de dar mais atenção à perfuração. Eu vou lá, sobrevivendo de acordo com a maré, não tentando depender de sindicato pra nada, só no que se diz a respeito de acordo coletivo, no que atende à categoria toda, mas coisas específicas da perfuração, não espero nada do sindicato. E é tentando sair de lá da área da perfuração, porque eu sei que lá é um setor que nem a empresa, nem o sindicato tá ligando.

P2 vê um distanciamento so Sindipetro-NF da perfuração e sua estratégia de enfrentamento é bastante pontual e individual: sair da perfuração. P2 (2014) não vê no sindicato uma possibilidade de resposta e enfrentamento coletivo.

Eh... o sindicato tá até preocupado com a maioria, mas a perfuração sempre que é meio preterida, né? Todas as ações, todos os acordos. Depois que lembra: “Ih, rapaz! Tinha a perfuração!” Como foi o caso de desembarque e greves, às vezes, até esquece que tem as sondas pra poder fazer greve também, pra mandar aqui uma ata de uma reunião. [...] Eu vejo que... que se aproxima, sim, da produção, onde tá a maioria, onde tá todo mundo, onde tá,

né?, a menina dos olhos da empresa. Mas perfuração, cada vez mais deixada de lado.

A perfuração é uma área com grande número de força de trabalho terceirizada, podendo indicar que o Sindipetro foque suas ações nos Petroleiros Petrobras, como alguns entrevistados indicam: “Eu sei sim, que existe um trabalho da Sindipetro e do Sinditob, mas um pouco mais direcionados para os funcionários Petrobras.” (T3, 2014); “[...] conheci as pessoas do Sindipetro, né?, por causa das visitas, às vezes, no aeroporto, eles vão, né?, falar com o pessoal da Petrobras [...]” (T6, 2014).

Para nós, essa diferenciação é mais uma forma de dividir os trabalhadores, seus interesses e lutas coletivas. É interessante observar que tanto terceirizados como primeirizados se deixam envolver por essa diferenciação, que corre o risco de incorrer em uma divisão: Perfuração X Produção; Efetivos X terceirizados. Entretanto, é uma preocupação que deve guiar a organização sindical. Hoje o Sindipetro-NF tem 11.303 filiados, nos quais 1.293 são aposentados, 392 são trabalhadores da Transpetro (Petrobras Transporte S.A.), 509 do setor privado e 9.109 da Petrobras. As empresas que tem trabalhadores que são representados pelo SindipetroNF são ao todo 17: Baker, BJ service, Brasdill, Cetco, Expro, Franks, GOREsearch, Halliburton, LA Falkon Bauer, Liber, Perbras, PWR, Saybolt, Schlumberger, Smith, Superior Energy, Tetra. Apesar de representar um número grande de empresas, os filiados ao Sindipetro-NF terceirizados representam apenas 4,5% do total de sindicalizados, enquanto os concursados representam 80,6% - a maioria esmagadora dos filiados. Talvez por isso o Sindipetro ainda seja visto como o “Sindicato da Petrobras”

Para P4 (2014), os Sindicatos de forma geral e o Sindipetro-NF de forma particular, vêm apresentando dificuldades em articular pautas coletivas, de enfrentamento a realidade dura e de revezes aos direitos dos trabalhadores, respondendo muitas vezes como uma burocratização das suas ações:

[...] um sindicato que sofreu um processo de burocratização, que é um sindicato tipo Sindipetro norte-fluminense, né? Que cê tem uma história de construção, de derrota do peleguismo e uma reburocratização, fruto das contradições que o próprio movimento operário tem.

É interessante notar também que as referências ao sindicato são mais recorrentes ao Sindipetro. A presença do Sinditob só é mencionada quando o trabalhador diz da sindicalização ao sindicato indicado pela empresa. A referência da

maioria dos entrevistados é o Sindipetro-NF. “Vejo o sindicato da Petrobras, especificamente dos trabalhadores da Petrobras, que é o Sindipetro, ele é bem ativo. É o único que eu vejo. Todos os outros são bem mornos. Acho que essa é a palavra, bem mornos.” (T7, 2014). T6 (2014) e T8 (2014) também têm esta percepção: “É, eu conheço, assim, alguma... Não conheço o sindicato; conheci as pessoas do Sindipetro, né? Por causa das visitas, às vezes, no aeroporto, eles vão, né? Falar com o pessoal da Petrobras, mas, assim, dizer em participação, não.” (T6, 2014); “Conheço mais esse daqui só (Sindipetro)” (T8, 2014).

Um trabalhador primeirizado destaca a estratégia de segmentação da classe pela presença de diferentes Sindicatos e percebe a presença do Sinditob como um sujeito político que disputa poder com o Sindipetro-NF, e tem seu surgimento guiado pela necessidade de enfraquecer a luta dos trabalhadores:

Eu digo que tem vários (sindicatos), né? Porque dentro da... Tem até sindicato que, brincadeira, ele tinha até setores da empresa, que trabalham no sistema, que são representados por esses profissionais de corte e costura de, enfim, qualquer sindicato que vale a pena o patrão se vincular e extrair; vale a pena pra ele, né? Sob o ponto de vista dele, direcionar aquele trabalhador. Então, por exemplo, tem sindicato de caldeiraria – o cara trabalha embarcado, mas é o... Sindicato de pintores industriais, tem o sindicato de trabalhadores *offshore*, que descaradamente tenta disputar com o SindiPetro [...] (P4, 2015).

A estratégia utilizada é fragmentar a classe trabalhadora, em especial a terceirizada, pulverizando os trabalhadores *offshore* por sindicatos de categorias: caldeireira, pintores industriais.

Essa disputa se dá no terreno da luta, havendo uma pressão por parte das empresas para que seus trabalhadores se filiem ao Sinditob:

É, isso (o porquê das empresas preferirem filiar os seus trabalhadores ao Sinditob e não ao Sindipetro) é bem claro, né? Porque com isso você tem, na verdade, o Sinditob é um sindicato cartorial, assim, de gaveta, né? Então, tá... existe mais pra arrecadar dinheiro do trabalhador e de criar uma burocracia sindical e de forma parasitária mesmo, negociando descaradamente os interesses dos trabalhadores em troca de suborno, de corrupção, do que um sindicato que sofreu um processo de burocratização, que é um sindicato tipo Sindipetro norte-fluminense, né? Que cê tem uma história de construção, de derrota do peleguismo e uma reburocratização, fruto das contradições que o próprio movimento operário tem. Não, o Sinditob é outra coisa, foi criado, montado de propósito pra poder tomar dinheiro do trabalhador e enganar os... enfim, uma experiência aí, que a gente tem, né? Os sindicatos pelegos foram aplicados aí no meio *offshore*, né? Tanto é que, hoje, o dono do Sinditob –

que eu chamo ele de dono, né? –, ele é vereador⁵³ em Macaé e foi colocado um representante dele pra ser o novo dono do sindicato (P4, 2015).

P4 entende que o Sinditob não pauta suas ações nos interesses dos trabalhadores. Para ele, não dá para desconsiderar os vínculos históricos do Sindipetro-NF com a classe trabalhadora, ainda que este, em sua análise, venha sofrendo um processo de reburocratização. Este sindicato reflete em seu interior as contradições da disputa contemporânea por hegemonia travada no âmbito macroeconômico. Já o Sinditob materializa o peleguismo no meio *offshore*, com claro direcionamento classista empresarial em seu seio.

Um trabalhador terceirizado menciona a dimensão de luta coletiva que deve ser assumida pelo Sindicato, ao trazer a tona a discussão da redução da carga horária e do aumento do número de trabalhadores:

Espero que eles consigam a escala 14x21 para todos. Eu não vejo que o sindicato esteja fazendo muita coisa não. [...] (Ele deveria) Brigar pela maior qualidade do trabalhador petroleiro, brigar por pagamentos de horas adicionais, por todas as empresas, aplicar a todas as funções. A gente entra e não tem hora pra sair, muitas vezes você é engabelado, tem que ser afundo mesmo. Ter maior qualidade de vida, brigar por mais equipes (T5, 2014).

A fala deste entrevistado demonstra que ele tem uma percepção que as demandas que se colocam no seu cotidiano são coletivas e deviam ser respondidas desta forma. Mas ao mesmo tempo, não percebe no Sindicato este engajamento na luta: “Eu não vejo que o sindicato esteja fazendo muita coisa não.”, responsabilizando o mesmo pela construção desta pauta de luta, afirmando que esta é uma luta do Sindicato, como uma organização autônoma e exterior a ele trabalhador, não uma luta coletiva que deveria ser construída por todos.

P4 entende que o Sindicato tem uma função que está para além de organizar pautas reivindicatórias – ele tem um papel histórico junto a classe trabalhadora, mas que o Sindipetro-NF precisa retomá-lo:

Ah, é isso, assim, como tem essa visão, eu acho o sindicato, ele tem que resgatar – na minha opinião, né? – que ele *tem que resgatar a consciência da classe trabalhadora, da classe operária, daqueles que vivem com a sua própria força de trabalho. Tem que ser um meio de organização dessas pessoas, né?* E é isso, né? Acho que esse é o principal papel do sindicato, né? Algumas pessoas vão falar: “Ah, não, é aumentar meu salário; é aumentar meu direito”. Sim, mas o papel principal é esse, né? *É servir de um*

⁵³ Amaro Luiz é Presidente do SINDITOB e vereador em Macaé.

espaço coletivo de reflexão, de atuação, pra que a classe execute seu papel histórico, que é tomar o poder das mãos do, da [riso] da elite, né? Daqueles que exploram a nossa força de trabalho, que vivem explorando a nossa força de trabalho. Esse eu acho que é o papel fundamental do sindicato, né? (P4, 2015).

P4 percebe a necessidade de resgatar a consciência de classe, que não se dá de forma espontânea. Concordamos com ele que o papel central do Sindicato é resgatar essa consciência, como primeiro movimento para organização da classe, para romper com a fragmentação e aglutinar os trabalhadores. Para isso, há de haver uma clareza dos representantes sindicais deste papel, mas também proximidade com os trabalhadores, com a base. A falta de diálogo, de proximidade com a base é apontada por outro entrevistado:

O que eu espero de um sindicato, eu acho que, principalmente, né?, que tenha contato com seus sindicalizados, né?, pra você ter ideia da tua... Eu já sou sindicalizado há cinco anos, pelo menos eu faço a contribuição sindical pra eles e nunca recebi nenhum contato. Eu acho, assim, o sindicato, mesmo que você não seja sindicalizado, mas só de você fazer a contribuição sindical, né?, em um dia do seu trabalho por ano, poderiam fazer contato, com alguma pergunta, com alguma coisa que pudesse ajudar você ou a classe. Nada é feito [inaudível] então, eu acho que eles seguem bem a linha dos políticos do Brasil, né? Na época da eleição, tudo, né? E depois você não vê mais o político, o político não te procura, não faz absolutamente nada, mesmo que você seja líder de um grupo, alguma coisa, não há o menor interesse em saber se tá havendo alguma [tensão/atenção?] das suas vontades, né?, das suas aspirações. Não há isso. É meio decepcionante isso (T6, 2014).

Mais uma vez aqui a responsabilidade do “contato” é de inteira responsabilidade do Sindicato. Sem dúvida é imperativo que os sindicatos construam canais democráticos de diálogo e de aproximação aos trabalhadores, inclusive para que deixem de ser “o sindicato da empresa” ou o “Sindicato da Petrobras” e passem a ser reconhecidos como “o Sindicato dos trabalhadores”. Este “contato”, entretanto, deve construir não só canais de diálogo, mas investir na formação política dos trabalhadores. Algumas tentativas realizadas pelo Sindipetro-NF nesse sentido foram observadas no decorrer da pesquisa: visitas ao Aeroporto de Macaé para diálogos com os trabalhadores, palestras sobre segurança nas plataformas e a própria criação do “Setor privado” no Sindipetro. O setor existe desde a criação do Sindicato, mas é a partir dos anos 2000 que este ganha destaque e investimento por parte da diretoria – O Setor passa a ter este nome, ganha uma sala e os serviços de uma secretaria. É a partir deste momento também que o Sindipetro-NF obtém o direito de participar na

negociação salarial com as empresas, tornando o sindicato mais próximo dos trabalhadores e da sua demanda.

Mas estas iniciativas precisam ser fortalecidas, como vem sendo apontado pelos trabalhadores. Este é um grande desafio posto, uma vez que a dificuldade de engajamento em projetos coletivos é uma realidade dos nossos tempos. Somado a isso, o dia a dia de trabalho, a realidade cotidiana dos trabalhadores da indústria do petróleo, são outro fator de limitação real tanto para a aproximação como para o engajamento dos trabalhadores: “o trabalhar embarcado” coloca uma condição de trabalho em que o trabalhador fica pelo menos 14 dias “no mar”. Quando desembarca, o trabalhador fica ávido pelo período de descanso, de proximidade com a família e pelo seu momento de tempo disponível. Nesse interim desembarcado, ele não “tem tempo” para se envolver em atividades políticas e coletivas. Em muitos casos (diríamos na maioria, em nossa observação durante a pesquisa), os trabalhadores não residem em Macaé ou na região, sendo a distancia física do Sindicato outro fator dificultador. É comum que no dia de realização de assembleias, fóruns, seminários, Congressos, manifestações... o trabalhador ou está embarcado, ou está em sua cidade de origem.

Com este distanciamento, muitas das vezes o trabalhador encontra saídas individuais para problemas coletivos, como relata P3 (2014):

A gente não tem que ganhar... eh... existe dissídio coletivo, existe uma negociação. Aí, a empresa, o sindicato negocia, por exemplo: lá em 2007, instituíram, quando fizeram o plano de cargos e salários, instituíram o tal do, da remuneração mínima por nível e regime... e região. Então, dividiu-se o Brasil em três regiões: região sudeste, região norte e a região sudeste-sul, norte-nordeste e região norte, e os salários são diferenciados. Isso é justo? Se a gente trabalha numa mesma empresa, porque que os salários são diferenciados? Não deveriam ser. E aí, tá. Aí, fizeram a redação lá do... do... desse... desse... desse... eh... dessa remuneração. Aí, colocaram lá que seria o salário-base, a diferença do salário básico, tirando algumas vantagens pessoais, não sei o que, e seria paga. O sindicato viu que aquilo era um... a empresa estava fazendo errado e o sindicato ficou quieto. Quando foi que começou, a empresa começou a fazer o cálculo, que se cobrou, a empresa: – Não, eu tô fazendo certo, vocês tão fazendo errado. – Tá, mas a gente não... negociou isso aqui, então tem que ser pago assim. Aí: – Não, não vou pagar desse jeito. Depois de muito tempo, aí entrou-se na justiça pra poder... porque trabalhadores individualmente começaram a entrar, porque entenderam que tava certo, e começaram a ganhar essas causas, aí o sindicato também entrou pra fazer o coletivo.

Para P3, o Sindipetro-NF tem uma dificuldade de aproximação dos trabalhadores, de dialogar, de explicar temas que são de seu interesse. T11 também

sente esta ausência de diálogo ao falar o dissídio: “Tem, é anual, tem o dissídio, mas aí a gente não tem acesso nenhum. Já, quando chega... “Ah, cês vão ter aumento de 5%” e é isso mesmo.” (T11, 2015).

É interessante observar que ao tratar do dissídio os trabalhadores estão tratando da sua remuneração, da garantia de sobrevivência. A alienação é tão grande que T11 não se implica nem com o sustentáculo da sua sobrevivência. “Ah, cês vão ter aumento de 5%” e é isso mesmo. Percebe-se uma resignação, uma aceitação do que foi proposto, mostrando mais uma vez a dificuldade de reconhecer no Sindicato um interlocutor capaz de representar seus interesses.

Olha, é... eles... é... eu não vou saber te explicar no sentido de, por exemplo, existe a CIPA com plataforma, eles deveriam fazer embarques, né?, nas reuniões da CIPA... na P10, eu nunca vi um diretor ir lá, pelo menos, nas minhas escalas de trabalho, eu nunca vi nem soube de um diretor ir lá participar da reunião da CIPA. Os acidentes de trabalho, só depois que acontece, aí eles entram, por exemplo, quando era o governo oposição, eles não... eles entravam, aí viam, diziam, alegavam que eles não concordavam com o grupo de trabalho montado pra investigação daquele acidente, que eles não concordavam com o laudo e não assinavam. Diziam assim: “Ah, não, não concordo com esse laudo”, mas também não davam um laudo diferente, eu não via, pelo menos, eu não conseguia enxergar isso. E nos atuais acidentes de hoje, eu vejo, o que eu sei é o que eu vejo no jornal, o que eu vejo na imprensa. “Ah, estamos investigando, estamos isso, estamos aquilo”, entendeu? Então, eu não sei, porque é muita coisa e como, como é que eles mesmo me falaram uma vez? “Ah, nem tudo que se pede é plausível”. Então, às vezes, eles também criam certos obstáculos ou certas tempestades num copo d’água desnecessárias, tá? Eu vejo muito por esse lado também, em certas situações. Em outras, não. Em outras realmente eles têm que fazer, ter uma atitude, ter uma postura, têm que bater, têm que brigar. Mas eu não vejo, não consigo enxergar muito onde eles atacam isso, porque eu não consigo ver (P3, 2014).

Este é um desafio colocado ao Sindicato: criar formas de diálogo e aproximação que respondam a esta realidade. Em contrapartida, nenhum canal será suficiente, para atender demandas e expectativas, se o trabalhador não se envolver com as demandas coletivas e a necessidade de construção de uma pauta de luta e negociação. E para viver a militância, sem duvida é preciso abrir mão de alguma coisa do cotidiano – por exemplo, alguns dias de convívio com a família. Esses dias, no entanto, são escassos e permeados de “trabalho” (mesmo para o trabalhador terceirizado que tem uma escala fixa, “certinha”, como disse um trabalhador, reuniões, treinamentos, palestras, conferir material.. são atividades que são comuns no desembarque, não contadas como trabalho que deve ser remunerado). Como conciliar a necessidade (sim, é uma necessidade) de utilizar o tempo disponível em

atividades de lazer e socialização e envolver-se em atividades de militância, superando o fator da distancia física de moradia do trabalhador?

3.2 Diferenciação entre efetivos e terceirizados e a disputa “intraclasse”

Isso é um pacote completo. É isso: cê fragmentar a unidade dos trabalhadores de tal forma que você tem, não tem possibilidade de cimento, né? De cola, né?
P4, 2014

As diferentes formas de diferenciação entre efetivos e terceirizados apontadas nos capítulos anteriores refletem-se não só no cotidiano de trabalho, mas também na forma como os trabalhadores se percebem enquanto “petroleiros” e enquanto classe trabalhadora. Há uma subdivisão entre trabalhadores de “primeiro” e segundo nível: há petroleiros e terceirizados.

Esta segregação não é aleatória. Silva e Franco (2007) analisam como a terceirização acarreta a pulverização dos trabalhadores e a fragilização sindical, uma vez que ela estabelece um fosso entre os trabalhadores do Núcleo estável e trabalhadores terceirizados. O trabalhador terceirizado possui um estatuto inferior ao trabalhador primeirizado. O que isso significa nas vidas dos sujeitos terceirizados? O que significa ter o crachá “cor de coco”, vivenciar a “escala do corno”, saber que é preciso realizar a tarefa dada seja em que condição for, afinal, “onde passa uma barata passa um peão”? Para que construir estratégias de se pensar que “o terceirizado é o outro”? Como enfrentar a insegurança, trajetórias de trabalho perpassadas por constantes mudanças de empresa e de função, assumir múltiplas tarefas, apreensão de ser responsabilizado por um *downtime*... Como sublimar a perversa relação de poder criada entre os próprios trabalhadores? Como estas condições são vivenciadas por estes trabalhadores?

Para Thébaud-Mony e Druck (2007), dispersão, rotatividade, instabilidade, insegurança, competitividade, etc. são características típicas da condição de terceirizado, que contribuem para fragilização da capacidade de luta e ação coletiva, que atinge os sindicatos. Esta diferenciação é percebida e reproduzida entre os próprios trabalhadores, configurando-se em relações de disputa e preconceitos:

O que eu observava e observo é que [...] a conversa entre os primeirizados e os terceirizados é uma distância muito grande. Porque, não vou generalizar que são todos os concursado, mas a grande maioria por ter aquele crachá verde, se acham os “reis da cocada preta”. Primeiro, os caras trabalham 14X21, já muda muita coisa, esses caras tem uma PLR maravilhosa, dependendo de quanto eles ganham tem uma PRL, esses caras tem uma mordomia, que tem um carro que busca eles na casa deles e levam lá pra São Tomé, onde eu vou embarcar. Trabalhar na Estatal que muita gente hoje consegue trabalhar na Estatal; que ela não te dá grandes salários, mas te dá grandes benefícios. Então os trabalhadores se sentem superiores aqueles lá, “daquela empresinha lá”. Então sou o cara que manda aqui. E geralmente os cargos fortes lá na Petrobras, os fiscais, são todos da Petrobras, então os caras se impõem (T1, 2014).

Essa diferenciação não é causada a princípio pelos trabalhadores, mas pelo tipo de vínculo e pela forma de organização do trabalho. No cotidiano da produção, entretanto, ela se transforma em “privilégio”, incorporado pelos primeirizados e reproduzido no dia a dia da plataforma:

Mas por eu ser da Petrobras e pelos conhecimentos que eu tenho eu posso ir lá ao refeitório e dizer que eu quero um ovo, um ovo assim com queijo e bacon. Mas para aqueles lá eu posso usar a galinha. A cabine pra fazer ligações e os terceirizados não podem usar a internet dos primeirizados por quanto tempo precisar. Os terceirizados e os primeirizados têm uma grande rivalidade (T1, 2014).

Com o tempo, o “privilégio” transformar-se em rivalidade e discriminação: “Existe uma grande rivalidade, uma discriminação. Isso é um fato tanto na jornada de trabalho, quanto no descanso, no salário, na alimentação, nas acomodações, em tudo” (T1). A não aceitação dos terceirizados como iguais é tão intensa, que um dos entrevistados compara a sua situação a de um ex detento que não se adequa e não é aceito na sociedade: “Eu posso assim dizer, o presidiário que já cumpriu sua função, e depois vem pra sociedade e a sociedade não aceita mais ele” (T1).

Como será trabalhar em uma equipe em que o trabalhador não é um igual, em condições de jornada, remuneração, salário, vínculo e tratamento semelhante? Sentir-se o tempo todo um “excluído” das relações de socialização? Este sentimento é mais forte para os trabalhadores que trabalham em plataformas da Petrobras, uma vez que nas plataformas e navios contratadas, na maioria das vezes, apenas o fiscal é da Petrobras. Mas ainda assim o sentimento de competição e rivalidade existe:

[...] Petrobras a gente não lida muito. A gente não conversa muito. Na verdade, a gente até corre do fiscal. Por quê? Porque fiscal ele tá rindo pra

você aqui, mas depois as coisas ele está anotando, entendeu? Já aconteceu comigo do fiscal gostar do meu trabalho, que é excelente, beleza, e eu sozinho na plataforma... depois chegou na empresa e me deu *downtime* de duas horas. Eu falei: 'Como, cara? Eu falei com o cara e tudo, conversei com ele, riu lá, falou que estava bom o serviço e tal. Deu um probleminha lá, mas resolvemos lá a tempo e chegou um papel cobrando meia hora de *downtime* (T2, 2014).

O fiscal, muitas vezes a única presença da Petrobrás na plataforma, incorpora a figura do patrão, seja na fiscalização ou na cobrança por resultados:

Então eles falam assim 'não tem correria' pra fazer, só que se aconteceu alguma coisa o fiscal já solta o cronometro, 'Ó, esse tempo aí vou mandar pra [companhia multinacional 1]', pode ser meia hora, pode ser uma hora, pode ser 24 horas, pode ser 62 horas... ele solta o cronometro e manda, entendeu? (T2, 2014).

T9 (2014) entende que algumas vezes o desrespeito é devido a sua condição de terceirizado: "Alguns (fiscais) não respeitam, entendeu? Por nós sermos terceirizados, né? Existe aquela diferença, né? Mas boa parte deles respeitam a gente, nos tratam bem, entendeu?"

A lógica de diferenciar trabalhadores efetivos e terceirizados é tão presente, que até mesmo o primeirizado que não é fiscal acaba assumindo essa tarefa na divisão do trabalho na plataforma:

[...] com o advento da terceirização, né?, ocorre também de que você acaba se tornando um supervisor de mão de obra contratada, né? Então, por exemplo, a relação é até – por mais que na minha hierarquia, lá você seja colocado como técnico, você acaba também supervisionando a atividade de outras empresas e outras equipes, né? [...] e isso também coloca umas peculiaridades na relação de trabalho, né? Às vezes, até na reivindicação das pessoas, né? [...] Apesar, E, aí, eu tenho percebido que, antes, o que era um pouco feito, executado por trabalhadores próprios da Petrobras, tem sido passado, sido executado por trabalhadores contratados. E os trabalhadores da Petrobras, que eventualmente executavam aquelas atividades são colocados como supervisores daquelas atividades. Ocorre muito em unidades de produção: os operadores, que operavam linhas de produção a bordo, passam a ser também supervisores e os operadores passam a ser contratados, sabe? (P4, 2015).

Esse papel de fiscalização não é delegado ao pessoal da Petrobras sem intencionalidade: ao transformar-se em um fiscal figurativamente, o primeirizado vira o "inimigo":

Então, começa a ter um efeito, né?, não só da... Acho que você acaba mudando a realidade do empregado próprio da Petrobras. Acho que é

interesse da terceirização; também tem esse aspecto de tirar a execução da mão do petroleiro e colocar na mão das empresas privadas e da mão de obra mais precarizada, né? E você coloca o petroleiro lá, pra ser o supervisor. Se ele se defrontar contra aquilo, pode ser ameaçado de desemplante, enfim, isso já ocorreu (P4, 2015).

Ao transferir para o primeirizado o “status” de ser um supervisor, transferindo as atividades de execução para os terceirizados, constrói-se uma estratégia de reforçar a fragmentação e diferenciação da classe:

A minha análise é um pouco mais já politizada sobre isso. Então, acredito que isso (trabalhadores Petrobras que estão na execução são transferidos para cargos de gestão) tem a ver com o processo de... que acompanha o processo de terceirização, que é a garantia da fragmentação da mão de obra, da unidade dos interesses de uma categoria. Cê não tem mais uma categoria, cê tem uma categoria que é – digamos assim – representada por um sindicato cartorial; uma outra categoria, que por sua vez é controlada por uma outra categoria que já é representada por um outro sindicato, que já é tipo o SindiPetro... Então, acho que isso faz parte mesmo do aprimoramento dessa estruturação produtiva que extrai direito, que precariza a mão de obra. Então, tem que fragmentar a unidade dos trabalhadores (P4, 2015).

Ao fragmentar a unidade dos trabalhadores através desta estratégia, acirra-se a rivalidade:

Então, cê não tá mais lidando com o teu colega, ele acaba sendo o seu subordinado. As pessoas que dão muita importância a cargos de chefia, acabam se seduzindo por esse micropoder, né? Isso gera uma relação, uma reação que já dá, é possível identificar, reversa: do trabalhador contratado identificar o colega da Petrobras, que é o chefe dele, como o responsável pelos problemas que ele... é... é... E todos são [risos] e todos sofrendo com esse processo, mesmo sem compreender, né? Acabam todos sofrendo com o mesmo processo, né? A própria fragmentação da unidade dos trabalhadores acaba prejudicando a busca por direitos, a solidariedade necessária entre as pessoas, né?, pra poder conquistar certos direitos, manter certos direitos que já foram conquistados (P4, 2015).

Essa é uma estratégia para dividir a classe trabalhadora em dois segmentos distintos e antagônicos, como o próprio entrevistado observa. Essa divisão causa os efeitos desejados, conforme percebemos: “Vou te falar a verdade, eu odeio a Petrobrás, odeio quem é da Petrobrás. Eles se acham donos do poço, se acham melhores.” (T5, 2014). Esse ódio, ou a “cisma” coloca os trabalhadores como se estivessem de “lados” diferentes da luta:

Ocorre algumas cismas, né (entre terceirizados e concursados)? Quando você acaba tendo o seu colega de trabalho, você identifica ele como o teu chefe, né? E eles já têm direitos diferentes, né? Ele já embarca, já folga 21

dias, né? Em vez de folgar 14; já tem certas, né? Até pela história do movimento, direitos de modo diferenciado assim. O cara já começa a se enxergar como um à parte daquela categoria e o próprio cara da Petrobras, né? Então, tem algumas cismas de vez em quando, né? (P4, 2015).

Essa diferenciação é percebida na remuneração, na divisão de tarefas, mas principalmente na divisão de poderes:

Algumas (equipes) sim (tem pessoal terceirizado e primeirizado), por exemplo: mecânico, tem [companhia nacional 2] e tem Petrobras. Eletricista a mesma coisa. Agora torrista, sondador... Sondador é só Petrobras. Agora torrista, tem torrista que é só contratado da Petrobras. [...] quando a função é bem remunerada é deles [risos] Agora aquelas 'função' que exige esforço físico e trabalho árduo direto aí eles colocam o terceirizado para fazer (T8, 2014).

Há tarefas próprias de “petroleiros” – funções bem remuneradas e que exigem pouco ou nenhum esforço físico, e tarefas próprias de “terceirizados” – funções mal remuneradas e com alto grau de esforço físico⁵⁴. Além disso, alguns privilégios se repõem:

[...] Então, são várias – como que eu vou dizer? – são várias realidades na relação de trabalho. Não existe uma realidade dentro da Petrobras. [...] Então, essas variantes de realidade, na realidade, é o que fazem a quebra da unidade de interesses de uma categoria e gera cisma, gera briga; tem desconfiança de empregado contratado. Já teve caso, por exemplo, de pessoas estarem a bordo dias esperando aeronave, né? E aí, quando vem uma aeronave, coloca um cara da Petrobras no voo já. Pode ter sido proposital ou não proposital, mas já gera uma cisma, né? De que há privilégio pra determinados setores, né?, segmentos da empresa, né? O próprio cara da Petrobras, ele se sente patrão [...]: Isso é um pacote completo; é isso: cê fragmentar a unidade dos trabalhadores de tal forma que você tem, não tem possibilidade de cimento, né? De cola, né? (P4, 2015).

P4 identifica que a fragmentação é uma forma de impedir a “possibilidade de cimento, de cola”. P4 refere a dificuldade de identificação, de reconhecimento entre os próprios trabalhadores.

Além da tentativa de jogar trabalhadores contra trabalhadores, a Petrobras coloca que alguns direitos só são possíveis porque há força de trabalho terceirizada: “Por exemplo, a minha atividade, eu embarco 14 por 21. Tem uma escala de embarque respeitada porque a maior parte da mão de obra é terceirizada.” (P4, 2015).

⁵⁴ Estas atividades são mais comuns entre os terceirizados, mas há terceirizados com maior qualificação e maior remuneração, como vimos aqui, evidenciando a diversidade desta força de trabalho bem como a generalização da terceirização.

Fica subentendido nesta fala que sem força de trabalho terceirizada, nem a escala do primeirizado, fruto da luta e organização dos petroleiros, seria respeitada.

Então, quando falta, [...] Falta mão de obra pra atender sondas [inaudível] ou seja, sobra sonda e pra... Pessoal vai lá e embarca contratado. [...] E por isso que a Petrobras também tá fazendo reestruturação produtiva, jogando pessoal de um campo pro outro, né? [...]Então, por exemplo, atividades de fiscalização, por exemplo, já, por várias vezes, durante vários anos, já me deparei com gente embarcando em escala 14 por 14 e, enfim, com várias implicações; vinha desde o desejo da pessoa querer vender os dias pra ganhar dinheiro, até conflitos mesmo de pessoas querendo folgar e não era permitido folgar, porque não tinha... A empresa não liberava e comprava as folgas desse pessoal, de maneira que não atende, não tá necessariamente de acordo com acordo coletivo de trabalho, nem a escala de trabalho a bordo, né? Mas é isso, assim, e agora, com essa terceirização talvez se respeite a escala 14 por 21 até no dia. Finalmente. Ou os contratados vão conquistar ou a gente vai ser derrotado (P4, 2015).

O que aparece para o trabalhador é que é a presença massiva de terceirizados que garante que as conquistas dos petroleiros Petrobras, como a escala de 14x21, sejam mantidas, podendo levar a aparência de que estas sejam “regalias” de trabalhador primeirizado, e não conquista histórica⁵⁵, fruto de luta e reivindicação dos trabalhadores organizados coletivamente. É claro, entretanto, que estas conquistas estão em constante disputa: “Ou os contratados vão conquistar ou a gente vai ser derrotado.” (P4, 2015). E é sem dúvida mais fácil derrotar “regalias” do que conquistar resultantes de luta coletiva – daí também porque é importante encobrir o caráter histórico e político destas conquistas.

Esta também pode ser uma mensagem: “são as suas regalias, enquanto primeirizados, que causam e alimentam a terceirização. É para sustentar estas regalias que a Petrobras mantém e amplia a força de trabalho terceirizada”, em uma clara estratégia de culpabilizar e responsabilizar o trabalhador primeirizado pelo processo de terceirização e tirar todo o aporte político, econômico e ideológico da mesma. Mais uma vez aqui a terceirização se apresenta aliada a uma ideologia com claro propósito de enfraquecimento e disputa “intra classe”.

No decorrer da pesquisa, nos deparamos com uma outra diferenciação dentro desta. Os trabalhadores de “terceiro” nível – há petroleiros, terceirizados e terceirizados dentro da sonda terceirizada. Não são trabalhadores quarteirizados, mas terceirizados pela Petrobras que prestam serviço dentro de uma sonda também

⁵⁵ A conquista da escala de 14 dias de trabalho por 21 dias de folga é objeto de análise de outro capítulo.

terceirizada pela Petrobras. Na sonda há primeirizados (geralmente em cargos de gerencia ou de fiscalização), e trabalhadores terceirizados de diferentes empresas: um, contratado pela empresa proprietária da sonda, e outros, contratados por qualquer outra empresa que presta serviço a Petrobras, dentro daquela sonda terceirizada.

A plataforma em si tem os funcionários dela. Por exemplo a Brasdrill, [...] [companhia nacional 1] tem uma quantidade de funcionários dela para prestar serviço na plataforma e tem as terceirizadas que vem cada uma com a sua especialidade de trabalho ali (T2, 2014).

Na visão do trabalhador contratado pela empresa proprietária da sonda, o terceirizado é o outro. É uma outra forma de subdivisão sentida e reproduzida pelos próprios trabalhadores:

Se é diferente (a relação de confiança entre trabalhadores efetivos e terceirizados)? Com certeza. [...] Eu acho que nós que somos daquela unidade, nós criamos uma certa irmandade ali, uma pequena família né. E isso se vincula aquela unidade em si. Enquanto que *os terceirizados em sua grande maioria não são daquela unidade*, então, não existe aquele cuidado, carinho, daquela coisa que é sua. Eu acredito um pouco nisso. Aí o que eu falei né, o legal de ter terceirizado que sempre vai lá é que ele passa a fazer parte dessa brincadeira, até mesmo para falar com os colegas dele, alguém fez alguma coisa de errado ó não faz isso não porque eu trabalho aqui, então quem vai se virar com o problema depois sou eu que estou aqui (T3, 2014).

É interessante observar que T3 também é funcionário de uma empresa terceirizada pela Petrobrás, proprietária da sonda que presta serviço. Mas ele se refere ao terceirizado como o outro, o colega que é contratado por uma empresa diferente daquela proprietária da sonda. Esta diferenciação não é apenas subjetiva, mas gestada nas condições concretas do trabalho:

No meu (caso, os camarotes), são individuais. Você entra, tem uma antessala, vamos dizer assim, bem pequenininha, chuveiro de lado e o banheiro do outro. Aí na frente estão as duas portas, cada uma vai dar para um camarote. Dentro do camarote uma cama. Limpinho, organizado, é bem legal dentro. [...] Aí para o pessoal terceirizado, algumas outras funções na [companhia multinacional 2], aí já são quatro quartos. Sendo que para evitar que um acorde o outro, a pessoa responsável pela organização, ela vai sempre assegurar que vai sempre ter um pessoa naquele camarote, naquela hora (T3, 2014).

A diferenciação entre primeirizados e terceirizados expraia-se para terceirizados de “primeiro” e “segundo” nível: os terceirizados de “primeiro nível” tem

camas individuais nos camarotes; os de “segundo nível” dividem o camarote com mais três pessoas. Esta é mais uma estratégia de subdivisão dentro da classe.

Trabalha direto, nossa relação é direta com a empresa, não é terceirizado. Nós trabalhamos diretamente para... eu trabalho, no caso, diretamente para a [companhia nacional 1] e não tenho nenhuma... o meu vínculo é direto e, como eu falei, todo o pessoal que trabalha no processo, né?, na [companhia nacional 1], todo o pessoal é direto, não tem... só mesmo pessoal da hotelaria e algum reparo crítico, alguma coisa desse tipo, a gente trabalha sem ter vínculos. É contratado, o serviço é contratado, no caso da hotelaria, o serviço é um... existe um contrato de prestação de serviço (T6, 2014).

Este entrevistado é contratado da “companhia nacional 1”, empresa terceirizada pela Petrobras. O contrato dele realmente é diretamente com a empresa, mas a empresa, proprietária da sonda, presta serviço para a Petrobras e tem um contrato passível da flutuação. Ele identifica como terceirizado apenas o trabalhador que é contratado por uma empresa diferente.

Dependendo da atividade, normalmente, em torno de 115, 110 (pessoas a bordo da plataforma)... dessas 115, [inaudível] 88, 87 são da [companhia nacional 1]. O restante são de empresas contratadas pela Petrobras. A Petrobras tem empresas terceirizadas, como a [?], como a [companhia multinacional 1], que são... nós temos camarotes específicos só pra eles, que é igual aos nossos, mas são separados por contrato, que são terceirizados pela Petrobras, né? Que a Petrobras contrata. Então, não são contratados da [companhia nacional 1], a [companhia nacional 1] só fornece alimentação e a [habitação?] o restante é a.. (T6, 2014).

Mesmo a empresa referida sendo terceirizado da Petrobras (a Petrobras contrata a sonda e neste contrato já inclui os trabalhadores para operar a sonda), o trabalhador não se reconhece como terceirizado. O terceirizado é o outro, inferior, que tem camarote diferenciado.

Alguns trabalhadores conseguem superar essa diferenciação na relação individual e no trato cotidiano: “A minha relação com o pessoal da Petrobras é muito boa, eu não tenho o que reclamar.” (T8, 2014). Mas o mesmo entrevistado coloca-se em uma situação de resignação, justificada por dois aportes ideológicos importantes do capital: a religião, e o medo do desemprego:

A realidade é essa, né. Mas a gente precisa, todos nós precisamos trabalhar [risos] Não é não? A gente está aí para trabalhar e para agradecer a Deus o trabalho que deu pra gente, né. Porque não é fácil não ficar sem emprego, quem já ficou sem... não é fácil não (T8, 2014).

O medo do desemprego é um determinante importante para sujeitar o trabalhador a aceitar jornadas, salários e tratamento diferenciado. Este medo não é fruto da imaginação do trabalhador, mas nascido de uma situação econômica e política real do país e da região: “Eu não. Eu não fiquei (com medo de ser demitido) porque eu tive notas boas no... na minha última avaliação, mas teve várias... vários amigos meus que foram demitidos, sei lá, uns cinco amigos meus foram demitidos” (T10, 2014). Alguns desses amigos citados por T10 conseguiram inserção em outras empresas, conforme ele afirma: “Sim, conseguiram, conseguiram (emprego em outras empresas). Mas não foi tão fácil, mas conseguiram. Ainda mais que tava na época difícil pra todas as empresas. Foi uma coisa difícil, mas conseguiram” (T10, 2014). Entretanto, não sabemos se esta inserção seria alcançada com a mesma facilidade hoje, uma vez que a Bacia de Campos vem passando por reestruturações e Macaé tem enfrentado um grande número de demissões (VETTORAZZO, 2014), que aumenta ainda mais a vulnerabilidade do trabalhador *offshore*. Alia-se a isso características da própria produção, que coloca momentos de necessidades diferentes para seus investidores:

Porque quando surgiu o pré-sal, então, a Petrobrás furou muitos poços, então nessa época eu trabalhei com perfuração, eu ficava 2, 3 dias em casa e embarcava de novo. Então eu participei de muita perfuração de poços. Só que hoje ela chegou a um ponto que ela tem bastante poços perfurados e não tem como produzir. Não tem navio, FPSO, não tem plataformas de produção para produzir. O que ela fez? Deu uma parada, hoje, diminuiu a perfuração [...] mas os colegas que foram mandados embora porque teve uma baixa de serviço e mandaram embora porque não está furando mais (T2, 2014)

A dinâmica própria da indústria do petróleo demarca períodos de maior ou menor produção, de maior ou menor necessidade de força de trabalho. A terceirização cai como uma luva aqui, pois possibilita adequar a demanda por força de trabalho empregada a estes momentos.

Aí foi quando perderam o contrato, todas as empresas em geral perderam o contrato com a Petrobras; porque a Petrobras ela tinha uma nível de produção, ela tem que alcançar uma meta. Como ela não alcançou aquela meta de produção, aí os acionistas cortaram aquela verba que tinha pra ela, e com isso ela foi obrigada a cortar contrato [...] (T1, 2014).

Os contratos com a Petrobras quando chegam ao fim, as empresas diminuem ou cessam suas atividades, e o trabalhador terceirizado fica suscetível às

necessidades do mercado: um novo contrato com outra empresa (situação cada vez mais difícil), a informalidade, o trabalho em empregos ilegais (como o tráfico de drogas), ou mesmo o desemprego. Este cenário impõe ao trabalhador uma gama de alternativas que não atende aos seus anseios e necessidades, deixando-o a mercê de negociações com a empresa que enfraquecem direitos (como o direito a folga), benefícios e mesmo sua organização política. A força de trabalho excedente na região funciona como pressão para o trabalhador sujeitar-se a extremos graus de exploração de sua força de trabalho:

Aí, você diz que não vai embarcar, precisa de mais uma semana de folga, aí eles dizem: ah você não quer embarcar não, se tu não quer embarcar, tem muitos aí que querem embarcar, você não tem um contrato com a empresa? Olha tem muita gente querendo ocupar a tua vaga, muitas vezes viraram pra mim e disseram: olha se tu não quer tem muita gente, aí, na rua (T1, 2014).

Esta acaba por configurar-se em outra importante estratégia de acirrar a rivalidade entre os trabalhadores, bem como por responsabiliza-los por suas contratações:

As empresas fazem o que? Fazem grandes demissões, demitem trabalhadores com experiência e com salários que adquiriram anos de benefícios, por contratações de um trabalhador que tinha salário mais baixo, oferece pra quem tá trabalhando benefícios inferiores e aquele trabalhador porque quer se inserir no mercado ele aceita. As condições são precárias, às vezes não tem plano de saúde, um ticket miserável de alimentação, um salário ruim, mas ele quer ser inserido no mercado (T1, 2014).

Mais uma vez a estratégia é jogar um trabalhador contra o outro, dessa vez, terceirizados contra o próprio terceirizado, repondo-se a dificuldade histórica da classe reconhecer-se enquanto tal e de construir estratégias coletivas de luta. A saída acaba por configurar-se como individual: qualificar-se mais, aceitar salários menores, adaptar a vida e as necessidades de sobrevivência às necessidades do capital. O medo de demissões é percebido também nos momentos de enfrentamento com a empresa – casos de perseguições políticas são recorrentemente relatados entre os trabalhadores:

[...] as demissões [após a greve de 5 dias, em 2011, na [companhia multinacional 1]] foram feitas lentamente, bem esporádicas, e isso depois de dois anos. [...] aí foi quando perderam o contrato, todas as empresas em geral perderam o contrato com a Petrobras; porque a Petrobras ela tinha um nível de produção, ela tem que alcançar uma meta. Como ela não alcançou aquela

meta de produção, aí os acionistas cortaram aquela verba que tinha pra ela, e com isso ela foi obrigada a cortar contrato, e as empresas tipo a [companhia multinacional 1], a [companhia multinacional 4], a Schlumberger... elas foram bem atingidas, e com isso a [companhia multinacional 1] aproveitou para cortar cabeças geral (T1, 2014).

Os receios por perseguição não são percebidos apenas em situação de greve, mas em qualquer tipo de negociação que o trabalhador manifeste opinião contrária a empresa:

E uma vez por ano a gente tem o salário [?], que é a negociação. [...] Tenta negociar um valor em cima da inflação e nós podemos aceitar ou recusar. A gente recua e a empresa vem com outra proposta, a gente recusa, ela pro... até ficar uma proposta boa pra... tanto pra empresa quanto pra nós, funcionários. [...] a gente participa, só que... essa... é meio... meio da Idade das Pedras isso, porque assim, ele vai lá na frente, o rapaz lá [inaudível] e fica falando assim: “Ah, hoje vai ter eleição, hoje a gente vai fazer votação”. Aí, chega lá e fala assim: “Ah, todo mundo [inaudível]”. Todo mundo para e fica na frente, ele com o alto-falante, aí fala assim: “Ah, quem aceita a proposta da empresa, levanta a mão”. Aí, a gente levanta a mão e conta. Não é uma votação meio que sem pressa, porque às vezes seu chefe tá ali, tem um monte de gente ali, sabe? Você não... Não é um voto que você pode votar totalmente... [...] Anônimo, é. Então, você ter... tem gente que vota ali com medo, sabe? Se eu falar que não, meu chefe que tá do lado não vai gostar, sabe? Não é uma coisa anônima, é uma coisa que.. (T10, 2014).

Até para aceitar ou não a proposta reposição salarial, há possibilidade de construir uma forma de controle do trabalhador.

Esta realidade é próxima da observada na Bahia, onde a terceirização também facilita a alta rotatividade nas empresas, dificultando a organização coletiva e as ações reivindicatórias nos locais de trabalho – nos sujeitos pesquisados na Bacia de Campos, estas dificuldades são exponenciadas pela escala de embarque e pelo fato de muitos dos trabalhadores não residirem aqui. Os terceirizados estão mais suscetíveis a demissão, seja pelo termino/descontinuidade do contrato de trabalho, seja para neutralizar trabalhadores militantes. “[...] a terceirização acaba neutralizado os instrumentos de luta dos sindicatos, como, por exemplo, a greve” (SILVA; FRANCO, 2007, p. 132). Esta foi uma realidade na vida de T1 (2014): “E logo depois (de uma greve de dois dias) ela(a empresa) demitiu os cabeças, e eu e todo mundo”.

A participação em greves não se dá sem consequências: “Mas foi tenso (a participação na greve), né? Porque, comparado com aquele... houve uma pressão, né?, que se a gente poderia perder emprego ou não, né?” (T6, 2014).

Talvez por conta desta repressão, seja mais comum haver movimentos contestatórios e reivindicatórios na Petrobrás.

Na verdade onde tem mais greve é na Petrobrás. Existiram reuniões com as empresas em Macaé, com essa crise. Juntaram 150 num galpão lá na [companhia multinacional 4], o cara falou que todo mundo ia ser mandado embora num dia só, deu polícia, sindicato, gente enfartando.. (T5, 2014).

Só pelo fato dos trabalhadores da Petrobrás se reunirem com os empregados das empresas, já houve uma ameaça de demissões.

É interessante observar que os trabalhadores terceirizados reconhecem a greve como um importante (às vezes único) instrumento de luta por ampliação dos seus direitos:

Aí o meu setor [...] recebia um bônus de trinta e cinco reais (R\$ 35,00) por embarque, por dia né, por dia de embarque. [...] Só que tinha anos que esse bônus não era aumentado, aí foram feitas reuniões com a empresa. [...] Foi instaurada a greve no meu setor, o diretor na época dizia que essa greve não ia resolver nada, e que ele não ia dar o bônus que a gente queria [...] Primeiro foram duas horas de atraso, depois um dia, depois dois dias. Depois de dois dias de greve, a [companhia multinacional 1] de trinta e cinco, passou a cinquenta e cinco reais. Mais estava muito baixo ainda, e passou para os outros setores. A greve se estendeu por cinco dias, e dessa vez sendo também até a plataforma. Quem estava na plataforma depois de fazer a operação no poço tirava as ferramentas e mostrava para o fiscal o pedido de greve [...] E foi uma greve vitoriosa. [...] De trinta e cinco reais, depois de dois dias, de trinta e cinco passou para cinquenta e cinco, ninguém aceitou. E já no quinto dia de trinta e cinco foi para noventa reais. No caso do técnico de operação, no caso eu. Aquela pessoa que estava acima de mim, que era o guincheiro, foi para 110 (T1, 2014).

A greve foi o único instrumento capaz de garantir o aumento real do bônus. T6 também reconhece que a greve gera benefícios: “É uma decisão, mas a gente ficou feliz que no final tudo se resolveu de forma adequada e acabou gerando benefícios, os benefícios que a gente quis, que todo mundo buscou, que todo mundo buscou.” (T6, 2014). Já T2 (2014) vê a greve como única solução para “as coisas erradas” que ele vê:

Não (nunca participei de nenhuma greve). Mas tô doidinho pra participar (..) Tá doido! É muita coisa errada que eu não concordo. São coisas assim, ridículas, que eu fico olhando e fico assim ‘gente, não entendo não’, entendeu? Mas só em greve mesmo pra resolver.

A única alternativa para resolver “as coisas erradas” e para “trazer benefícios” é a greve. Sem dúvida este é um instrumento legítimo, reconhecido pelos terceirizados

entrevistados. Mas o envolvimento e a participação política neste movimento também pode significar represálias e perseguições.

O receio de perseguições e da perda do emprego não é paralisador para alguns trabalhadores. Entretanto, a mobilização de apenas alguns poucos trabalhadores pode levar a uma maior facilidade de identificação dos “cabeças” que organizam o movimento. É preciso uma organização coletiva dos trabalhadores, como percebe um dos entrevistados no seu relato:

[...] e havia uma pressão, né?, e as empresas [pressionando?] se a gente não voltasse ao trabalho, ia ser mandado embora. Como é que iam mandar embora todo mundo? [risos] Todas as empresas tavam fazendo. Então, foi uma coisa, assim, que até a gente se surpreendeu com a organização e acabou dando certo a pressão, mas foi, foi bastante tenso, tá entendendo? (T6, 2014).

Nesta experiência relatada por T6, primeirizados e terceirizados conseguiram unir suas reivindicações e pautar uma organização coletiva dos petroleiros, resultando em ganhos para a categoria como um todo.

Não é que não houve pressão – a tensão estava presente. Mas como estavam organizados todos os trabalhadores, fica difícil identificar qual será repreendido – “Como é que iam mandar embora todo mundo?”.

A perseguição política, entretanto, não é restrita apenas aos terceirizados. Esta é uma realidade sentida também pelos primeirizados:

Sabe porque, é aquilo que eu te falei né, a gente que é um pouco contestador, a gente sempre acaba sendo mau visto de certa forma, porque a gente as vezes acaba causando saia justa, coloca em cheque muitas coisas, então quem ta acima se sente ofendido, não, as vezes, em relação ao próprio trabalho, mas em relação, até achando que é ataque pessoal, coloca como ataque pessoal, como a gente ta atacando as vezes o sistema, colocando enfoque no sistema, na gestão, mas o cara coloca como se fosse um ataque pessoal; ele ta me agredindo pessoalmente. Mas não é, nem profissionalmente, mas é assim que funciona (P1, 2014).

O perfil “um pouco contestador” dos primeirizados também é razão de preocupação por parte da gerência.

P3 (2014) também sentiu esta represália. Não é incomum que os trabalhadores primeirizados sejam desviados de função, transferidos de plataforma, ou mesmo desimplantados.⁵⁶

Aí, pronto, acabou a greve e eu embarquei, mas a primeira coisa que eu botei o pé na plataforma, o Gplat e o gerente da plataforma me chamou e meio que assim uma... uma... um assédio, né?, um assédio moral, velado. Aí perguntou o porquê que eu não embarquei, eh... “Pô, porque nós tínhamos um cargo de supervisor...”. Eu falei pra ele: “Não, olha só: eu não embarquei porque eu fui complacente com os meus companheiros; nós entramos em greve. Segundo, eu não tenho cargo de supervisor. Vocês dizem que nós somos supervisor, mas eu não tenho nem o... nem a descrição no crachá, não ganho para tal; exerço a função, isso é desvio de função, né? (P3, 2014).

Os primeirizados também são assediados por aderirem à greve. São pressionados inclusive pela ameaça ao cargo que ocupam – embora no caso de P3, ele exercesse a função sem ser remunerado por ela.

Mas ele conhece que, por ser primeirizado, seu poder de barganha é maior:

Uma vez fizeram greve, aí o pessoal falou: “Pô, fizemos greve, mas um monte foi demitido aqui e ali”. Então, eles têm medo disso. Agora, juntando todo mundo, existe um poder de barganha maior, poder de negociação maior, a punição, você tem como inibir algumas punições, né? (P3, 2014).

Para o primeirizado a perseguição pode ser um fantasma, mas o emprego já é garantido. Entretanto, para o trabalhador terceirizado, as consequências desta perseguição são muito mais extremas: o desemprego e o temido nome na “lista suja” da Petrobras.

E logo depois (de uma greve de dois dias) ela(a empresa) demitiu os cabeças, e eu e todo mundo. Mas foi um erro dela, porque quando os trabalhadores estão unidos mesmo... é como se fosse, a água é bem, sólida o vento também, mas tem uma força muito grande (T1, 2014).

Fica mais claro para nós compreender o tipo de pressão que o trabalhador terceirizado exerce sobre os primeirizados nos momentos de negociações com a

⁵⁶ Desimplantar o trabalhador é transferi-lo para trabalhar em terra. Essa medida tem um impacto muito grande na vida do trabalhador, principalmente para aqueles que moram em outros estados. Ao terem que reorganizar o trabalho, que antes consistia em 14 dias embarcado, para uma rotina diária em Macaé, há uma desestruturação de toda organização familiar e pessoal previamente existente.

empresa: é possível para eles radicalizar/extremar suas demandas? Que força ele exerce sobre os primeirizados?

Ao nosso ver, no caso do trabalhador terceirizado, a pressão da empresa sobre ele é muito forte. Temendo represálias, perseguições, perda de benefícios, “castigos”, ou no limite, a demissão, o trabalhador terceirizado da Bacia de Campos opta por negociações tímidas com as empresas empregadoras, estando em muitas vezes restrita a negociação salarial. Bandeiras de luta mais políticas, como o aumento da segurança, a redução dos acidentes, a redução (ou mesmo a regularização conforme a Lei) da jornada de trabalho... ficam em segundo plano. Às vezes nem entram na pauta de negociação. E esta pressão rebate no trabalhador primeirizado de forma também muito cruel: os terceirizados são maioria hoje nas plataformas de perfuração da Bacia de Campos. Assim, a pressão que eles poderiam exercer, como uma greve ou uma parada na produção, não é mais possível, uma vez que o terceirizado, acuado, inseguro e temeroso por seu posto de trabalho, não encampa com ele esta luta. A produção não para com uma greve de primeirizados, logo, o instrumento histórico mais forte de pressão do trabalhador, parar a produção de mais valor, fica inibido.

Esta era uma realidade diversa há 30 anos, quando o número de terceirizados não era tão expressivo.

[...] Que quando começou a primeira, principalmente, a de 85, durou uns 20 dias e a Petrobras ficou assim [inaudível] começou a faltar água, combustível pras plataformas e aquela coisa e havia uma pressão, né?, e as empresas pressionando se a gente não voltasse ao trabalho, ia ser mandado embora. [...] Mas na época eu trabalhava num rebocador, né? Então... o rebocador parou as atividades, né? Pararam as atividades e algumas plataformas também tiveram que parar, né? Porque não tinha como trabalhar, não tinha água, não tinha combustível. Então, tiveram que reduzir as atividades (T6, 2014).

A Plataforma parou mesmo com força de trabalho terceirizada ser bem representativa. No caso relatado por T6, a falta de água e combustível levou a necessidade de paralização da produção.

P4 também traz uma experiência de parar a produção, mesmo sem todos os petroleiros pararem: “Parou [a plataforma]. A gente conseguiu, parou a operação, apesar de ter alguns colegas que... na operação que não aderiram, chegou a um ponto que dependia de gente que tava na mobilização e parou, sim, a operação.” (P4, 2015).

Como as atividades-fim ainda estavam sob a gestão dos primeirizados, a paralização destes leva a uma paralização de toda a plataforma, como explica P2 (2014):

Tem, eh... tem bastante terceirizado. Diria até que é maioria, mas não eh... em funções fim. Existe as funções que são operador da sonda, sondador, manutenção, mas existem aquelas funções que são eh... tradicionalmente terceirizadas, a parte de hotelaria, a parte de homem de área, plataformistas... é tudo terceirizado, bastante gente terceirizada lá. E sem contar as operações acessórias do poço, que é ligada ao fiscal, que chega lá químico, chega lá técnico de cimentação, muitas empresas, [companhia multinacional 1], [companhia multinacional 4], embarcando o tempo todo lá. Tem bastante terceirizado. [...] É, porque existe funções que só tem gente primeirizada. Então, acaba parando quando chega...

Da forma desenfreada que as terceirizações na Petrobras vem crescendo, somado a possibilidade de regulamentar a contratação de força de trabalho para atividades-fim na plataforma, o controle da produção pelos primeirizados se coloca como horizonte cada vez mais distante.

Porque, o que eu... a visão que eu tenho: o que que a Petrobras fez com relação à terceirização? Ela tirou nosso poder de briga. Porque se eu fizer greve, eu não vou parar a plataforma, mas se terceirizado fizer, para. Se o terceirizado fizer greve, ela para a plataforma, porque as funções, aonde eles tão exercendo as funções, por exemplo, movimentação de carga, não vai ter ninguém pra movimentar carga. Não vai ter ninguém pra tá lá na boca da mesa segurando o tubo, botando aqui, rodando chave. Não vai ter ninguém. Só vai ter, só vão ter os chefes. Só os coordenadores. O quê que eles vão fazer? Eu, sozinho, eu não faço nada. Eu preciso de, no mínimo, quatro homens pra fazer, executar uma movimentação (P4, 2015).

O controle da grande parte do processo de extração de petróleo hoje está sob os terceirizados. Não estamos afirmando aqui que a responsabilidade da produção não parar seja do grande número de terceirizados. Existem uma série de outros determinantes que contribuem para essa dificuldade no ramo *offshore* e na produção em geral – dificuldade de mobilização da base, mesmo dos primeirizados; pressão do governo, da mídia, etc.

Uma greve eu fiz trabalhando em terra, então aí já tinha mais um grupo, já tinha uma equipe, já tinha um grupo, uma... colegas de trabalho que dava pra fazer piquete lá em Imbetiba; tinha equipe que nem aderiu à greve e tal, mas nos últimos anos, eu tenho a percepção de que o setor é importante, pelo menos a nossa base não se mobiliza, né? Por vários fatores, né? Desde a educação política mesmo, né? Da falta de educação política, da quebra da consciência sindical, até mesmo a crise da direção do sindicato contribui com isso (P4, 2015).

A experiência de parar a produção também não é idêntica.

Não, a plataforma não para. Qualquer greve que a Petrobras faça, que nós façamos, melhor dizendo, ela não para. Ela... aí é onde a gente acha discrepância. Ela coloca os coordenadores para exercerem as funções, conseguem arrebanhar os fura greve, né?, os pelegos como a gente chama; esses caras, embarcam ganhando hora extra, né?, fazendo, pegando lá o prêmio e recebem tudo que nós conquistamos (P3, 2014).

Há uma dificuldade expressa na fala de P3 de mobilização de toda categoria petroleira mesmo os primeirizados. Deparamo-nos, contudo, com uma situação contrária à esperada – os terceirizados se solidarizarem com a greve do pessoal Petrobras e param a produção com eles:

Especialmente na última [greve de outubro de 2013] e quando explodiu uma demanda específica deles, inclusive, né? Então, por exemplo, em Cabiúnas, a gente teve aí, é, mesmo sendo descontados e tendo que trabalhar sábado, pra repor uma greve, uma paralisação que fizeram à revelia do sindicato deles lá – óbvio, né? Às vezes, pra se avançar, tem que atropelar os sindicatos pelegos, né?, ou os cartoriais. Mesmo ocorrendo isso, eles tendo que ir lá sábado, em Cabiúnas, trabalhar por conta de dias que eles... horas que eles pararam. Eles pararam a atividade deles em solidariedade à nossa greve. A gente parou... [...] Então, foi bonita essa solidariedade [inaudível] foi motivada também pela reciprocidade: quando eles pararam, alguns companheiros foram lá pra apoiá-los também, né? Então, é isso, sabe? E, às vezes, numa unidade, você consegue uma paralisação, é muito difícil também você ter... Mas não é um hábito, assim, toda vez ocorre... (P3, 2014)

Ocorreu um exemplo de solidariedade entre os trabalhadores, demonstrando que a solidariedade de classe, a junção dos anseios, a unificação das lutas, é possível, ainda que difícil. E que um momento de greve é fulcral para construir novos laços, mesmo havendo consequências (muitas vezes desiguais para efetivos e terceirizados).

Primeirizados vivenciam a greve de outra forma. Até pela experiência política acumulada no passado.

Ah cada greve é uma história diferente né, é um tempo diferente. Eu participei de greve na época da ditadura militar que era uma outra coisa; participei de greve agora, que a gente tá em processo democrático. Então, cada greve é um enfoque diferente (P1, 2014).

Mas é notório que a presença de terceirizados vai trazer novos contornos para este instrumento:

Olha, ficaram [diferentes, depois da entrada de trabalhadores terceirizados], ficaram porque as vezes, no meu caso não né, porque na minha atividade fim eu sou sondador, se eu parar eles são obrigados a parar. Mas a empresa, por isso que ela coloca um [inaudível] e um coordenador [...] E esses caras estão assumindo e tão tocando, né? (P1, 2014).

Aqui, a troca de experiências e a solidariedade entre os trabalhadores foi o que deu força ao movimento.

A última de 2013, (participei) inclusive como líder (do movimento grevista) lá na P10 [...] Eu nunca tinha participado de greve em nenhuma empresa, eh... das que eu trabalhei anteriormente. E toda greve foi uma experiência muito boa, de pessoal unido, incentivando alguns companheiros que talvez tivessem com mais medo a participar. Inclusive essa greve implicou no nosso desembarque dentro da escala de trabalho. Então, muita gente com medo, nunca... [tinha?] gente que tinha feito isso e... mas eu senti foi um crescimento, tanto é... pessoal quanto profissional muito grande. [...] Foram cinco dias, sete dias. Eh... mas da mobilização, achei interessante. Eu achei, eu vi que a força de trabalho tem força pra se mobilizar, pra realmente parar o que tem que parar (P4, 2015).

Mesmo com o medo perpassando o movimento, os laços de solidariedade foram se fortalecendo.

É perceptível que o empresariado tem um aliado importante, que contribui para ampliar seu poder de classe. A mídia, aliada ao governo, cumpre um papel importante de desqualificar as ações dos trabalhadores.

Nas greves de 1995, desempenhou muito bem o papel, aliada ao empresariado e ao Estado, de desqualificar, criminalizar e desorganizar as greves e mobilizações dos petroleiros.

[...] Se a gente analisar a curva de produção, eu acho que tá arriscada; o plano estratégico da Petrobras até 2020 foi pro brejo. Não tem como cê cumprir aquilo que é dobrar a produção. Não vai ser possível, né? Ou então eles vão ter que pegar o Campo de Libra e produzir em paralelo, mais rápido do que a gente imaginava, pra poder atender a demanda de exportação – porque o paradigma da produção hoje (e a nossa vida sindical também precisa dessa análise) mudou, não é mais a autossuficiência de petróleo. Nosso paradigma do petróleo hoje é exportar matéria-prima pra os mercados emergentes, a China, né? Produzir igual loco, né? É o desenvolvimentismo em grau, velocidade máxima, né? Então, cê vê até os economistas da ditadura homenageando o governo atual, né? Delfim Neto [dizendo?] “Oh, que maravilha! Como a gente tá crescendo!”. Então... e esse crescimento não vai passar por mão do concursado. Se você for ver, dos 700 mil barris que a Dilma anunciou e é verdade, a gente vai ter um *ranking* de... vai ter uma curva de produção acelerada no pré-sal e que tá sendo... a gente só tá mantendo a produção porque a Bacia de Campos tá entrando num decréscimo de produção e tá tendo um aumento da produção na Bacia de Santos, né? [...]

Então, o que eu ia falar é isso, é que essa curva de produção, ela tá sendo acompanhada a quem tá botando a mão nas torneirinhas que abrem o petróleo. É 99.9% contratado. Ou seja, o petroleiro, a gente vai perder nosso poder econômico ali, de controlar a produção daqui a algum tempo. O impacto vai ser muito pequeno. Então, não vai ser à toa que durante uma greve de petroleiros, até pra compensar a perda de produção, gerada por uma greve nossa, se aumente a produção em outros campos E, aí, naquele dia da greve se bata recorde de produção só de sacanagem, entendeu? Então, é muito grave a nossa realidade hoje. A insegurança, ela aumenta mesmo (P4, 2015).

A possibilidade de aumentar a produção em um campo, batendo recordes, enquanto o outro está parado, como lembrou P4, só é possível pela presença massiva de força de trabalho terceirizada tocando a produção.

Mas fato é que a dificuldade de construir pautas de reivindicações e mobilizações coletivas, colocam as demandas dos trabalhadores primeirizados e terceirizados como diferentes, como se eles tivessem nortes diferentes de luta. A existência de dois sindicatos que representa interesses de efetivos e terceirizados como se fossem interesses antagônicos, encobrindo o pertencimento a mesma classe social, vem nessa perspectiva.

É importante situarmos os trabalhadores investigados como classe trabalhadora. Não por um capricho da língua, mas por reiterarmos a preocupação de Marx com os antagonismos de classe, reafirmando a concepção de que os seres humanos não são apenas objeto de investigação, mas sujeitos em relação, relação dialética de luta e contradição.

A história de todas as sociedades que já existiram é a historia da luta de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, senhor e servo, chefe de corporação e assalariado; resumindo, opressor e oprimido estiveram em constante oposição um ao outro [...] A sociedade burguesa moderna, que brotou das ruínas da sociedade feudal, não aboliu os antagonismos das classes. Estabeleceu novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta no lugar das antigas (MARX; ENGELS, 1998, p. 9-10).

Concordamos com o fato de que os antagonismos de classe estão presentes, sob condição de exploração e opressão diversos.

Há constantemente na obra de Marx uma preocupação com o caráter antagônico e contraditório das classes sociais, porém, histórico e logo, transitório. As classes se definem pelo lugar que os indivíduos ocupam nas relações de produção, entretanto, só se constroem enquanto sujeitos políticos em oposição aos interesses de outra classe e tomando consciência de seu lugar comum contra outra classe – a tomada de consciência do lugar econômico e social dos trabalhadores, a constituição

da “classe em si” (MARX, 2009). A terceirização, na medida que obscura para os trabalhadores seus vínculos com outros trabalhadores, dificulta esta construção dos sujeitos como sujeitos políticos, a tomada de consciência da classe como uma “classe para si”.

Os interesses representados pelas classes são antagônicos, tem sua gênese no campo econômico – uma vez que é neste campo que as classes se gestam – mas este antagonismo se estende para além deste campo. A tomada da consciência de classe estende a luta para a arena política, impulsionando a luta dos trabalhadores contra os interesses da classe dominante (MATTOS, 1993). Como organizar os interesses dos trabalhadores se estes não se reconhecem nem como Petroleiros, quiçá como classe trabalhadora? Como organizar interesses, que se apresentam sob a aparência de distintos, de trabalhadores de primeiro, segundo e terceiro nível, que reforçam na sua prática cotidiana essa falsa diferenciação?

Mas sabemos que não há um contexto ideal para estabelecer tais vínculos. Por ser uma relação, a classe social tem que ser vista em um contexto histórico, entendida na sua gênese e formação. Segundo Thompson (1987), as classes não são seres independentes, mas recíprocos, já que capital e trabalho são unidades de diversos, um se expressa, se recria, se nega no outro. A passagem da “classe em si” à “classe para si” não é um processo automático. Thompson (1987), ao refletir sobre a formação da classe operária inglesa, nos fala de um auto fazer-se desta, afirmando que a classe social vai se gestando e recriando dentro da sociedade capitalista. A formação da classe social é um processo, que só se dá entre pessoas e contextos reais.

Hobsbawm (1998, p. 179) afirma que “o conceito de modo de produção serve para identificar as forças que orientam o alinhamento desses grupos – o que pode ser feito de múltiplas formas, dentro de um certo limite, em diferentes sociedades”. Se o modo de produção corporifica relações sociais e de classe, as relações de produção se ligam a cultura e a forma dos indivíduos se expressarem no cotidiano. Para Thompson (1987), a consciência de classe é a forma como as experiências são tratadas culturalmente.

A experiência de classe é determinada em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram – ou entraram involuntariamente. A consciência de classe é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, idéias e formas institucionais. Se a experiência aparece como determinada, o mesmo não ocorre com a consciência de classe. [...] A consciência de classe surge

da mesma forma em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma (THOMPSON, 1987, p. 10).

Desta forma não há como determinar a consciência de classe de um indivíduo ou de uma geração – ela surge e se altera de formas diferentes em tempos e lugares variados, influenciada por fatores históricos, culturais, políticos, econômicos, geográficos. Thompson (1987) nos remete ao ludismo (movimento operário que ocorreu na Inglaterra, a partir de 1811, como resposta à Revolução Industrial e à exploração do trabalhador). Esta experiência proletária retoma a atuação da classe trabalhadora, que se dava conta da presença de um “inimigo”, mas sem conseguir dar vida a este. Desta forma, a corporificação deste inimigo se deu na máquina. A tomada de consciência de uma classe não é um dado pronto, mas um processo que vai redesenhando-se de acordo com a conjuntura e a experiência histórica.

Nossa preocupação aqui é que o “inimigo” passe a ser o terceirizado ou mesmo a terceirização. Se passa a ser o terceirizado, o preconceito contra o sujeito trabalhador terceirizado tende a se acirrar, colocando nele a responsabilidade pelo que ocorre de “errado” no cotidiano de trabalho: a “culpa” pelos acidentes de trabalho é do terceirizado, ele é “culpado” por ganhar mais que um primeirizado (nos casos em que isso acontece), ele é “privilegiado” porque o carro da empresa pega o mesmo na sua casa, ele é responsável pelo enfraquecimento da luta sindical, se há um enfraquecimento das greves e mobilizações coletivas a “culpa” é dele porque com sua chegada não se pode parar a produção. Corre-se o risco de acirrar a disputa intra classe e pulverizar ainda mais os frágeis vínculos entre os trabalhadores.

Se o “inimigo” é a terceirização, construiremos nossas bandeiras de luta na diminuição desta, focaremos as ações coletivas em diminuir ou barrar a terceirização, tendo como fio condutor central a barreira legal. No momento histórico em que vivemos, a barreira legal é imprescindível como forma de diminuir as avalanches de precarização que vem por aí. Mas se entendemos classe como relação de luta e poder - político, econômico, cultural etc., essa luta não é suficiente para acabar não apenas com a precarização, mas também com a exploração do trabalho. O horizonte da luta tem que ser o fim da sociedade de classe.

As mudanças acarretadas pelo mundo do trabalho, especificamente após a década de 1970, vêm configurando um novo tipo de trabalhador – e consequentemente um diferente modo de “autofazer-se” (Thompson, 1987) da classe trabalhadora. Estas mudanças ocorreram principalmente com a reestruturação dos

processos produtivos, buscando a flexibilidade nos processos de trabalho, a redução de força de trabalho empregada e o enfraquecimento da classe trabalhadora. Novas formas de gestão da força de trabalho são colocadas, além de novos mecanismos sócioinstitucionais que interferem na reprodução desta.

O aumento notável de trabalhadores terceirizados trazido com estas mudanças tem repercussões na organização do trabalho, dando novos arranjos ao trabalhador coletivo, incentivando o surgimento de novas formas de cooperação. A terceirização têm uma função no processo de acumulação do capital na realidade atual, estando ligado ao desenvolvimento das forças produtivas e da constituição de novas necessidades coletivas que passam a ser de interesse do capital. Ela representa também uma tentativa de controlar o movimento dos trabalhadores (DIEESE, 1993) e de burlar as conquistas sindicais de categorias mais organizadas, usando da flexibilização dos direitos trabalhistas (diminuição dos custos econômicos diretos com o trabalhador (admissão/demissão, treinamento, benefícios sociais), das garantias sociais (como saúde, transporte, alimentação) e de condições ambientais, de jornada e de segurança no trabalho) e da pulverização dos coletivos de trabalho.

Além de desintegrar e dispersar os coletivos de trabalho, fragilizando cada vez mais as identidades sociais de classe e a representação sindical, a terceirização já vem demonstrando agravos nas características estruturais do mercado de trabalho, como segmentação, fragmentação, desorganização, precarização do emprego, do trabalho e da vida (DAU; RODRIGUES; CONCEIÇÃO, 2009; ALVES, 2005). Faria (1994) também chama a atenção para a introdução de novos métodos organizacionais e de gerenciamento da força de trabalho, um dos objetivos da terceirização é a quebra do movimento sindical no trabalho de organização e na tomada de consciência do conjunto dos trabalhadores.

O próprio Sindipetro-NF, que representa os dois segmentos, que vem tentando construir bandeiras coletivas de luta, enfrenta dificuldades nesse sentido. Nossa participação no Congresso dos Petroleiros de 2014 e 2015 nos dá pistas para entender este processo: a pauta principal é a negociação salarial. Mas concomitante a esta bandeira, outras surgiram no debate. Duas especificamente chamaram a atenção da pesquisadora, pelo vínculo com o tema da terceirização: a proposta de uma campanha de “luta pela vida” e a redução da carga horária dos terceirizados de 14X21, como é a carga horária dos efetivos.

Muitos dos participante agiam como se esta fosse uma bandeira do terceirizados, e não da categoria como um todo. Ao discutir a redução da carga horária um Diretor trouxe à tona a necessidade de se discutir os dias de embarque dos primeirizados (estes nunca embarcam nos fins de semana), para haver uma possibilidade de igualdade entre efetivos e terceirizados. Esta discussão foi rechaçada pela plenária, e configurou-se um fator dificultador para dar continuidade a discussão da igualdade de jornada.

Percebemos que as discussões do Sindipetro-NF são voltadas para diminuir as disparidades entre terceirizados e efetivos. É possível? Para garantir o aumento da produtividade, o peso maior da exploração precisa recair em alguém. É mais fácil que seja sobre o elo mais fraco e menos organizado – o trabalhador terceirizado. Para isso, o primeirizado teria que abrir mão de conquistas, que podem se apresentar como “regalias” – por exemplo, não embarcar fim de semana? Os trabalhadores estão dispostos a abrir mão disso em função de um projeto de classe?

A nosso ver esta discussão precisa ser enfrentada pela categoria, pois é ela quem deve ser capaz de construir propostas que ampliem a igualdade entre os petroleiros, trazendo para a discussão se é mesmo necessário mexer nos direitos conquistados por alguns para ampliar o de outros. Mesmo sendo uma discussão muito “pantanosa”, entendemos que ele deve ser enfrentada pela categoria, tanto pela base quanto pela direção do Sindicato. A nosso ver, a direção está muito cuidadosa na condução da discussão desta e de outras pautas de reivindicações.

É claro o posicionamento do Sindipetro-NF sobre a terceirização – o tempo todo foi afirmado neste espaço que a Diretoria “tem lado” quando o assunto é a terceirização. Eles são contrários a esta estratégia, ainda que em alguns momentos argumentação seja restrita a atividade fim. Entretanto, o que se tem visto fazer a respeito são algumas campanhas publicitárias; atendimento jurídico, médico e social e denúncias nos Boletins Nascente. As estratégias de ação predominantes observadas no Sindicato Baiano são bem próximas das observadas aqui: dar apoio aos terceirizados (assistência jurídica ou médica), fazer denúncias no boletim da categoria e negociar com as empresas para obtenção de melhores condições e relações de trabalho para os terceirizados (SILVA; FRANCO, 2007), demonstrando que a dificuldade de radicalizar e coletivizar as lutas não se restringe ao Norte Fluminense. Com a aprovação do PL 4.330 percebe-se uma intensificação dos debates em torno da temática, bem como realização de mobilizações locais e

nacionais, mas que ainda não tem demonstrado alcance e força junto a todos os trabalhadores da Bacia. A base ainda não está envolvida nestas discussões.

Os sindicatos de forma geral e o Sindipetro-NF de forma particular, tem vivido momentos complexos de dificuldades de construção de um posicionamento claro em relação ao governo do PT, que vem rebatendo na forma de construir respostas aos anseios da categoria, dificuldades estas percebida pela base.

É, essa percepção (de crise da direção do sindicato), ela é muito nítida a partir do momento que você tinha um partido construído, né?, com uma história de construção, de origem operária, né? A própria construção da CUT, rompendo com o peleguismo histórico, com a cooptação dos processos anteriores, e você tem uma ascensão ao poder, através das eleições, e essa ascensão ao poder, ela ocorre de maneira combinada com a cooptação do que a gente chama, na esquerda, de antigo bloco de defesa dos trabalhadores, que congregava várias organizações de esquerda, partidos de esquerda, movimentos sociais diversos, independentes, né?, críticos, né? [...] Então, quando você tem, no caso, um processo de quebra desse bloco histórico, a fragmentação dele, casada com a entrada do governo, a gente assistiu de modo descarado a cooptação dos movimentos sociais, né? Que eram combativos, passaram a ser cooptados, né? É uma situação contraditória, porque ao mesmo tempo os processos não acabam, não deixa de haver sem-terra, de haver trabalhador sendo explorado de um dia pro outro, né? [...] Então, parte de um governo de coalização com a burguesia, que é o que a gente tá vendo; pressupõe controle sobre as ferramentas, né?, que deveriam ser independentes, dos trabalhadores (P4, 2015).

Ao realizar colisões com a burguesia e proletariado, o PT tem tido dificuldades em avançar nas pautas dos trabalhadores, especialmente as pautas relacionadas ao trabalho, como por exemplo a terceirização.

Por mais... você tinha divergência no seio do movimento, uma análise, se você fizer uma análise, a esquerda só avança na sociedade, as pautas dos trabalhadores só avançam na sociedade quando há uma grande unidade entre a esquerda de um modo geral. E quando você tem algum empecilho, algum prejuízo nessa unidade por desconfiança, por cooptação, por traição mesmo de bandeiras históricas, aí você tem a fragmentação do que você, a gente chamava de bloco de defesa dos trabalhadores, antigo bloco, e certos prejuízos. Acho que o maior deles é a perda de... você não identifica mais quem é o adversário concreto, né? O adversário é quem ataca o governo e não... o adversário não tá lá, o PMDB do lado do governo [risos] né? Se não tem mais privatização, por que que a gente tá discutindo terceirização, né? Não acabou a privatização? Privatização já não é o fim? O governo dos trabalhadores não acabou com a privatização? Por que que a gente tá ali lutando contra um projeto que amplia a terceirização, se a privatização acabou, né? Então, as coisas vão sendo desmascaradas, né? Então, uma direção em crise, né? [...] Enfim, tanto faz, o fato é que a categoria tá fragmentada e as direções sindicais não tão dando respostas e não têm interesse, parece, em dar uma resposta mais concreta pra essas realidades, né? [...] (P4, 2015).

P4 vê no Sindicato o papel de unificar as lutas da categoria, mas ao mesmo tempo fazer uma análise seria e crítica do atual governo, tanto no que tange a suas coalizões, como a privatização do público, incluindo a Petrobras. Para ele, O Sindipetro-NF tem uma história de luta e envolvimento com as causas dos trabalhadores, mas sua aproximação hoje com os trabalhadores tem sido tímida:

Assim, os sindicatos que têm peso histórico, tipo: de professores, tipo o Sindipetro, né? Que são sindicatos diferentes, são categorias diferentes, têm dinâmicas, é, da escolha de delegados, de representantes diferentes, são histórias diferentes, né? [...] E mesmo assim, né?, os que têm muito peso econômico, como o próprio Sindipetro peca muito nessa coisa da representação sindical, né? A gente, cê vê mesmo pela representação da iniciativa privada, né? Ela é muito, muito constrangedor você fazer uma greve e o sindicato, às vezes, representa o próprio colega que é contratado, mas não tem uma, uma... Cê vai fazer uma greve, um processo de luta, o nosso sindicato não dá uma resposta pra unificar a categoria numa, numa, tipo numa frente única de lutas, né?, pra que as categorias sejam atendidas, né? E tem muita polêmica. Parte da direção atual do Sindipetro acha que isso tá correto, porque você defender linhas de produção diferentes é mais fácil pra reivindicar coisas, né? Por exemplo: como se a gente tivesse se especializando a nossa mão de obra de tal forma que, por exemplo, o cara que trabalha na [companhia multinacional 1], no arame, vai ter, né, tem suas peculiaridades e demandas e na [companhia multinacional 1], na Schlumberger, que faz um trabalho parecido, tem suas peculiaridades, mas a [companhia multinacional 1] e a Petrobras têm uma outra atividade diferente daquela e enfim, tem a corrente atual do Sindipetro – se eu não me engano é por essa via, né? De você ir pras, pras... Ah, o que eu penso já é um pouco diferente, né? Bem diferente. Eu acho que a gente consegue avançar concretamente unificando os interesses de toda a categoria. Então, cê tem que ter ponto de reivindicação comum. Serão 14 por... Se vai ter uma greve petroleira, o 14 por 21 pra todos é uma mobilização que unificaria; uma pauta de aumento salarial – petroleiro da Petrobras e petroleiro.. (P4, 2015).

Concordamos com P4 sobre a necessidade de unificar as pautas de luta de terceirizados e primeirizados, para fortalecer o movimento e as reivindicações, sendo urgente a construção de um ponto de reivindicação comum.

Outro entrevistado também vê o vínculo com o PT como um fator dificultador de aproximação do Sindicato com a base:

Não, na minha visão, não (o sindicato não tem se aproximado dos trabalhadores). Não E, aí, eu não coloco a instituição, eu coloco aí... porque a instituição como um todo, ela não... ela depende das pessoas que a dirige. Então, eu coloco a diretoria como um todo, tá? Eles agora fizeram uma renovação, porque eles viram que o caminho era esse, né? Só que eu vejo muito afastamento com relação ao trabalhador. Eu digo isso porque, quando eu entrei na empresa, em 2002, que foi a mudança de governo, do governo do PSDB pro governo do PT, o sindicato, ele era mais próximo do trabalhador. Ele tava sempre lá na portaria, fazendo, chamando, fazendo reunião. A cobrança era mais efetiva, mais acirrada. Hoje não, hoje a gente já... já... a gente já sabe até como é a negociação funciona: “Oh, vai ser assim, assim,

assado”. Porque é a mesma coisa o tempo todo, não muda. E quando a gente vê os erros e identifica e a gente sinaliza, eles não escutam muito a gente (P3, 2014).

P3 percebe um distanciamento do Sindipetro-NF com a base com a eleição de um candidato do PT. Na sua percepção, a cobrança a FHC era mais acirrada:

“Ah, porque no governo Fernando Henrique...” – eu costumo muito tirar essa questão de governo, que eu acho que é meio... é querer arrumar alguém pra botar culpa. Não é o governo Fernando Henrique. Nós já tamos há 12 anos com governo do PT e o que a gente pensava que fosse acontecer, não aconteceu. A sonda não teve uma manutenção tipo assim: para o estaleiro, faz o que tem que fazer e volta a trabalhar com força total. Isso não acontece. A última parada do estaleiro da sonda, ela parou pra fazer só o que era obrigatório de classificadora, que era obrigatório pra ela continuar operando. Ela só parou porque nós denunciemos no Ministério Público, no Ministério do Trabalho. Não foi o sindicato, fomos nós. [...] Então, eu digo que hoje a diretoria do sindicato não está próxima do trabalhador. Eu não vejo isso, tá? Essa é a minha opinião particular. Eu não vejo isso (P3, 2014).

Isso é percebido pela aproximação anterior que o Sindicato construiu, por sua postura crítica e de reivindicações em relação ao governo do PSDB:

Existia uma participação maior do sindicato (na época do governo FHFC), porque – como era oposição, né?, aí tem essa questão de oposição – o sindicato participava, tava mais junto da gente, entendeu? Tanto que na greve de 94, época de ditadura, pô, eles entravam na justiça, brigavam muito, aí, realmente, aí vamo lá: o Lula conseguiu essa tal da anistia, né?, em 2002, os anistiados voltaram, alguma coisa cê conseguiu, mas foi só naquele momento de transição. Depois disso a coisa estagnou de tal maneira, que a gente não vê uma melhoria. Tudo que a gente consegue ganhar é só meio de justiça e eu não consigo entender isso (P3, 2014).

P3 conclui que os avanços esperados com a eleição de um candidato do PT não foram efetivados. Há uma tentativa tímida de fortalecer a esfera pública e estatal, mas que não tem impactos significativos na Petrobrás.

Fato é que muitas das análises de Braga (2012) podem ser percebidas na realidade deste Sindicato. Aqui, vem a tona mais uma vez o vínculo com a CUT e o PT e destes organismos com os anseios governistas. Esta tem sido uma dificuldade de toda a esquerda, não só dos sindicalistas, de construir uma proposta alternativa no campo da esquerda, de fazer uma crítica radical as escolhas políticas e econômicas do governo PT, bem como dos impactos que estas escolhas tem gerado na organização e na vida da classe trabalhadora. Há uma dificuldade de construir diálogo

com partidos do campo da esquerda – dificuldade esta que não é só do sindicato, ela é histórica nesta arena:

“Pô, vamos tentar mudar, vamos trazer o dissídio coletivo pra cá”. Só que, como existe aquela questão de briga política, porque é PSTU, é PT, é PSOL, é isso, aquilo, então os mais antigos, o pessoal tem certos receios com relação a isso, né? (P3, 2014).

Percebemos uma dificuldade de diálogo entre os trabalhadores vinculados aos partidos do campo da esquerda, dificuldade de se ouvirem, de avaliarem suas posturas, e logo de construir pautas e respostas coletivas.

Os próprios trabalhadores vêm indicando necessidade de unificar as lutas de efetivos e terceirizados, sugerindo duas pautas importantes e de alcance coletivo: a data base do dissídio coletivo e a jornada de trabalho.

Porque, o que eu... a visão que eu tenho: o que que a Petrobras fez com relação à terceirização? Ela tirou nosso poder de briga. Porque se eu fizer greve, eu não vou parar a plataforma, mas se terceirizado fizer, para. [...] E, aí, é onde a gente fala que é a questão que, pelo menos, as categorias, as empresas que são filiadas ao sindicato, ao Sindipetro, que eles deveriam trazer essa data-base pra junto da gente, porque, aí, nós poderíamos: “Vamos fazer greve? É todo mundo junto”. Para a plataforma. Aí a Petrobras, ela ia olhar com outros olhos. Tudo bem, é condições diferentes, porque no terceirizado ela pode multar a empresa, pode demitir o contratado, mas eles se sentiriam menos desprotegidos como agora acontece. Nosso dissídio foi em setembro. O da [companhia nacional 2] foi agora, tá sendo agora em outubro e novembro. O que acontece com essa empresa? Ela ofereceu menos do que a inflação. Menos do que a inflação. E, aí, o pessoal fica assim: “Ah...” – e o próprio Sindipetro, que é quem os representa – e eles ficam assim: “Caraca, o que que nós vamos fazer? – Ah, vamos fazer greve!”. Uma vez fizeram greve, aí o pessoal falou: “Pô, fizemos greve, mas um monte foi demitido aqui e ali”. Então, eles têm medo disso. Agora, juntando todo mundo, existe um poder de barganha maior, poder de negociação maior, a punição, você tem como inibir algumas punições, né? Na atual conjuntura, você não consegue [...] (P3, 2014).

Esta estratégia poderia beneficiar efetivos e terceirizados, fortalecendo a luta de ambos: seria possível parar a produção, mas também diluir os trabalhadores que ficam à frente do movimento, com vistas à diminuir as possibilidades de perseguição política.

O entrevistado indica ainda que esta seria uma bandeira coletiva que aproximaria os trabalhadores enquanto classe, bandeira que possibilitaria uma “liga” entre efetivos e terceirizados.

Todas as possibilidades (de “cimento”, de “liga” na categoria) existem, né? Porque os objetivos tão aí, né? A coisa objetiva é que a exploração, ela tá, ela é grande, ela... a vontade, o interesse da categoria em ter menor jornada de trabalho é concreta, é um fato. Isso aí, as coisas objetivas tão construídas, tão colocadas, né? A coisa objetiva que movimen... mobilizaria as pessoas a ter até... até terem consciência de, do seu, da sua história, do seu papel na história, tão todas colocadas, né? Se fosse fácil, precisariam de organizações de sindicatos, né? As coisas seriam espontâneas; não são espontâneas, né? Então, eu acredito que sim, né? Tem muito obstáculo pelo meio; são colocados outros, de modo intencional; outros vêm de modo natural, que o sistema cria esses obstáculos de modo natural, e outros são reforçados, né? A terceirização, a reestruturação produtiva, que a Petrobras vem feito direto nos últimos anos, né? [...] (P4, 2015).

P4 vê esta possibilidade de “liga” entre primeirizados e terceirizados uma vez que ambos sofrem os efeitos da exploração do trabalho. Ao mesmo tempo que existem obstáculos a exploração se coloca de forma objetiva na vida dos trabalhadores. Ele precisa também de respostas objetivas, que, não sendo espontâneas, precisam ser construídas entre os trabalhadores – como a luta pela redução da carga horária.

É preciso recuperar a história deste Sindicato - os vínculos dos Sindipetros com o PT e a CUT são históricos e muito umbilicais. Em seu surgimento, a CUT representou um fortalecimento da classe trabalhadora, uma unificação de suas demandas. Não podemos dizer que foi revolucionária, mas questionava a ordem estabelecida e apresentava uma alternativa de organização que fortalecia os trabalhadores e engendrava respostas. Assim também foi o PT. Estes vínculos são muito fortes, difíceis de serem desfeitos por quem vivenciou a construção de uma proposta de sociabilidade dentro da esquerda. Há uma apelo muito grande a esta história, que talvez possa estar sendo um entrave na possibilidade de construção de outras histórias, outras alternativas, outras formas de luta coletiva.

O momento histórico exige novas construções, com o risco de se perder o que foi arduamente conquistado pelos trabalhadores.

Realmente a gente tá num momento crítico, né? Se o sindicato não der resposta, até mesmo pros interesses da... do... isso que daria liga, né? Que é você ter interesses comuns, por objetivos, né? Que é a expansão de direitos, enfim, seja a questão da segurança, né?, questão de você ter um trabalho com mais recursos, né? Se você não tiver, a gente tá indo por ladeira abaixo. O que a gente conquistou pode ser perdido (P4, 2015).

A movimentação histórica do real vem demonstrando o desmonte dos direitos sociais de conquistas históricas dos trabalhadores. Corre-se o risco de um influxo tão

forte que, ao invés de nivelarmos salários, condições de trabalho, jornada, segurança... dos terceirizados às condições de primeirizados, que estes últimos percam suas conquistas e que eles sim sejam nivelados às condições dos terceirizados.

Reiteramos que a terceirização não é apenas mais uma forma de precarização, mas uma radicalização da divisão social do trabalho, uma modalidade mais perversa de extração de mais-valor, que vem acarretando transformações na composição da classe e repercutindo na representatividade e identidade dos trabalhadores. Pochmann (2008) considera a terceirização o mais importante mecanismo de reestruturação do capital para recompor as taxas de lucro, aperfeiçoar a exploração da força de trabalho e reconstruir o consentimento dos trabalhadores (sem o qual os dois primeiros são impossíveis de se alcançar). Podemos inferir que a terceirização tem papel central na formação da consciência de classe – ou, papel de impossibilitar/dificultar a tomada de consciência.

Mesmo a exploração sendo um processo velado, obscuro, que dificulta a visualização do processo capitalista de produção e exploração, enevoando a consciência de classe do trabalhador, o capitalismo não obscurece a pobreza, o adoecimento, o sofrimento e a morte do trabalhador. A extração e produção de petróleo tem um preço. Ao sentirem a insegurança de sua condição social, como vendedor da força de trabalho, e, portanto, classe explorada, os trabalhadores tem possibilidade de adquirir capacidade de se tornarem “classe para si”.

Ao pensar sobre a existência da classe trabalhadora e sobre a, cada vez mais forte, tentativa de fragmentá-la e enfraquecê-la, a afirmação do historiador nos faz refletir: “as classes continuam a existir e a ter consciência. A expressão prática dessa consciência é que está hoje em questão, dadas as mudanças em seu contexto histórico” (HOBBSAWM, 2000, p. 52). As transformações na forma de ser do capitalismo são cada vez maiores e com cada vez mais repercussões no mundo do trabalho. Mecanismo de manipulação pública e formas de alienação e fetichização da vida social são cada vez mais eficazes. As decisões centrais sobre política, meio ambiente, vida ou morte, guerra ou paz, são progressivamente centralizadas nas mãos de poucos. Público e privado se confundem em uma combinação confusa, onde Estado e grandes organizações – cada vez mais oligopolizadas – dão as cartas de um mesmo jogo.

É preciso ter em mente que classe é uma relação, um processo de caráter inacabado, que depende da forma social do trabalho, de interesses políticos e econômicos. Para analisá-la, faz-se necessário uma compreensão das novas configurações que o capitalismo impõe à força de trabalho, na tentativa de encobrir o processo de exploração e alienação. Ressalta-se que a forma que o trabalho assume na sociedade capitalista pode implicar na consciência de classe, mas não afeta a existência dela como tal. “A ausência de consciência de classe no sentido moderno não implica a ausência de classe e de conflito de classe” (HOBSEBAWM, 2000, p. 41).

O conflito está aí, ainda que latente. É preciso entender a experiência social das classes (HOBSEBAHW, 2000), de forma a coletivizar, politizar e publicizar este conflito. Ousaria afirmar que vivemos um momento histórico privilegiado, em que o conflito tem enorme possibilidade de deixar de ser latente: as veias estão abertas e há sangue dos trabalhadores jorrando das torneiras de petróleo. O PL 4.330 traz a tona esse conflito, evidencia interesses em disputa, a medida que traz a possibilidade de igualizar as formas de precarização entre todos os trabalhadores. Há a necessidade urgente de construir alternativas dentro do momento histórico, aproveitando o que ele traz de possibilidade, de solidariedade de classe, para a partir destas ofensivas, organizar a classe que sofre com as mazelas desse modo de produção. Os trabalhadores podem sentir no seu cotidiano a precarização, a exploração, o adoecimento, a falta de tempo livre... mas a consciência de classe não será espontânea: “a consciência da classe operária em ambos os níveis implica a organização formal; e uma organização que seja ela mesma a portadora da ideologia de classe, que sem ela seria pouco mais que um complexo de hábitos e práticas informais” (HOBSEBAWM, 2000, p. 46). A relação entre consciência e organização de classe é central na análise do autor, que nos leva a uma reflexão: em que medida a fragmentação dos trabalhadores entre terceirizados e não terceirizados, terceirizados de primeiro e de segundo nível, tem contribuído para dificultar uma identificação e coesão da classe trabalhadora? Em que medida a terceirização tem cumprido seu papel de ser um obstáculo à formação da classe trabalhadora enquanto agente de transformação?

Em que medida a aproximação ao PT vem dificultando o movimento dos trabalhadores de fazer uma crítica séria a orientação política, econômica, social que vem sendo dada ao Estado, às demandas dos trabalhadores? Em que medida esse apego a um Partido que “desvirtuou-se” de suas bases vem dificultando os

trabalhadores, seus sindicatos e organismos de representação a construir alternativas? Talvez o PT tenha sido uma utopia, e a utopia ajuda a caminhar, a olhar o horizonte. Não é nosso interesse aqui depreciar o PT, pois reconhecemos sua contribuição nos avanços democráticos. Ele teve origem nos Movimentos Sociais, formou sujeitos políticos desses movimentos – demonstrando que esse vínculo não é gratuito e aleatório. Mas a orientação que seus representantes vem dando às políticas econômicas e sociais não contribuíram para um fortalecimento dos sujeitos políticos, para o fortalecimento da Unidade de classe. O partido e sua orientação precisa ser analisado nessa conjuntura. E o que vemos desde 2003 é um crescimento exacerbado da terceirização no país e na Petrobras. Em 2003 eram 123.266 terceirizados, este numero saltou para 360.180 em 2013. O número de trabalhadores efetivos aumentou de 48.798 em 2003 para 86.108 em 2013 (DIEESE, 2015). Apesar de haver um esforço maior em abrir concursos públicos, estes ainda são insuficientes. Se levarmos em conta que há um incentivo ao desligamento do pessoal concursado, através do PIDV,⁵⁷ implementado em janeiro de 2014, podemos inferir que há um claro direcionamento do PT em diminuir o pessoal primeirizado.

Uma agenda política emancipadora só se consegue com a consciência de classe, com organização autônoma dos trabalhadores, papel este que pode e deve ser assumido pelos Sindicatos de aproximação das bases e formação política desta. Há por parte dos Sindipetro-NF uma intencionalidade clara de representar os anseios da classe trabalhadora petroleira como um todo. O lado está claro. A dificuldade tem sido construir saídas coletivas para este lado.

⁵⁷ O período de inscrições ao PIDV encerrou em 31 de março de 2014 e totalizou 8.298 trabalhadores deligados da Petrobras, que aderiram ao mesmo. Os empregados que aderiram ao PIDV tinham 55 anos ou mais e estavam aposentados pelo INSS até 31 de março de 2014 (DIEESES, 2015).

4 VIDA OFFSHORE – O TRABALHO E A VIVÊNCIA DO TEMPO

Nem o prego aguenta mais o peso desse relógio.

Arnaldo Antunes

Por seres tão inventivo
E pareceres contínuo
Tempo, tempo, tempo, tempo
És um dos deuses mais lindos
Caetano Veloso

Chamou nossa atenção na pesquisa a forma como os trabalhadores expressam o caráter coletivo e cooperativo dos processos de trabalho na perfuração. Ao indagar ao entrevistado como era um dia na plataforma, solicitando que ele descrevesse as atividades que realizava em um dia “comum”, ficamos espantados com a dificuldade que os mesmos tinham em entender a pergunta e em formular uma resposta. “Te falar como é na empresa?” – T4 (2014) não entende a pergunta “como é um dia ‘normal’ de trabalho?”. Ao repetir-lhe, responde, ainda meio confuso: “Eh... na minha função, você tinha dois tipos de dias de trabalho: dia que não fazia nada, porque geralmente a gente chega um pouco antes da operação [...]”. T4 (2014) continua toda a fala referindo-se a si no plural: “a gente”. Começamos a perceber que esta dificuldade se dava em grande parte porque o trabalhador não consegue relatar o que ele faz individualmente – à exceção das atividades de higiene pessoal e alimentação, todas as outras eram referentes ao coletivo, “nós”, “a gente”:

Um dia normal é a gente acorda e vai rapidamente pro meio de trabalho [...] A gente chega e a primeira coisa que a gente faz é passar o turno com a outra equipe [...] Sabendo disso tudo a gente começa na simples observação, que na época era na perfuração no secador de cascalhos a gente só monitorava os equipamentos funcionando (T7, 2014).

Ao insistir para que descrevessem as ações realizadas individualmente, alguns diziam ser difícil ou mesmo impossível, porque todo o trabalho precisa de um trabalho anterior ou posterior, ou mesmo ser realizado em conjunto com a equipe. A partir de Marx, traçamos um paralelo entre esse caráter coletivo da atividade de perfuração e os processos de automatização e semiautomatização da perfuração de poços de petróleo: “a maquinaria [...] só funciona por meio do trabalho diretamente coletivizado

ou comum. O caráter cooperativo do processo de trabalho torna-se uma necessidade técnica imposta pela natureza do próprio instrumental de trabalho” (MARX, 2008a, p. 442).

A cooperação consiste no processo em que muitos trabalhadores parciais trabalham juntos no mesmo processo de produção ou em processo de produção diferentes, mas conexos, objetivando cobrir ao mesmo tempo e com mais agilidade diversas partes da produção, sendo a marca a subordinação do trabalho ao capital. “[...] essa forma social do processo de trabalho se revela um método empregado pelo capital para ampliar a força produtiva do trabalho e daí tirar mais lucro” (MARX, 2008a, p. 388).

O trabalho terceirizado, entretanto, tem uma particularidade: há um conjunto de trabalhadores aglomerados sob o mesmo processo produtivo, ou sob o mesmo espaço de trabalho, como no caso das plataformas de perfuração, mas que vendem sua força de trabalho para empregadores diferentes. Esta é uma situação histórica aparentemente diversa daquela analisada por Marx (2008a, p. 383):

Se os trabalhadores não podem cooperar diretamente sem estar juntos, se sua aglomeração em determinado local é condição da sua cooperação, não podem os assalariados cooperar sem que o mesmo capital, o mesmo capitalista empregue-os simultaneamente, compre ao mesmo tempo suas forças de trabalho.

No caso da terceirização, os trabalhadores vendem a força de trabalho não para o mesmo capitalista, mas para capitalistas diferentes que estão associados por meio de contratos. Com a criação dos oligopólios e a introdução da terceirização, os capitalistas dividem entre si a quantidade de capital necessária para empregar na compra da força de trabalho e dos meios de produção.

A concentração de grandes quantidades de meios de produção em mãos de cada capitalista é, portanto, condição material para a cooperação dos assalariados, e a extensão da cooperação ou a escala da produção dependem da amplitude dessa concentração (MARX, 2008a, p. 383).

A partir do momento em que há uma desconcentração dos meios de produção das mãos de um capitalista individual para outro capitalista individual, ou um capitalista detém os meios de produção e outro a mercadoria força de trabalho, há possibilidade de diferentes capitalistas empregarem diferentes trabalhadores para cooperarem no mesmo processo de produção, ampliando assim a capacidade de

investimento e, posteriormente, o alargamento da produção e da extração de mais valor. Essa situação amplia a divisão sócio técnica do trabalho e a separação entre a concepção e a execução, entre o trabalhador e o objeto do seu trabalho, representando a radicalização da subsunção do trabalho ao capital.

Nesta realidade, “não só o trabalho é dividido e suas diferentes frações são distribuídas entre os indivíduos, mas o próprio indivíduo é mutilado e transformado no aparelho automático de um trabalho parcial” (MARX, 2008a, p. 415). Se “o organismo coletivo” é uma forma de existência do capital, a fragmentação dos trabalhadores via terceirização fragmenta e enfraquece os coletivos de trabalho. O trabalhador não só é mutilado individualmente ao separar-se do processo e resultado do seu trabalho, mas sua percepção de organismo coletivo é enfraquecida. A circunstância narrada no parágrafo acima não difere substancialmente da relatada por Marx (2008a, p. 416), mas é uma atualização histórica do dispositivo do capital:

A divisão manufatureira do trabalho opõe-lhes as forças intelectuais do processo material de produção como propriedade de outrem e como poder que os domina. Esse processo de dissociação começa com a cooperação simples, em que o capitalista representa, diante do trabalhador isolado, a unidade e a vontade do trabalhador coletivo. Esse processo desenvolve-se na manufatura, que mutila o trabalhador, reduzindo-o a uma fração de si mesmo, e completa-se na indústria moderna, que faz da ciência uma força produtiva independente de trabalho, recrutando-a para servir ao capital.

Esta forma de organizar a produção aliena ainda mais o indivíduo de si mesmo, desefetivando o homem como ser genérico e como um trabalhador coletivo. Enfraquece sua humanidade ao mesmo tempo em que desintegra seus coletivos de trabalho.

Como forma capitalista do processo social de produção, (a divisão manufatureira do trabalho) é apenas um método especial de produzir mais valia relativa ou de expandir o valor do capital, o que se chama de riqueza social, *wealth of nations* etc., à custa do trabalhador. Ela desenvolve a força produtiva do trabalho coletivo para o capitalista, e não para o trabalhador, e, além disso, deforma o trabalhador individual. Produz novas condições de domínio do capital sobre o trabalho (MARX, 2008a, p. 420).

Ao radicalizar a divisão do trabalho via terceirização, o capitalismo produz novas condições de domínio do capital sobre o trabalho. O capital não tem pudores para esta utilização destrutiva da força de trabalho - é uma característica histórica do capitalismo.

Por todo o período manufatureiro há queixas sobre a falta de disciplina do trabalhador. “E se não tivéssemos os testemunhos dos escritores da época, valeriam como prova definitiva as circunstâncias de o capital não conseguir apoderar-se do tempo disponível do trabalhador manufatureiro, do século XVI, até a época da indústria moderna [...]” (MARX, 2008a, p. 423). Essa barreira - subsunção total do trabalho ao capital - foi rompida e é cada vez mais crescente o domínio do tempo disponível do trabalhador. E os meios de comunicação potencializam esse roubo (ou expropriação) do tempo. São as forças produtivas trabalhando a favor do capital e da máxima exploração.

Nossa questão aqui é entender como se dá este domínio do tempo de trabalho e do tempo disponível do trabalhador? Que forças e que relações são estabelecidas para que ocorra tal domínio? O que entendemos aqui por tempo de trabalho e tempo disponível? Como os petroleiros da perfuração vivenciam esta expropriação, uma vez vivenciam tempos sociais tão diversos?

Para Cardoso (2013), há um forte processo de transformação do tempo de trabalho a partir dos anos 1980, cujo efeito mais perceptível é a flexibilização da jornada e do aumento dos “tempos atípicos de trabalho”.

A fragmentação e a individualização dos tempos de trabalho levam ao surgimento de uma pluralidade de novos tempos laborais, que se colocam, cada vez mais, em total assincronia com outros tempos sociais – como o da família, do descanso, do lazer, da educação, etc.) (CARDOSO, 2013, p. 351)

Entendemos que o trabalhador embarcado é conhecedor desta “pluralidade de tempos laborais”, ou mesmo do “tempo atípico de trabalho”, já que sua jornada é ímpar. Por se tratar de uma indústria de processo contínuo, a produção não para. A jornada do trabalhador embarcado diz respeito ainda a uma rotina ininterrupta de 12 horas. A maioria dos petroleiros trabalha em turno de revezamento de 12 horas.⁵⁸ Apenas uma pequena parte trabalha em regime de sobreaviso – 12 horas ininterruptas de trabalho ao longo do dia, podendo ser demandado a qualquer hora durante a noite.

As especificidades desta organização do tempo de trabalho nos chamou a atenção, tanto por elementos de organização do tempo de trabalho e não trabalho a

⁵⁸ Esta condição coloca dois determinantes para o tempo de trabalho destes sujeitos: 1) o “embarque”, que consiste em permanecer 14 dias a bordo da plataforma, e 2) o trabalho em turnos ininterruptos de 12 horas – há uma parte menor de petroleiros que trabalham em regime de sobreaviso, mas mantendo a carga horária “normal” de 12 horas.

bordo da plataforma, quanto pela organização do tempo disponível (entremeado por tempos de trabalho) no período do desembarque, passando pelo fato de haver cargas horárias diferenciadas de escala de embarque para efetivos e terceirizados e terceirizados (já mencionamos anteriormente a diferenciação que os próprios trabalhadores terceirizados fazem entre terceirizados de “primeiro” e “segundo” tipo).

Esta poderia ser só mais uma informação da pesquisa, não fossem dois fatos importantes. O primeiro, diz respeito ao peso que os trabalhadores dão, em suas falas, a esta organização dos tempos de trabalho e tempos disponíveis, rebatendo nas formas de organização da vida e dos processos de trabalho. Por si só, este é um elemento importante para reflexão, na medida em que foi elaborado pelos sujeitos da pesquisa em suas falas. É um grande determinante também que vai diferir a forma de organização do trabalho e da vida de efetivos e terceirizados, constituindo-se um elemento importante para compreendermos como a terceirização rebate na vida destes sujeitos.

Estamos considerando aqui, o tempo de trabalho como a magnitude absoluta do tempo de trabalho – o dia de trabalho, a jornada de trabalho –, que é constituída pela soma do trabalho necessário e do trabalho excedente,⁵⁹ ou seja, do tempo em que o trabalhador reproduz o valor de sua força de trabalho e do tempo em que produz mais-valor (MARX, 2008a). A jornada de trabalho é uma grandeza variável, mas que só pode variar dentro de certos limites. O limite mínimo é o tempo de trabalho necessário, não pode reduzir-se a este mínimo. O limite máximo é determinado pelo limite físico da força de trabalho e por fronteiras morais – estes dois últimos limites, entretanto, são de natureza muito elástica.

O tempo de trabalho diz respeito ao tempo legalmente a disposição do empregador em troca de um salário – o tempo embarcado⁶⁰ envolvido no processo de produção de petróleo e o tempo em terra em que o trabalhador está disponível para a empresa.

⁵⁹ Para Marx (2008a), o tempo de trabalho necessário é a parte do dia no qual ocorre a produção do trabalhador que paga o valor diário de sua reprodução, o valor do seu salário. O trabalho necessário é o trabalho despendido durante esse tempo. O tempo de trabalho excedente consiste na parte do dia a qual sucede a produção da mais-valor. Estes “tempos” não são separados e nem perceptíveis na jornada.

⁶⁰ Ao nosso ver, nem todo tempo embarcado é tempo de trabalho, embora seja à disposição do capital, confirme discutiremos adiante.

Compreendemos aqui este tempo liberado da jornada de trabalho como tempo disponível (MARX, 2008a, p. 423). No tempo liberado da jornada, o tempo disponível para si mesmo, não quer dizer que o homem não execute/exerça trabalho, no sentido ontológico do termo, considerado atividade vital. Aqui estamos tratando do tempo disponível como o tempo em que o empregado não está a disposição do empregador.

O segundo motivo para relevância deste tema para a pesquisa diz respeito ao fato de que a chave para se pensar as relações de trabalho é a teoria do valor-trabalho, de Marx. Nesta, a criação do mais valor é fator constitutivo, e esta criação só é possível devido a apropriação do tempo de trabalho dos trabalhadores. Coloca-se então imprescindível para se compreender a terceirização em seus diferentes determinantes, desvelar em que medida esta estratégia se ancora na apropriação dos tempos destes sujeitos.

A discussão sobre tempo de trabalho tem sido objeto de indagação e análises de diferentes pesquisadores no âmbito da sociologia do trabalho (DAL ROSSO, 1996; 2013; CARDOSO, 2009; 2013; DE GRAZIA, 2007; PADILHA, 2000; HARVEY, 2007). Tem estreita relação ainda com a flexibilização, realidade que perpassa a vida dos trabalhadores em todo o mundo, que também tem sido constante tema de reflexão e pesquisa, constantemente atrelando a precarização e terceirização (THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007; KREIN, 2007; JORGE, 2011).

Cada vez mais o tempo social está subordinado a lógica do tempo econômico. A sociedade, centrada nos aspectos econômicos do trabalho, não considera as consequências sobre o tempo social dos indivíduos e o tipo de sociedade que está sendo produzida. “É cada vez mais tênue a linha que separa o tempo de trabalho do tempo de reprodução social ou de não trabalho” (KREIN, 2007, p. 67). Para o autor, o aumento da produtividade nos anos 1970 e 1980 não veio acompanhado de uma redução da jornada de trabalho; ao contrário, o que se observou foi uma estagnação ou reversão da redução das horas dedicadas ao trabalho: “[...] parte expressiva das pessoas está trabalhando mais para manter-se ocupada/empregada, ou para assegurar um determinado padrão de consumo” (KREIN, 2007, p. 67).

Para Harvey (2007, p. 187), o espaço e o tempo são categorias básicas da existência humana:

E, no entanto, raramente discutimos seu sentido; tendemos a tê-los por certos e lhe damos atribuições do senso comum ou auto evidentes. Registramos a passagem do tempo em segundos, minutos, horas, dias, meses, anos,

décadas, séculos e eras, como se tudo tivesse o seu lugar numa única escala temporal objetiva.

É em torno do tempo que organizamos nossa rotina diária, e no entanto, não nos damos conta de que diferentes sociedades e diferentes subgrupos cultivam sentidos de tempo bem distintos. Nas sociedades modernas, muitos sentidos distintos de tempo se entrecruzam.

As qualidades objetivas e do tempo e do espaço físico não podem ser apreendidas sem levar em conta as práticas e processo materiais, que servem a reprodução da vida social. Alguns processos materiais no capitalismo indicam a forma como este sistema se apropriou e manipulou o tempo. “Em suma, cada modo distinto de produção ou formação social incorpora um agregado particular de práticas e conceitos do tempo e do espaço” (HARVEY, 2007, p. 189). Estas práticas estão impregnadas de hábitos, formas de organizar a vida e ideologias. Aparecem para nós como “naturais” e eternas, pois desconhecemos que “Sob a superfície de ideias do senso comum e aparentemente “naturais” acerca do tempo e do espaço, ocultam-se territórios de ambiguidade, de contradição e de luta” (HARVEY, 2007, p. 190).

Para desmistificarmos a organização “natural” do tempo, e compreendermos a construção social do mesmo, fez-se importante em nossas análises retomar a Thompson (1998), que, ao analisar as mudanças nos hábitos e costumes da sociedade, nos possibilitou entender de que forma a mudança na compreensão do tempo foi alterando os ritmos de trabalho e vida. Ao retomar os escritos deste autor, foi possível que apreendêssemos as mudanças nos tempos de trabalho inseridas dentro da totalidade das relações sociais contemporâneas e dentro da organização do ritmo da vida *offshore*.

4.1 O caráter social do tempo

O tempo em si
Não tem fim
Não tem começo
Mesmo pensado ao avesso
Não se pode mensurar
Alceu Valença

Thompson (1998) apresenta um rico histórico sobre a percepção e medição do tempo, inicialmente citando o galo como “relógio da natureza” e retomando a organização dos povos primitivos, cuja organização temporal está relacionada a organização dos processos familiares no ciclo do trabalho ou das tarefas domésticas ao longo do dia – são estas atividades que demarcavam o tempo. É, segundo o autor, um “tempo cultural”. Não há horas precisas e as dimensões do tempo são marcadas pelas tarefas cotidianas – o tempo de fritar um gafanhoto (um momento) ou pelo cozimento do arroz (cerca de meia hora), e os encontros eram marcados “no próximo mercado”.⁶¹ Com as tarefas diárias sendo marcadas pela lógica da necessidade e do ritmo da natureza, o trabalho é realizado de dia por conta da luminosidade natural do sol. A noite é destinado ao sono ou a tarefas específicas que a natureza assim o exigia – pesca, caça. A organização da vida social gira em torno do tempo ditado pela natureza: colheita e festas em torno da mesma, gestações, luas. Não existe uma regularidade de semanas, meses e anos.

Entre 1330 e 1650 a Europa vivencia mudanças na percepção do tempo. Thompson (1998) demonstra o contraste entre o tempo da “natureza” e o tempo do relógio emergindo na literatura da época. O autor traz uma vasta historiografia do desenvolvimento dos relógios e do papel de destaque que o aperfeiçoamento dos mesmos teve no controle e na rigidez da organização do trabalho e da vida.

Fato é que o controle do tempo de trabalho pode ser feito sem relógio – por exemplo, no século XVII contratava-se um dia de trabalho, demonstrando que há formas de mensurar o tempo destinado ao trabalho. Mas é a introdução e a difusão do relógio, juntamente com a organização capitalista da sociedade, que vai efetivar este controle do tempo de trabalho. Do século XIV em diante construíam-se relógios nas igrejas, que buscavam orientar e marcar a organização da vida - no final do século XVI a maioria das paróquias inglesas já o possuíam.

A subdivisão pormenorizada de trabalho ocorreu cedo na atividade de fabricação de relógios, facilitando a produção em grande escala e redução dos preços, tendo o auge da sua produção em 1796. Em 1790 possuir um relógio já passava do luxo para a conveniência, ocorrendo “uma difusão geral de relógios portáteis e não

⁶¹ É difícil para nós imaginar tal situação, pois, além da precisão do relógio, temos os tempos encurtados e bem delimitados pelo uso de aparelhos de telefonia celular, que nos possibilita demarcar uma localização precisa na hora imediata do encontro.

portáteis no exato momento em que a Revolução Indústria requeria mais sincronização do trabalho” (THOMPSON, 1998, p. 279). Contraditoriamente, o relógio, ao mesmo tempo em que regulava os novos ritmos da vida industrial, colocava-se como uma das mais urgentes necessidades, conferindo prestígio ao seu dono. O relógio deixa de ser artigo de luxo e passa a ser uma necessidade para todo trabalhador, transformando-se paulatinamente em uma ferramenta para um maior controle e disciplina dos trabalhadores.

Observamos, ao apreciar os estudos de Thompson, que com a forma de organizar o tempo e as relações sociais contemporâneas, a tradição das festas populares e das colheitas vem se perdendo ou mesmo esvaziando-se de sentido. Constroem-se outros costumes e tradições, muito mais individuais.⁶²

Com a implantação do sistema de fábricas, o sistema corrente era o das pequenas oficinas de manufatura ou trabalho em domicílio (*Putting-out system*). Mesmo já configurando-se na propriedade privada, este tipo de organização do trabalho dava muita “liberdade” ao trabalhador, pois não havia vigilância sobre ele. Os trabalhadores respeitavam a “santa segunda feira” como dia de descanso ou para efetuar tarefas diferentes das realizadas cotidianamente no trabalho. Mesmo com a implantação do sistema fabril, muitos trabalhadores que trabalhavam em domicílio recusaram-se a trabalhar às segundas feiras e às vezes até a quarta-feira começando a “semana” na quinta feira e esticando o trabalho pela noite para terminá-lo a tempo, demonstrando que o ritmo de trabalho era determinado pelos trabalhadores.

Com a implantação do sistema de fábricas, no qual o trabalhador passa a ter que ir para o trabalho e não mais fazê-lo em casa, as mudanças surgem, pois na fábrica todo o trabalho é supervisionado por um superior que impõe a disciplina para uma maior produção. Em lugares onde o costume estava muito arraigado as próprias fábricas dispensavam os funcionários da segunda-feira. Thompson (1998) aponta a resistência dos trabalhadores em abandonar esse costume, esta tradição, que demarca um controle da organização do tempo. O ritmo irregular era associado a

⁶² Indagamo-nos como os trabalhadores embarcados vivenciam estas festas tradicionais que marcam períodos, inícios e términos de etapas da vida, de fim e recomeço de tempos: natal, réveillon, carnaval semana santa, férias... Muitas das nossas “festas” e datas comemorativas expressam uma forma de organizar o tempo em calendários, dias e meses incorporando os ritos de passagens dos hábitos cristãos. Ainda que para muitos estes ritos sejam, cada vez mais, esvaziados de sentido, eles marcam o tempo e a passagem do tempo de forma importante para os sujeitos. Como o embarcado vivencia estas datas quando está longe, já que, em muitos momentos da vida, ele “não pertence a este tempo”?

bebedeiras no fim de semana, sendo a “santa segunda feira” muito criticada pelos moralistas e puritanos. Mas a alternância de ritmos era necessária para os trabalhadores. “O padrão de trabalho sempre alternava momentos de atividades intensas e de ociosidade quando os homens detinham o controle da sua vida produtiva.” (THOMPSON, 1998, p. 282). A irregularidade do dia e da semana de trabalho estava estruturada no âmbito da irregularidade do ano de trabalho, pontuado pelos feriados e feiras tradicionais – pelo menos até o século XIX.

A “santa segunda feira” ia perdendo espaço para o sábado como o dia de lazer e descanso,⁶³ mas “[...] o povo se agarrava tenazmente às suas festas e cerimônias consagradas pelos costumes na paróquia, e até pode-lhes ter dado maior vigor e dimensão.” (THOMPSON, 1998, p. 279).

Essa diferenciação da experiência entre o tempo do empregador e o tempo individual do trabalhador marca o uso do tempo pelo empregador, predominando não mais a tarefa, mas o valor do tempo. “O tempo agora é moeda, ninguém passa o tempo, e sim o gasta” (THOMPSON, 1998, p. 272).

Os ritmos irregulares de trabalho iam sendo quebrados pela introdução das máquinas, que representavam disciplina nas operações industriais. Somado a isso, cria-se uma disciplina de trabalho, procurando “prevenir o ócio” e controlar o tempo de trabalho na fábrica, através de um “livro de registro do tempo”, seguido pela criação do relógio de ponto. A difusão de uma lógica de “uso econômico do tempo” produz um choque com a forma de organizar a vida social e doméstica, fazendo necessária a criação de uma ideologia para além da fábrica, que difundisse a lógica capitalista de uso do tempo de forma produtiva. O homem aos poucos perde seu poder de organização da vida, desefetivando-se dele mesmo e do controle sobre as possibilidades de organizar o seu cotidiano. Segundo Marx (2009, p. 49), “O tempo é tudo, o homem não é nada; é quando muito a carcaça do tempo.” A qualidade da forma de experienciar o tempo se perde, sujeitando o homem à medida do tempo. “Já não se levanta o problema da qualidade. A quantidade por si só decide tudo: hora por hora, dia por dia [...]”(MARX, 2009, p. 49) – essa forma de contabilizar o tempo é sem dúvida, resultado da indústria moderna.

⁶³ Para os trabalhadores rurais, por exemplo, é a natureza que dita o ritmo das tarefas, não havendo para os mesmos sábado ou “santa segunda feira”. As tarefas se organizavam em torno da organização da natureza e da produção, não tendo um ritmo constante.

O capital, na forma dos proprietários dos meios de produção, tem a tarefa de desconstruir antigos hábitos e reconstruí-los em novos termos – termos capitalistas de produção, que controla o tempo, um tempo do capital. É no período da industrialização que se efetiva o tempo como conhecemos hoje. Esta nova cultura temporal necessita de uma ideologia que a sustente. É aí que a igreja com seus preceitos morais e puritanos tem papel central na difusão da máxima que “tempo é dinheiro”. É neste contexto que a preguiça associada ao não trabalho, ao ócio, ao tempo fora da fábrica torna-se pecado – há uma forte propagação em não se “perder tempo”, “desperdiçar as horas do dia” com sono, lazer, comemorações. Hábitos e costumes são questionados e outros introduzidos: a mesa do chá é “esse vergonhoso devorador de tempo e dinheiro”; enquanto “o hábito de levantar cedo também introduz uma regularidade rigorosa nas famílias” (THOMPSON, 1998, p. 292). Há um convencimento em mudar o modo de vida organizado até então, tendo nas instituições como a igreja e a escola fiéis aliados na difusão da disciplina, da ordem, da pontualidade e da regularidade, objetivando o “uso econômico do tempo”. As escolas tinham o objetivo de treinamento para adquirir o “hábito do trabalho”, evidenciando que “[...] essa igualização do trabalho não é, certamente, obra da eterna justiça do Sr. Proudhon; é simplesmente, resultado da indústria moderna.” (MARX, 2009, p. 49). É a partir desta necessidade que funda-se um “tempo público universal”, que torna-se cada vez mais homogêneo (HARVEY, 2007, p. 242).

A pressão por reorganizar hábitos de trabalho e de vida não foram aceitas de bom grado, sendo observadas contestações e disputas sobre o controle do tempo, principalmente nas fábricas têxteis e oficinas. Marx (2008a) retrata uma luta persistente dos trabalhadores pela redução da jornada de trabalho nos séculos XVIII e XIX.

Para Padilha (2000), esta luta em torno da redução da jornada reflete como a utilização da categoria tempo passa a ser utilizada como fonte de poder social por uma determinada camada da sociedade. Cardoso (2009) avalia que desde a revolução industrial o tempo é objeto de disputa. Mesmo constituindo-se objeto de disputa por poder, os trabalhadores se adaptaram com facilidade à folha de ponto, ao relógio e ao controle do seu tempo, originando lutas pela redução da carga horária, pelo pagamento de horas extras - mas não a luta maciça pelo controle do tempo. O capitalismo atingiu seu objetivo de mitigar, enevoar qual é a raiz da verdadeira exploração. As lutas confrontam a nova lógica de uso do tempo.

[...] quando é imposta a nova disciplina de trabalho, os trabalhadores começam a lutar, não contra o tempo, mas sobre ele. [...] a primeira geração de trabalhadores nas fabricas aprendeu com seus mestres a importância do tempo; a segunda geração formou os seus comitês em prol de menos tempo de trabalho no movimento da jornada de dez horas; a terceira geração fez greves pelas horas extras ou pelo pagamento de um percentual adicional (1,5%) pelas horas trabalhadas fora do expediente. Eles tinham aceito as categorias de seus empregadores e aprendido a revidar os golpes dentro desses preceitos. Haviam aprendido muito bem a sua lição, a de que tempo é dinheiro (THOMPSON, 1998, p. 293 e 294).

O autor chama a atenção que, ao mesmo tempo que a disciplina era imposta, ela também era assumida pelos trabalhadores. Talvez pelo fato de que a crítica moral da ociosidade vem de forma radicalmente nova, com “um tom de insistência” ou com uma “inflexão mais firme”: “muito antes de o relógio portátil ter chegado ao alcance do artesão, Baxter e seus colegas ofereciam a cada homem o seu próprio relógio moral interior.” (THOMPSON, 1998, p. 295).⁶⁴

Harvey (2007) coloca o tempo como uma fonte de manutenção de poder político, dando capacidade de controle não apenas material, mas também de experiência pessoal e social dos sujeitos. “[...] quem define as praticas materiais, as formas e os sentidos do dinheiro, do tempo ou do espaço fixa certas regras básicas do jogo social.” (HARVEY, 2007, p. 207). Desta forma, as concepções de tempo são criadas através de processos materiais de produção na sociedade (PADILHA, 2000), consequência de relações sociais estabelecidas em determinada época histórica, mas reproduzidas como uma imposição natural e eterna, e, portanto, alheias ao poder de mudança dos sujeitos históricos. Ao longo da historia o tempo transformou-se em um dos elementos normativos mais fortes e poderosos, que encobre seu caráter principal – ser um produto social (CARDOSO, 2009).

No capitalismo, o controle do tempo deixa de ser responsabilidade do produtor direto e passa para o proprietário dos meios de produção. A disciplina temporal é imposta aos trabalhadores pela divisão do trabalho e maximização da extração do tempo de trabalho excedente (YACOUN, 2005). “O valor do tempo passa a ser medido pelo dinheiro, o qual passa a ser dominante no processo de trabalho” (PADILHA, 2000, p. 50). O tempo das maquinas passa a dominar, exigindo uma sincronização do

⁶⁴ Richard Baxter foi um líder puritano inglês, grande exemplo de Weber para falar em ética protestante e a doutrina do trabalho vocacionado. Seu texto *Christian Directory*, mencionado por Thompson, é um compêndio de teologia moral puritana.

trabalho. Na Petrobras essa dinâmica é determinada pelas máquinas mas também pela própria natureza, mas não só e nem prioritariamente. O fator mais importante é o tempo do relógio, do cronometro, tempo de produtividade, de necessidade de criação de mais valor.

É o capitalismo que impõe novas “regras básicas do jogo social”, através da difusão de hábitos de trabalho e nova disciplina de administração do tempo, marcadas pela clara demarcação entre o trabalho e a vida como dimensões distintas, contrastando e, muitas vezes, opondo o tempo da natureza e tempo do relógio:

[...] é o domínio do tempo de trabalho dos outros que dá ao capitalista o poder inicial de se apropriar dos lucros para si; as lutas entre proprietários do trabalho e do capital em torno do uso do tempo e da intensidade do trabalho são endêmicas (HARVEY, 2007, p. 210).

Só podemos falar aqui de “tempo de trabalho” e “tempo de não trabalho” (CARDOSO, 2009), ou de “tempo de trabalho e tempo livre” (PADILHA, 2000), porque o capitalismo efetivou essa diferenciação. É somente nas sociedades industriais maduras, marcadas pela administração do tempo, que há esta clara demarcação entre o trabalho e a vida, trazendo ainda a necessidade de “consumir o tempo de forma útil” (THOMPSON, 1998).

Mais uma vez qualidade e quantidade retornam a discussão: se construirmos uma sociedade onde a automação signifique mais tempo livre, a questão deixa de ser a quantidade de tempo livre e passa a ser como “consumir” este tempo livre, entretanto, “que capacidade para a experiência terão as pessoas com esse tempo livre?”, “como preencher os interstícios de seu dia com relações sociais e pessoais mais enriquecedoras e descompromissadas; como derrubar mais uma vez as barreiras entre trabalho e vida?” (THOMPSON, 1998, p. 302).

Se mantivermos a lógica do capital, a questão transforma-se em como a indústria do entretenimento vai aproveitar e empregar este tempo. Para Yacoub (2005), o capitalismo passou a integrar atividades que ocorrem no âmbito familiar e transformá-las em mercadoria - aproveitamento econômico do ócio gera oportunidade de consumo e reforço da exploração também na dimensão ócio. A necessidade de mais consumo gera a necessidade de mais dinheiro o que demanda mais trabalho. A sociabilidade pelo consumo demanda que comércio e outros serviços funcionem 24h

por dia, demandando mais horas de trabalho e de disponibilidade dos trabalhadores a disposição do capital.

A noção de tempo contínuo vai sendo dimensionada e apropriada pelo capital, primeiro, de forma muito regular e demarcada, para que em determinado espaço do dia (16, 14, 12, 10 e posteriormente 8 horas na grande maioria dos países) o trabalhador estivesse à disposição do capital, produzindo trabalho necessário e excedente. Há uma rigidez do tempo de trabalho e o relógio de ponto é um aliado importante nesta tarefa.

É através do aumento do tempo da jornada de trabalho que é possível ao trabalhador produzir mais-valor absoluto, sendo o controle deste tempo precioso para o capital.

Mudanças importantes no sistema produtivo e na forma de organização do espaço tempo vão trazer mudanças significativas para a forma de vivenciar e experienciar o tempo. “As modificações na gestão do tempo econômico, observadas nesses últimos 25 anos, tem subordinado e esmagado as demais formas de uso do tempo social” (KREIN, 2007, p. 67). São as mudanças na esfera produtiva que vão alavancar as modificações na gestão do tempo econômico.

A acumulação flexível [...] 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. [...] Ela também envolve um novo movimento que chamarei de “compressão do espaço-tempo” no mundo capitalista – os horizontes temporais da tomada de decisões privadas e públicas se estreitam, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado (HARVEY, 2007, p. 140).

A compressão do espaço-tempo juntamente com novas técnicas de gestão produtiva, trazem uma fluidez na demarcação entre tempo de vida e tempo de trabalho, bem como uma aceleração dos ritmos de vida. No capitalismo, há uma organização espacial para acelerar o tempo de giro do capital produtivo. “Assim, o tempo podia ser acelerado em virtude do controle estabelecido por meio da organização e fragmentação da ordem espacial da produção” (HARVEY, 2007, p. 242).

Para o autor é impossível definir o valor sem analisar como é alocado o tempo de trabalho social. “Se o dinheiro não tem um sentido independente do tempo e do espaço, sempre é possível buscar o lucro (ou outras formas de vantagem) alterando

os modos de uso e de definição do tempo e do espaço.” (HARVEY, 2007, p. 209). Para reduzir o tempo de giro do capital, há uma aceleração dos ritmos dos processos econômicos, e conseqüentemente, da vida social. Flexibilizar o dia de trabalho é uma forma de aumentar a produção e reduzir o tempo de giro do capital.

A compressão do espaço tempo traz novas dimensões, novas formas de experienciar e dividir o dia de trabalho. Krein (2007) analisa o padrão de determinação do tempo de trabalho contemporâneo, destacando as mudanças na duração da jornada, na distribuição e ritmo de trabalho. O autor indica mudanças no controle do tempo de trabalho a partir das novas tecnologias e a invasão do tempo da reprodução econômica sobre o tempo social: “[...] capitalismo não inventou uma maneira de estender o dia, mas de ocupar o máximo possível do tempo em que o trabalhador fica a sua disposição [...]” (KREIN, 2007, p. 48).

Diferentes de organizações temporais anteriores, hoje estabelecem-se outras formas de separação entre o uso do tempo para a reprodução econômica (trabalho remunerado e tempo de deslocamento) e para a reprodução social (família, recuperação da força física, lazer, etc.). O conflito capital trabalho tem como dimensão essencial a forma de apropriação do tempo, sendo esta uma dimensão central que perpassa as demandas e lutas dos petroleiros historicamente.

Ao mesmo tempo que se diminui o tempo necessário para a produção de uma mesma quantidade de mercadorias, com a diminuição do trabalho vivo e incorporação de trabalho morto (MARX, 2008a) e a gestão de novas formas de regulação do tempo de trabalho, manifestam-se e intensificam-se processos de flexibilização dos tempos de trabalho, da remuneração e da legislação de proteção ao trabalhador, constituindo-se formas de aumentar a extração tanto da mais-valor absoluto como relativo. Utiliza-se para isso de mecanismos de extensão e intensificação da jornada, combinando processos de aumento da produtividade com maior precariedade e insegurança dos trabalhadores.

Krein (2007) fala da tensão entre o tempo de trabalho produtivo e o tempo para reprodução da força de trabalho – esta tensão vai fortalecer os movimentos de resistência do trabalhadores no que diz respeito ao controle do tempo de trabalho, redundando, levando a criação de uma legislação social que regula a jornada de trabalho e efetiva alguns direitos que possibilitam a garantia do tempo livre: férias, descanso semanal, e aposentadoria, por exemplo.

Foi diante da reestruturação contemporânea do mercado de trabalho,

[...] diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (HARVEY, 2007, p. 143).

Ao nosso entendimento, foram necessárias medidas que intensificassem a precariedade, para, diante da precarização do trabalho e da vida social, os trabalhadores suscetíveis às oscilações do mercado e da cada vez menos presente proteção social, aceitassem as regras mais flexíveis – seja dos contratos, da remuneração, da legislação ou dos tempos de trabalho.

[...] esses poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho de qualquer maneira enfraquecida [...] (HARVEY, 2007, p. 140 e 141).

É a partir dos anos 1970, com o discurso da flexibilidade cada vez mais presente, que a referência a uma jornada padrão vai sendo criticada (KREIN, 2007), retomando com força a tensão em torno desta, com fortalecimento do controle do capital, culminando em uma flexibilização do tempo de trabalho. Esta possibilidade de flexibilização é acompanhada por estratégias de precarização.

Krein (2007) elenca três níveis de mudanças que passam a afetar o tempo de trabalho. O primeiro diz respeito a flexibilização dos aspectos centrais da relação de emprego, como forma de maximizar a utilização dos equipamentos e a produtividade do trabalho. A depreciação de equipamentos que impulsiona a extensão e intensificação do trabalho, bem como o crescimento econômico instável que estimula a busca de uma jornada irregular e demandado a oscilação da demanda dos bens e serviços, bem como da produção. O segundo é relativo às inovações organizacionais e tecnológicas, que abrem possibilidades de maior flexibilidade do tempo de trabalho e de seu controle. E por fim, os aspectos da vida em sociedade e das pessoas ocupadas que impactam na relação com o tempo de trabalho: sociabilidade pelo consumo (demanda que comércio e outros serviços funcionem 24h por dia), exigência permanente de qualificação profissional (tempo fora do expediente de trabalho é destinado a isso), reforma previdenciária com a elevação da expectativa de vida (aumenta a dificuldade no acesso através do aumento da idade limite e o

rebaixamento do valor do benefício). Estes três níveis estão presentes na realidade estudada e serão debatidos adiante.

Com o objetivo de reduzir o número de trabalhadores efetivos as empresas investem em mecanismos de subcontratação, onde a terceirização assume lugar central, uma vez que trata-se de uma forma de contratação apropriada para adequar-se as oscilações do mercado e da produção. A flexibilização dos tempos também é uma estratégia que vai ao encontro a estas oscilações: nos períodos de maior produção, ao invés de contratar mais trabalhadores, potencia-se a exploração daqueles já contratados, intensiva e extensivamente, aumentando a produção de mais-valor absoluto e relativo. Assim, precarização, flexibilização e terceirização são o casamento perfeito para potencializar a produção via economia de força de trabalho. É nesse sentido que enfraquecer o poder dos sindicatos, para aumentar a subalternidade do trabalhador a aceitar tais estratégias se faz como premissa para que os novos rearranjos contemporâneos se efetivem. Na indústria petroquímica e na perfuração não foi diferente.

4.2 O trabalho na plataforma e os “pequenos furtos de tempo”

Economia de tempo: a isso se resume, em
última instância, toda economia.

Carl Marx

No Brasil, a jornada de trabalho é regulamentada em 44 horas semanais, com 8 horas diárias de trabalho. O impulso capitalista é por consumir a força de trabalho 24 horas por dia. Como é impossível consumir a mesma força de trabalho, é necessário revezar o contingente. Assim, em diferentes sociedades existem grupos e indivíduos que vivenciam e experimentam situações temporais heterogêneas como é o caso dos sujeitos que trabalham embarcados.

O regime de escala do trabalhador *offshore* faz com que estes trabalhadores vivenciem tempo de trabalho e tempo disponível de forma bem diversa dos trabalhadores que se ocupam por 8 horas diárias e retornam para suas casas. Há para

eles outro tempo social - o tempo em mar e o tempo em terra. O tempo do trabalho remunerado e o tempo disponível de forma bem demarcada. Esta forma de organizar o tempo de trabalho traz implicações para organização da vida, para a maneira de ver o mundo e o tempo.

No Brasil, seguindo a tradição histórica de se resolver questões públicas no âmbito privado e do “jeitinho” brasileiro, foram utilizadas estratégias de intensificação da jornada:

A questão central no Brasil foi, seguindo tendências internacionais, de buscar eliminar a porosidade, ampliar a liberdade de o empregador distribuir de forma irregular a jornada no decorrer do ano, intensificar o ritmo e ter a possibilidade de utilizar as 24 horas durante os 365 dias do ano. Mas também ocorreram importantes alterações na duração do tempo de trabalho, na perspectiva de ampliar a flexibilização, destacando-se, entre elas, a larga utilização das horas-extras e a invasão do tempo social (KREIN, 2007, p. 63).

A larga utilização de horas extras, invadindo o tempo social faz com que a jornada efetiva seja maior que a formal para a grande maioria dos ocupados. Isso é percebido também na perfuração.

A luta pela redução da jornada de trabalho recrudescceu nos anos 1990 devido a processos de reestruturação do mercado de trabalho, fragilização do movimento sindical e prevalência de uma agenda flexibilizadora. Mas foi também nesta época (1989, 1990, 1991) que primeirizados conquistaram a redução da jornada, através do aumento do número de dias em terra. Ao reduzir a carga horária dos turnos de revezamento de 8 para 6 horas, a Constituição de 1988 abre a possibilidade de negociação de diminuição da jornada para os petroleiros que trabalham nestas condições. Como na plataforma o turno de 6 horas é inviável, os petroleiros negociam então com a Petrobras a ampliação dos dias de folga, de 14 para 21 dias. Esta negociação não é tranquila, e vem acompanhada de mobilizações em todo o Brasil. Ela é, entretanto, regulada por acordo coletivo, não é legislada, estando sempre nas agendas de preocupações dos petroleiros a possibilidade de um retrocesso. A Constituição fala em redução da jornada para turnos de revezamento. A Petrobras negociou redução da jornada para turnos de revezamento e sobreaviso. Algumas

empresas (como Perbras e Brasdril) que mantém a escala de 14x14 indenizam o trabalhador, porque a lei não está clara sobre a situação do trabalhador *offshore*.⁶⁵

Paralelo a estes ganhos vivenciamos, seguindo Krein (2007), uma redistribuição do tempo de trabalho, (através da modulação da jornada, da introdução do banco de horas e compensação individual, da liberação do trabalho aos domingos, dos turnos de revezamento e das horas extras), bem como da duração do tempo de trabalho (não houve redução da jornada, ao contrário, a flexibilidade ocorre pela alta utilização de horas extraordinárias).

Estas mudanças significaram na vida dos petroleiros a adoção de estratégias de modulação da jornada (através da introdução do banco de horas e compensação individual, e da realização de horas extras) e o aumento intenso e extensivamente da jornada de trabalho. O enxugamento de quadros, mesmo com aumento da produtividade, leva a uma necessidade de reorganização da produção, fazendo com que os ganhos de produtividade sejam garantidos pela diversificação das escalas – que aumentou a jornada para parte dos trabalhadores (os terceirizados) “parte, então, do excedente vai para o banco de horas, outra parte é paga em forma de extra e outra “perde-se” no setor de recursos humanos” (KREIN, 2007, p. 61)

É neste momento, concomitante à diminuição da jornada de trabalho dos primeirizados, que a terceirização ganha força na Petrobras. A chegada maciça de trabalhadores terceirizados vai alterar a divisão do trabalho entre os primeirizados e dar novos contornos a forma de organizar a jornada. Percebemos uma clara diferenciação na forma de lidar com os tempos de trabalho e tempos disponíveis destes grupos de trabalhadores, seja no âmbito da escala ou mesmo nos turnos na plataforma.

Para Krein (2007, p. 66), “os trabalhadores inseridos de forma mais precária na estrutura ocupacional tendem a ter jornadas mais longas, e o número médio de horas trabalhadas é um pouco maior”. Esta realidade foi percebida na perfuração – os terceirizados trabalham mais horas, precisam ter disponibilidade para trabalhar quando estão desembarcados, embarcam mais vezes no mesmo mês.

A clara diminuição do número de trabalhadores é percebida em alguns relatos: “[...] porque eu tava sozinho a bordo, e seu eu tava sozinho não tinha como eu ficar

⁶⁵ As informações sobre a redução da jornada de trabalho foram discutidas com um ex diretor do Sindipetro-NF que vivenciou este processo, dada a dificuldade de encontrar informações sobre a temática.

24 horas. Então eu fiquei 12 horas trabalhando e as outras 12 horas eu não fiquei, porque tem que descansar.” (T2, 2014). A diminuição do número de pessoal implica em aumentar o tempo de trabalho do petroleiro, significando um alongamento da jornada, ampliando a extração de mais-valor absoluto. “A gente entra e não tem hora pra sair [...]” (T5, 2014).

Para P4 (2015), este aumento não é explícito, podendo inclusive não ser registrado: “Estatisticamente, se fizer uma análise, cê vai ver: ‘Pô, tantas pessoas trabalham e não fazem hora extra? Coisa estranha’”. Esse tempo de trabalho não pago também é descrito por T2 (2014), através dos dias de viagem não computados na carga horária de embarque:

Essas coisas de, por exemplo, você viajar para um lugar longe pra poder embarcar. Eu já embarquei em Belém, embarquei em Natal, embarquei em Fortaleza... e você chega tarde da noite, meia noite, 1h da manhã no hotel. Aí você dorme rapidinho e 6h da manhã tem que estar de pé pra embarcar. E você não ganha nada nisso daí, eles falam que isso daí é viagem. Como que não ganha nada? Eu saio de casa 5h da manhã, o carro me pega em casa, chego no hotel 1h da manhã, durmo mal, 5h, 6h da manhã tô de pé pra embarcar e não ganho nada nesse dia? ‘Não, mas você não ganha nem perde, porque não desconta como folga e você ganha uma folga, é neutro esse dia’. Que matemática é essa de vocês? [...] Pra embarcar em lugar longe igual esse, aí, eu não fico 15 dias fora de casa, fico 16, 17 dias. É um dia pra ir e um dia pra voltar, entendeu? Aí quando volta você dorme lá também, entendeu? Ou então você dorme no Rio porque você não pode viajar depois das 4h da tarde.

Ao invés de 14 dias, T2 fica efetivamente 16, 17 dias longe de casa.

Trabalhar horas a mais é uma realidade da perfuração como um todo, como relata T10 (2014), que trabalha “na base”. As horas extras já foram bem maiores, mas, por contenção de gastos ou mesmo por um declínio nas atividades de perfuração, hoje elas foram reduzidas, mas não abolidas:

O nosso é 44 horas semanais. [...] A gente trabalha oito horas e 48 minutos por dia, de segunda a sexta, pra não ter que trabalhar sábado, fazendo 44 horas semanais. [...] É... antigamente, um ano atrás, a gente fazia bem mais, bem mais, fazia muito mais. Sei lá, a gente fazia essas oito horas e 48 e mais oitenta horas extras, setenta hora extras [sic]. [...] Porque geralmente... de vez em quando tem uns problemas, tem que ficar depois do horário, tem que ficar final de semana, mas nunca a menos, porque a empresa nunca aceita a menos, sempre a mais (T10, 2014).

Os primeirizados trabalham em turno de sobreaviso. Há uma demanda para se alterar para turno de revezamento, mas este ganho só foi conseguido pelo pessoal da produção. O salário é maior e a organização do trabalho mais previsível.

(...) o meu regime é de 7 às 19, o meu horário de trabalho, e por se tratar de sobreaviso eu não tenho... não faço nenhuma semana trabalhando à noite. [...] À noite eu posso ser chamado se quebrar algum equipamento, se causar parada na plataforma. Aí, nesse caso, a gente recebe hora extra (P2, 2014).

Além de trabalhar 12 horas, a noite P2 ainda está disponível para as demandas da plataforma. Mas esta é uma forma de aumentar os tempos de trabalho não pago, pois o que ocorre muitas vezes é o trabalhador receber como sobreaviso mas trabalhar efetivamente em turno.

Apesar de ser sobre você tá lotada no regime de sobreaviso, você às vezes acaba efetuando turno a bordo e não recebe. A Petrobras não paga esse direito, né? Que é o turno eventual. Então, efetivamente, a maior parte dos meus embarques são... 90% dos embarques eu tô revesando o turno de trabalho a bordo – 12 por 12. Então, você pega o turno, completa ali o seu trabalho. (P4, 2015).

P4, apesar de receber como sobreaviso, efetivamente trabalha em turno. Alguns terceirizados, mesmo que em minoria, também trabalham em regime de sobreaviso:

A gente recebe lá sobreaviso quando está embarcado. Não todo mundo, mas algumas pessoas que os cargos lá requer maior atenção, aí a gente trabalha de sobreaviso embarcado. [...] Por exemplo, a gente trabalha no regime de 6 da manhã às 6 da noite, o horário tem que ser cumprido. Fora desse horário, em qualquer hora eles podem chamar para atender. [...] Tem o adicional de sobreaviso (T8, 2014).

P4 (2015) explicita esta forma de organização do trabalho em regime de sobreaviso:

O regime de sobreaviso, em tese, você tá disponível 12 horas, podendo fazer hora extra. Se tem outra pessoa pra revesar, então é turno de revezamento. Se tem outra pessoa pra trabalhar num turno que você não está, ela pode também ser sobreaviso, só que essa é uma forma que a empresa usa pra burlar o pagamento no turno eventual. Eventualmente, eu posso – mesmo sendo sobreaviso – trabalhar em turno, em período. Então, a empresa pratica isso pra alguns segmentos dela. Os segmentos que reivindicaram, que protestaram e ameaçaram parar ela cumpre. E os outros que não fizeram isso, a gente acaba trabalhando em turno e recebendo como sobreaviso. E

eventualmente a gente, então, trabalha de sobreaviso mesmo. (...) Dificilmente ela também paga hora extra. Muito difícil.

A realidade dele e de muitos outros trabalhadores é estar disponível para a hora que for demandado, mas não receber hora extra por este tempo trabalhado a mais. Além de alongar a jornada extensivamente, a empresa também o faz intensamente.

A pressão pela produção acelera o ritmo de trabalho – a empresa “bota correria” para acelerar o tempo de produção do trabalhador:

[...] eles falam que não botam ‘correria’ na gente, que não tem correria, mas tem sim, tem. Porque se caso um equipamento nosso quebrar ou a gente chegar atrasado na operação a empresa paga multa e pra essa empresa nossa pagar uma multa, pra [companhia multinacional 1] pagar multa, a gente tem que prestar pra [companhia multinacional 1] o que que aconteceu. E dependendo do que aconteceu ou você toma ‘gancho’ de seis meses ou você tá na rua, você é mandado embora, porque muitas vezes botam a culpa no funcionário, entendeu? Então eles falam assim ‘não tem correria’ pra fazer, só que se aconteceu alguma coisa o fiscal já solta o cronometro, ‘Ó, esse tempo aí vou mandar pra [companhia multinacional 1]’, pode ser meia hora, pode ser uma hora, pode ser 24 horas, pode ser 62 horas... ele solta o cronometro e manda, entendeu?

Percebemos aqui o peso do cronômetro. O gerente “vai mandar o tempo pra [companhia multinacional 1]”, como uma forma de “cobrar” o tempo de trabalho “perdido” pelo trabalhador. O tempo aparece aqui como um objeto passível de ser “mandado”, enviado, para alguém. E esta cobrança pela rapidez, pelo controle do tempo, é estendida para o trabalhador:

A Petrobrás quer que perfure muito rápido, porque estão pagando a plataforma... Então a gente tá sempre pressionado pela rapidez. Só que não posso furar um poço rápido, tem que falar pra eles, porque senão vou quebrar tudo (T5, 2014).

O preço do aluguel da plataforma é muito alto e por isso deve ser “dividido” com o trabalhador. Mas natureza e tecnologia ditam um ritmo que o trabalhador não pode ultrapassar “porque senão vou quebrar tudo” – embora a pressão por economia de tempo recaia sobre ele, e não sobre estas características intrínsecas do processo de trabalho.

Quando T4 (2014) fala que “tem que tá na hora pra isso”, inclui a possibilidade de trabalhar 24 horas seguidas. É uma característica do processo de produção, mas também da forma de organizar o trabalho e diminuir força de trabalho contratada – uma vez que muitas vezes só há um especialista para este tipo de demanda na

plataforma. A regra a ser obedecida é que tudo tem que acontecer em menor tempo possível, sem perda de tempo, sem interromper o fluxo da operação:

O nosso objetivo da manutenção é manter os equipamentos funcionando. [...] Tem época de sonda operando e de evitar no máximo o *downtime*, que é a parada de algum equipamento que causa a parada da operação. [...] Caso quebrem, resolver no menor tempo possível e da melhor maneira possível também dos padrões de segurança, de certificação que tem lá, e de manter coisas desse tipo. [...] (P2, 2014).

Contraditoriamente, a escolha pelo trabalho *offshore* aparece como uma escolha feita também pela possibilidade de ditar o ritmo de trabalho, mas não é o que ocorre uma vez que a produção dita seu ritmo:

[...] a gente não tem horário, então é uma coisa muito boa, que eu poderia fazer o meu horário. Então, geralmente, eu optava por trabalhar à tarde ou de madrugada ou à noite, então acordava, fazia tudo que tinha que fazer, checava equipamento, conversava com fiscal, conversava com pessoal da base, com engenheiro de fluidos. [...] Então, a partir do momento que o fiscal chamava, a gente começava a operação em si, propriamente dita. Então, aí era correria. Uma operação, mesmo que seja tudo ok, as operações de cimentação, por mais simples que elas sejam, geralmente elas são as mais críticas, porque quando dá merda, dá merda. [...] Então é uma situação que você tem um tempo, você tá correndo contra o tempo, você tem o tempo pra executar a operação [...] (T4, 2014).

A medida que o trabalhador precisa “correr contra o tempo” os tempos próprios dos trabalhadores são eliminados e substituídos por tempo impostos, eliminando pausas e dimensionando as paradas em função das tarefas e ritmos.

T6 (2014) não percebe este trabalho para além do tempo de contrato como exigência da empresa, mas exigência do seu trabalho – desconsiderando que sua atividade é parte de um processo de trabalho coletivo, organizado e gerenciado por um terceiro. Estas determinações escondem a roupagem do tipo de trabalho a necessidade do capital de extrair mais trabalho.

Começo a trabalhar todo dia às 6h da manhã. Teoricamente, termino às 18, mas, geralmente trabalho um pouco além do horário, não por exigência da empresa. Trabalho porque uma exigência do meu trabalho. Meu trabalho exige coordenar grupos de pessoas, na minha opinião, isso poderia até abrir a necessidade pra alguém de ter uma pessoa que trabalhasse de dia e outra à noite. No caso das funções de coordenação e de gerência a bordo, as companhias em geral não decidem por isso. Decidem por ter uma pessoa apenas que trabalha no horário diurno, das 6 às 18, que é o horário normal, e depois a gente acaba trabalhando um pouco a mais por causa disso (T6, 2014).

Ao se referir que trabalha por uma exigência do “meu trabalho”, T6 não vê que a organização do seu trabalho vem das imposições da empresa, como se fosse dado e natural que seu trabalho demandasse tanto dele. T6 fala de um “horário normal”, das 6 as 18 horas, reforçando a naturalização da divisão temporal da jornada, e não uma construção passível de transformação. T7 (2014) percebe as 12 horas de trabalho como “só essas 12”:

Geralmente só essas 12h. O máximo que acontecia era ficar meia horinha a mais pra poder passar o turno pra outra equipe pra poder explicar mais ou menos, salvo alguns casos específicos que acontecia que o ‘back’ não conseguiu embarcar, a dupla que vai render a gente não conseguiu embarcar, e a gente por necessidade da empresa, pra não ter *downtime*, a gente as vezes trabalhava mais, trabalhava 18 horas, trabalhava até o nosso limite. Até avisar ao fiscal que chegamos no nosso limite e precisamos descansar tanto.

O “passar o trabalho para outra equipe” não é tido como trabalho, não é computado como hora de trabalho. Na troca de equipe podem ocorrer imprevistos (às vezes previstos) que vão ditar uma alteração nos tempos de trabalho e de embarque dos terceirizados. Outra questão que nos saltou aos olhos foi T7 (2014) afirmar que algumas vezes ele trabalha até o limite – o tempo de trabalho e descanso é determinado pelo “aviso” que ele dá ao fiscal de que chegou ao seu limite e do quanto precisa descansar. Este limite não deveria ser um limite objetivo e legal, e não um limite da exaustão do trabalhador? T5 também traz em sua fala o ritmo de trabalho sendo controlado pelo ritmo da produção, pelo “tempo da rocha”:

[...] por exemplo: a broca foi feita pra furar 1000 mts, então tem que furar 1000 mts. Ou ela tem que furar 70% pra pagar a broca, porque tem a margem de erro da rocha. [...] Então você tem que ficar de olho o tempo todo pra não dar erro. Ir anotando, tudo em inglês, passar pro pen drive, enviar pra rede, pra todo mundo em terra e falar que está certo, simultaneamente. Então as vezes tem que ficar um dia acordado direto, não pode sair dali. Às vezes a broca começa a desgastar e quando a broca começa a desgastar, a gente tá na hora pra isso. Porque se tem uma coluna de 3.000mts no fundo e pra puxar essa coluna é um custo, muito custo. [...] é assim, tem que ter sentimento de rocha, de perfuração. Se puxar e ver a broca esta ruim, quebrou os dentes, formação diferente... se puxar a coluna o dia inteiro, desgasta, e a empresa vai ter que pagar. (T5, 2014).

A “rocha tem sentimento”, mas o homem que trabalha é desumanizado, rebaixado à condição de mercadoria (MARX, 2008b), o tempo do trabalhador é substituído pelo tempo da rocha.

Percebemos ainda na perfuração uma multiplicidade de intervenções necessárias para não romper a continuidade do fluxo produtivo, significando um enquadramento do tempo de trabalho.

A gente percebe que por exemplo lá na plataforma agora eles determinaram várias diretrizes para cada um cumprir. Por exemplo, planejador tem que chegar lá 6h da manhã, então você tem que chegar 6h da manhã, porque se você chegar 6:01 já viu que depois vão falar alguma coisa. Como aconteceu. Quando você chega lá faltando 5min pras 6h eu só vejo eles fazendo assim, que dá pra ver que eles estão olhando pro relógio de parede, para ver o horário que estou chegando a essa hora. [...] Tem uma vigilância daquelas ferrenhas [Risos] (T8, 2014).

As diretrizes acabam se tornando estratégias de vigilância. A economia de tempo é, às vezes, mais importante que executar a tarefa com segurança. Ainda que isso signifique operar com equipamento sem a manutenção:

[...]querer aproveitar mais (as vezes é razão de estrago da ferramenta). [...] É muito difícil pra eles e também demora muito tempo. E cada tempo é muito dinheiro. Não dá pra calcular assim, mas, sei lá, cada uma hora é um milhão de dólares. Não tem como você calcular, porque depende. É mais ou menos isso: cada tempo que você perde é muito dinheiro que você perde. A hora é muito valorizada lá. Então, não tem que perder tempo. Quanto mais poder reaproveitar, é melhor pra eles (T10, 2014).

Ao afirmar que “cada tempo é muito dinheiro”, T10 expressa uma compreensão e uma percepção de que existem diferentes tempos na produção. O tempo do empregador é o que prevalece, assim como a lógica de que “cada tempo é muito dinheiro”. A compreensão de que tempo é igual dinheiro evidencia a máxima capitalista sendo reproduzida na indústria petroquímica. A vigilância existe para garantir o controle do tempo – é preciso “entregar o quanto antes”. Afinal, “tudo é dinheiro”, “cada tempo é muito dinheiro”.

Existe uma cobrança porque eles querem entregar o quanto antes o equipamento já instalado pra faturar. Tudo é dinheiro. Se entregar antes, recebe logo e entra no faturamento da empresa daquele mês. [...] eu fui e não consegui entregar a tempo nesse mês, que eles falaram que tem que faturar cinco milhões, um equipamento de um milhão. Aí, o cara da cobrança vem. Quando nós vamos fazer esse detalhamento de quanto tempo vai demorar o equipamento, a gente já faz sempre com uma folga. Se vai demorar 20, fala que vai demorar 25. Pra evitar, entendeu? Porque se não, não sai esse faturamento logo. (T9, 2014).

Os trabalhadores constroem estratégias de resistência sobre o controle do tempo, buscando se reapropriarem subjetivamente do mesmo - eles estipulam tempos diferentes - um para eles concluírem o trabalho e um outro tempo para a empresa, como forma de garantir uma mínima possibilidade de tranquilidade ao executar a tarefa. O empregador não pode apropriar-se totalmente do tempo, como afirma Cardoso (2009, p.43):

E por ser um conflito que tem uma contradição em sua gênese – o empregador compra algo que ele não pode apropriar-se totalmente, pois tanto o tempo como as capacidades físicas ou psicológicas não podem ser dissociadas do trabalhador -, há, por parte da empresas, a permanente e cotidiana mobilização e pressão física ou psicológica, buscando a máxima objetivação do tempo e da capacidade dos trabalhadores.

A autora nos lembra que tempo, capacidades físicas e psicológicas não estão dissociadas do homem que trabalha, sendo elementos subjetivos que não podem ser apropriadas sem coerção. A pressão por parte do empregador se materializa na concentração e intensificação do trabalho, eliminando pausas e dimensionando paradas em função das tarefas e ritmos.

Porque, por exemplo, a gente no aero teste não consegue almoçar no restaurante sentado na mesa quando a gente tá trabalhando. A gente almoça na planta, quentinha, come na quentinha, biscoito, suco, não dá pra sair pro banheiro. É uma correria louca e você tem que ficar o tempo todo ali. Se tiver que ficar 15 dias, são 15 dias assim. (T2, 2014).

O trabalhador abre mão de satisfazer suas necessidades fisiológicas para manter o ritmo e a produtividade do trabalho. Esta também foi uma constatação da pesquisa de Cardoso (2009, p. 175):

[...] para os trabalhadores, o tempo de trabalho na linha implica na imposição de um ritmo imposto que afeta tanto o tempo de trabalho como dos intervalos. Um ritmo intenso, contínuo, repetitivo, minuciosamente controlado e, muitas vezes, causador de desconforto, dor e doenças. Esse ritmo desconsidera ainda as necessidades básicas dos trabalhadores, como beber água, ir ao banheiro, aliviar as dores, o cansaço, além da necessidade de conversar com os outros trabalhadores ou ainda as diferentes disposições ao longo do dia.

Este processo que impõe um ritmo exterior ao trabalhador “intenso, contínuo, repetitivo, minuciosamente controlado” desconsidera a saúde do corpo do trabalhador, conforme relatam T2 (2014) e T5 (2014). Para Marx (2008a, p. 306-7):

[...] em seu impulso cego, desmedido, em sua voracidade por trabalho excedente, viola o capital os limites extremos, físicos e morais, da jornada de trabalho. Usurpa o tempo que deve pertencer ao crescimento, ao desenvolvimento e à saúde do corpo. Rouba o tempo necessário para se respirar ar puro e absorver a luz do sol. Comprime o tempo destinado às refeições para incorpora-lo, sempre que possível, ao próprio processo de produção, fazendo o trabalhador ingerir os alimentos como a caldeira consome carvão, e a maquinaria, graxa e óleo, enfim, como se fosse mero meio de produção.

O homem é coisificado, considerado mero meio de produção, equiparado a maquinaria. Esta é uma característica da produção e do processo de trabalho capitalista, acentuado pela presença de máquinas independentes que ditam o ritmo. Apesar da perfuração não ser uma linha de montagem percebemos características e efeitos do controle do tempo bem semelhantes. A perfuração dita as normas do tempo, muitas das vezes, totalmente diferente do tempo do corpo, da necessidade, da sobrevivência, demandando o controle das 24 horas do trabalhador:

[...] o meu trabalho fico dias sem dormir, tem que saber a hora certa de dormir... [...] Então você tem que ficar de olho o tempo todo pra não dar erro. [...] Então as vezes tem que ficar um dia acordado direto, não pode sair dali. [...] Se eu errar, acabou! Então é o tempo todo você tem que estar afiado (T5, 2014).

A hora certa de dormir não é a hora do organismo, mas da produção. “Nesta atmosfera, não é nenhum segredo a formação do mais-valor por meio do trabalho excedente”. Para Marx (2008a, p. 281-2), os

[...] pequenos furtos de tempo destinados às refeições e ao descanso do trabalhador chamam os inspetores de “surrupiar minutos”, “escamotear minutos”, ou, na expressão apropriada dos trabalhadores, “beliscar e morder o tempo das refeições”.

São incontáveis os minutos “surrupiadados” dos petroleiros da perfuração. Percebemos, nas falas, situações de controle do tempo dos trabalhadores que beiram o limite de desrespeito ao tempo do corpo, das refeições, do descanso. “[...] Já chegou a situação de eu estar desembarcando da plataforma e estarem me ligando, antes de eu chegar em casa, pra eu embarcar de novo para outra plataforma.” (T2, 2014). No trabalho, há um gasto das energias vitais, evidenciando o trabalho como desgaste do trabalhador.

Falamos anteriormente que o limite moral da jornada de trabalho é muito tênue. Aqui fica claro que este limite, desde as análises de um século atrás, é cada vez mais flexível.

Não é a conservação normal da força de trabalho que determina o limite da jornada de trabalho; ao contrário, é o maior dispêndio possível diário da força de trabalho, por mais prejudicial, violento e doloroso que seja, que determina o limite do tempo de descanso do trabalhador (MARX, 2008a, p. 307).

A necessidade do tempo de descanso do corpo e da mente do trabalhador é prioridade de T1, indicando que o atrativo financeiro não é o maior responsável pelos longos períodos de embarque, mas sim a coerção:

Isso aí na minha vontade mesmo, a posição correta é que a empresa compre uma parte das suas folgas e em compensação dê uma semana de folga pra você, três dias, pra que você tenha aquela saúde financeira e a saúde mental [...] Onde você vai conviver com sua família, onde você vai colocar seus assuntos em dia, ir ao banco resolver uma coisa ou outra, ir com seus amigos, ter saúde? Com as empresas só tem uma coisa, acabar com o banco de folgas (T1, 2014).

A necessidade de descanso do trabalhador, entretanto, vai ao encontro da necessidade da empresa terceirizada, que, segundo T1 (2014), “só tem uma coisa: acabar com o banco de folgas”. O tempo disponível não é concedido ao trabalhador nem ao menos para repor forças consumidas pelo trabalho. P2 também considera que repor as necessidades vitais pode ser mais importante que dinheiro: “Deus me livre! {de desempenhar alguma atividade remunerada quando não está embarcado?}[...] Na folga eu só quero descansar.” (P2, 2014).

A ausência de descanso tem consequências:

Eu trabalhei três meses sem folga [...] que de manhã cedo eu sentia como se tivesse areia nos meus olhos, quando via o sol nascendo, na plataforma eu via o sol nascendo, e parecia que estava saindo do mar e quando via parecia que tinha areia, lavava o rosto várias vezes na noite, várias vezes, com água gelada - na plataforma faz frio. Era uma equipe que fazia serviço de duas, porque uma equipe fazia o trabalho de duas? Justamente porque uma equipe trabalhava de dia e outra de noite, no mesmo local de trabalho. Uns ficavam sentado ali ou puxavam um papelão e deita ali no chão, fica deitado ali por três horas, revezando no mesmo local de trabalho, durante o dia não tinha revezamento, só tinha revezamento à noite. Ficava uma equipe fazendo o trabalho do dia e o trabalho da noite, um trabalho pesado, um trabalho que você tem que ter consciência, o resultado foi meu acidente, o resultado foram duas ferramentas valiosíssimas em relação a dinheiro caindo no mar (T1, 2014).

É o fato de “uma equipe fazer o serviço de duas” que leva a necessidade do petroleiro trabalhar mais horas, sem hora certa ou local determinado para o descanso do corpo, sem condições de assegurar a reprodução da energia para o trabalho. Esta escassez de força de trabalho faz com que os terceirizados trabalhem mais horas, muitas vezes ininterruptas e sem descanso. A sensação de T1 (2014), de ter areia nos olhos é devido a ausência de descanso, ao sono. Nem este é respeitado.

Os petroleiros ficam 14 dias ininterruptos em contato com as questões e problemas relacionado ao trabalho, especificidade do confinamento.

Na jornada clássica, os trabalhadores retornam para casa e esta situação faz com que convivam com outras questões, outros problemas, outras realidades. Esse deslocamento diário faz com que sejam relativizadas algumas tensões e permite aos trabalhadores tempo para reflexão, certo distanciamento estruturante (FIQUEIREDO, 2007, p. 197-8).

No caso do trabalho embarcado, este distanciamento não é possível de ocorrer, pois mesmo havendo um tempo de repouso, o confinamento imprime uma dinâmica, um ritmo e uma rotina em um mesmo ambiente físico e social – o petroleiro descansa e trabalha no mesmo local. Ao passar 14 dias ininterruptos a bordo da plataforma, há legalmente uma garantia de tempo livre para repor as energias gastas no trabalho, mas o petroleiro ainda está inserido no espaço do confinamento. Há uma fluidez de onde começa e termina cada um. Será realmente um tempo de descanso, tempo de repor as energias?

Este tempo imposto pelos detentores do capital procuram dominar os outros tempos que trabalhadores tentam inserir e reinserir dentro e fora do local de trabalho. Ao que nos parece, neste espaço ele sente-se sempre disponível para o trabalho, conforme explicita T9 em sua fala: “ah, já tá aqui mesmo, então faz isso”.

Nossa compreensão aqui é que nem todo tempo embarcado é tempo de trabalho, embora seja um tempo à disposição do capital. Algumas funções exigem uma disponibilidade bem específica e pontual – como concerto e manutenção de equipamentos, demandado do trabalhador apenas algumas horas de trabalho. T9 trabalha em escala de revezamento, mas a experiência dele é de que se trabalha até menos de 12h – “a gente trabalha até menos”. Mas esta tem sido uma excessão.

Como pensar este tempo embarcado sem ser de trabalho exatamente? Quando o trabalhador vai à academia da plataforma, este tempo é disponível, mas obviamente não é mesma coisa que o tempo disponível em terra.

O Espaço *offshore* não é apenas espaço de trabalho, mas de vida por 14 dias, indiscriminando público privado “fora do mundo da terra, enquanto sujeito confinado, o petroleiro tem sua vida totalmente sujeitada ao domínio da ordem produtiva e improdutiva” (LEITE, 2009, p. 127). A autora se refere ao trabalhador primeirizado, mas, para nós, esta é uma realidade também do espaço em terra para um grupo de terceirizados, conforme discutiremos adiante.

O tempo “livre” na plataforma é planejado pela empresa:

Nós temos duas salas de TV, embora tenha TV no camarote com alguns canais satélite: canais de filme, entretenimento, notícias, etc. Nós temos mesa de ping-pong, totó, carteador, vídeo game, sala de internet, alguns livros para ler, uma boa, excelente espaço para atividade física. Tem um espaço lá, com esteira, com bicicleta, com equipamento de academia melhor que muitas academias pagas (T3, 2014).

A academia é referenciada por quase todos os entrevistados. Algumas plataformas também dispõem de instrumentos musicais, mas apenas um trabalhador fez esta referência:

De lazer, a gente tem disponível as academias, né? Sempre tem academia. Eu costumo levar uma gaita também, pra me distrair. Leio também. E geralmente, nas sondas, tem violão. Tem o violão da sonda, então, quando tem uma pessoa que toca um violão, aí, às vezes, a gente faz um lualzinho. (T4, 2014).

As atividades de lazer e socialização são bem semelhantes entre as plataformas, mas são restritas, fazendo com que comer seja a principal atividade de socialização do peão, como coloca T4 (2014).

O tempo de lazer é dedicado ainda a atividades religiosas, organizadas pelos próprios petroleiros, e aulas de inglês, importante para “que haja uma melhor interação e comunicação entre estrangeiros e brasileiros”.

Tem uns grupos do pessoal evangélico, e tem aulas de inglês. Mas aí não é lazer, faz parte inclusive do prêmio da empresa, o pessoal vir participar das aulas. [...] Tem aula, passa por uma avaliação do professor. Pode ir a aula sem custo nenhum pra pessoa, pra que haja uma melhor interação e comunicação entre estrangeiros e brasileiros (T6, 2014).

A internet é outra importante atividade de lazer, que proporciona um maior contato com a família e a proximidade com a vida privada – mas as vezes podendo

significar uma falsa proximidade, uma vez que o contato é apenas virtual. Poucas plataformas disponibilizam *Wi-Fi*, mas em algumas o uso da internet é liberado:

Em termos de lazer, algumas têm jogos, mas como que a Petrobras hoje em dia liberou facebook, acesso a facebook e outros canais da internet. [...] agora tão tendo wifi e as pessoas podem ficar no seu camarote, lendo seu notebook, o seu tablet [...] (T9, 2014).

Há ainda uma preocupação com o controle do que é feito via internet, de que haja um monitoramento:

A internet lá a gente usa mais é pra trabalho. As vezes eu uso internet lá é só pra olhar 5 min, olho e saio. Porque eu sei que eles monitoram. Aí quando eu tô no horário de folga não, eu vou lá e uso a internet à vontade. Às vezes eu tô na internet e eles acham que eu tô trabalhando eles mandam a demanda. Mas é isso mesmo. Trabalho embarcado é isso mesmo (T8, 2014).

Ao nosso ver, é importante pra empresa controlar a vida do trabalhador também no tempo disponível, pois como seria se esse trabalhador tivesse espaço para pensar seu trabalho? Para reconstruir o trabalho dentro da vida, e não fora dela? Será que ele conseguiria sustentar esse vínculo de trabalho? Conseguiria sustentar um trabalho que teima em não se incluir na vida, já que ele pode ser apartado do trabalho a qualquer momento? Esse controle do tempo disponível na plataforma é fulcral, já salientava Marx (2008a, p. 271):

O tempo em que o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou. Se o trabalhador consome em seu proveito o tempo que tem disponível, furta o capitalista.

Em geral, os homens estabelecem uma relação com o trabalho demarcada pelas formas que vivenciam as experiências de vida no tempo (LEITE, 2009), não sendo uma relação cronológica, mas demarcada por experiências e situações cotidianas, entrecortada pela separação entre lugares e tempos vividos. Nos dias de confinamento *offshore*, não há uma diversidade e separação entre lugares e tempos vividos, fazendo com que a vivência com o espaço e o tempo assumam “um significado especialmente particular, de um tempo que parece não passar” (LEITE, 2009, p. 111). O tempo é vivenciado como contínuo: “um monte de segunda-feira seguida pra mim...” (T3, 2014). Para Cardoso (2009, p. 182), “se o trabalho é sentido e vivido como algo repetitivo, o tempo não passa nunca”. Ao contrário, se é sentido de forma dinâmica,

flui: “Olha, quando tem bastante trabalho o trabalho flui e você não vê o tempo passar, na verdade você começa a trabalhar em uma coisa aí o tempo passa muito rápido.” (T1, 2014).

A percepção do tempo aqui aparece como uma dimensão subjetiva, mas o trabalhador é esvaziado do próprio tempo. Uma parte do tempo é mensurável (calendário, relógio, etc.); outra dimensão, a das vivências temporais cotidianas de cada um, já não é possível mensurar ou contabilizar.

É interessante pensar, a partir dos relatos citados, a dicotomia percebida em diversas entrevistas entre tempo de embarque e tempo de vida, como se a vida não pudesse ser pensada e construída dentro da plataforma. Diante de relatos como os citados aqui, onde percebemos um total desrespeito até mesmo às condições físicas do trabalhador, em que ele se vê levado a ultrapassar os limites impostos pelo próprio corpo para realizar as tarefas que lhe são exigidas pela empresa, torna-se claro a impossibilidade de reconhecer esse espaço com um lugar de vida, pois ali, a sua vida, seu tempo e mesmo seu corpo estão integralmente a serviço do outro, a serviço do capital, que não reconhece ou se ocupa do sujeito, mas de sua produção.

O que está em questão não é sua experiência subjetiva e física, e sim que realize a tempo aquilo que lhe é exigido. É como se o trabalho alienasse o sujeito de si, e até mesmo o impossibilitasse de escutar o próprio corpo. Só há uma preocupação efetiva com o trabalhador e seus limites quando ocorre, como relatado por T1 (2014), um acidente. Muitas vezes é só aí que esse trabalhador pode ser escutado em seus limites. Contudo, nem sempre para fazer uma diferença com relação ao que estava estabelecido, incluindo o trabalhador nas condições de trabalho exigidas dele, e sim para autenticar estratégias de punição e substituição do trabalhador, principalmente quando se trata de alguém terceirizado.

O trabalhador não é convocado a aparecer com sua experiência referente ao trabalho, mas a se ausentar dela tanto quanto possível, para que possa suportar a carga e tempo laborais exigidos, atendendo as demandas da produção. Como incluir esse tempo exigido e tomado pelo capital, que desconsidera o trabalhador na vida?

O tempo em vigor não é o seu tempo, nem mesmo aquele ditado por seu corpo, e sim o tempo ditado e exigido pela produção. É um processo que desabilita que esse trabalhador se reconheça em seu próprio processo de produção, já que esse é totalmente ditado pelo outro, e desconsidera inteiramente sua experiência, sua vida, seu corpo. É um solo fecundo para a dicotomia inevitável entre trabalho e vida.

Além das jornadas de trabalho dentro da plataforma, os terceirizados especialmente, tem grande instabilidade nas escalas de embarque e desembarque, implicando em uma dificuldade em perceber e acolher seu próprio tempo, já que diante da exigência em acolher o tempo ditado pelo capital, o trabalhador perde a dimensão do seu próprio ritmo. O que tem consequências no tempo e na vivência social, pois o estabelecimento e manutenção de laços afetivos fora da plataforma, conforme veremos à frente.

4.3 A vida na plataforma e o labor que “nunca termina”

[...] abstraindo de limites extremamente elásticos, não resulta da natureza da troca de mercadorias nenhum limite à jornada de trabalho ou ao trabalho excedente.

O capitalista afirma seu direito, como comprador, quando procura prolongar o mais possível a jornada de trabalho e transformar, sempre que possível, um dia de trabalho em dois. Por outro lado, a natureza específica da mercadoria vendida impõe um limite ao consumo pelo comprador, e o trabalhador afirma seu direito, como vendedor, quando quer limitar a jornada de trabalho a determinada magnitude normal. Ocorre assim uma antinomia, direito contra direito, ambos baseados na lei da troca de mercadorias. Entre direitos iguais e opostos, decide a força.

Carl Marx

A modernização na indústria do Petróleo e na Petrobras não perpassam apenas inovações tecnológicas - fica claro nas falas dos trabalhadores que o que efetivamente rebate no dia a dia de trabalho são os efeitos desta modernização: diminuição de efetivos, seguidos por necessidades de flexibilidade de funções e subcontratações, que vão rebater diretamente nas formas de ocupar o tempo destes sujeitos.

A diminuição de efetivos tem relação direta com o movimento recente de intensificação do trabalho que vivenciam as sociedades contemporâneas, especialmente a partir dos anos 1980. Num movimento contraditório e combinado, a reestruturação produtiva reduziu o número de trabalhadores, porém gerou “mais trabalho” (DAL ROSSO, 2008) – trabalhos mais intensos que requerem maior esforço

físico, mental e/ou emocional. Nas análises do autor, qualquer trabalho é realizado com um determinado grau de intensidade - ela é característica de todo trabalho concreto, uma vez que o mesmo envolve dispêndio (qualitativo ou quantitativo) de energias (físicas, psíquicas e emocionais) do trabalhador ou do coletivo de trabalhadores. Para Marx (2015b, s/ p.), “Mediante o aumento da intensidade do trabalho, pode-se fazer que um homem gaste numa hora tanta força vital como antes em duas.” É o gasto de energia humana com o trabalho, levando a um desgaste do trabalhador, tanto físico quanto psíquico.

Para Dal Rosso (2008, p. 20), intensificação é maneira como é realizado o ato de trabalhar “grau de dispêndio de energia realizado pelo trabalhador, na atividade concreta”. O autor vê o desgaste do trabalhador em sua totalidade de pessoa humana, ressaltando que para além do dispêndio de energias físicas, há um desgaste psíquico e emocional que é difícil de mensurar. Trabalhar mais ou de forma mais intensa supõe um gasto maior de energias pessoais que resulta em uma fadiga mais acentuada, consequentemente trazendo efeitos pessoais nos campos fisiológico, mental, emocional e relacional.

Em sua análise do movimento contemporâneo de intensificação do labor, Dal Rosso (2008) não perde de vista o fato de que no modo capitalista de produção o controle da intensidade sai das mãos do trabalhador e é, total ou parcialmente, definido pelo empregador. Desta forma, o grau de intensidade resulta de uma disputa, de um conflito social que opõe o interesse dos trabalhadores ao dos empregadores.

Se o aumento da intensidade do trabalho ou da quantidade de trabalho despendida numa hora se mantém abaixo da diminuição da jornada de trabalho, sairá então ganhando o operário. Se se ultrapassa este limite, perderá por um lado o que ganhar por outro, e 10 horas de trabalho o arruinarão tanto como antes 12. Ao contrabalançar esta tendência do capital, por meio da luta pela alta dos salários, na medida correspondente à crescente intensidade do trabalho, o operário não faz mais que opor-se à depreciação do seu trabalho e à degeneração da sua raça (MARX, 2015b, s/p).

O tempo da jornada de trabalho não pode ser mensurado então apenas em minutos, horas, segundos, mas também em quantidade de trabalho empregada. Se há uma diminuição de carga horária de 12 para 10 horas de trabalho, mas ao mesmo

tempo, o trabalhador exerce mais trabalho nestas 10 horas, seu desgaste será o mesmo ou maior que nas 12 horas anteriores.

Dal Rosso (2008) afirma que o grau de intensidade pode ser aumentando de duas maneiras, basicamente: primeiro como fruto das transformações tecnológicas que faz crescer a carga de trabalho; segundo, como resultado da reorganização do trabalho. Ou seja, o grau da intensidade varia de forma combinada ou isolada como resultado das mudanças tecnológicas e das mudanças organizacionais. A reorganização da produção pode intensificar o trabalho através da redução do número de mão de obra empregada e da implantação do sistema de um operário, diversas máquinas com operações diferentes. Na Petrobras, esta intensificação ocorre tanto pela reorganização da produção quanto pelas transformações tecnológicas.

Dal Rosso (2008) parte da hipótese de que existe uma grande diversidade de graus de intensidade, em função das distintas formas de organização do trabalho e leva em consideração que o tema da intensificação do trabalho é muito complexo. O autor levanta a questão: as maneiras pelas quais o trabalho se torna mais intenso são idênticas em todos os setores de atividade? Esta questão nos fez refletir: são idênticas as formas de intensificação entre efetivos e terceirizados?

Procuramos entender então, quais são os meios, os mecanismos ou formas pelas quais o trabalho é tornado mais intenso. Para Dal Rosso (2008), são eles: alongamento das jornadas; ritmo e velocidade; acúmulo de atividades; polivalência, versatilidade e flexibilidade; e gestão por resultados. É a partir destes mecanismos que balizamos nossas análises.

Algumas destas formas já foram indicadas ao longo das reflexões desta tese, mas consideramos importante nos atermos aqui especificamente na questão da intensificação por dizer respeito a uma dimensão importante da reorganização tecnológica e organizacional que percebemos presente dentro da Petrobras, com contornos específicos para o pessoal terceirizado. Assim, algumas reflexões serão retomadas aqui com o objetivo de dar luz à categoria da intensificação e seus determinantes na perfuração. É importante salientar que os cinco mecanismos discutidos por Dal Rosso (2008) e tomados como baliza para análise em nossa pesquisa são utilizados na Petrobras como forma de intensificar o trabalho, em maior ou menor escala.

Observamos que a redução de pessoal acarreta pressão por redução de prazos para realização das tarefas, o que contribui para intensificação do ritmo e

velocidade na execução das ações, bem como pelo aumento da quantidade de tarefas a serem executadas no mesmo espaço de tempo por um número menor de petroleiros.

Não, não é suficiente [o número de homens de área], sobrecarrega muito. [...] A Petrobras, no contrato, eles têm a quantidade de pessoas que tem que ter... [...] Não tem fiscalização. Já cheguei a trabalhar sozinho. Não tem uma fiscalização da Petrobras. (T11, 2015).

Além do número insuficiente de homens na área, T11 (2015) fala de uma sobrecarga de trabalho, mas também de uma ausência de fiscalização - o que importa é o serviço “estar rolando, estar indo”.

Na perfuração é possível notar a intensificação pelo acúmulo de atividades conseguido pela polivalência, versatilidade e flexibilidade do petroleiro. Gera-se uma necessidade de exercer multifunções pelo trabalhador, mas “Você ser polivalente em tudo é complicado.” (T5, 2014). T9 (2014) também fala de suas muitas “obrigações a fazer”:

É, porque não é simplesmente supervisionar. Eu também faço manutenção, eu opero equipamentos, além de ser supervisor. Nós temos outras obrigações a fazer. E quando cê termina essa atividade, você tá lá na plataforma, você faz alguma outra função. Que “ah, já tá aqui mesmo, então faz isso”. Mas sempre... nunca termina.

Cada vez mais os petroleiros assumem diversas tarefas de formas sucessivas, com cada vez menos intervalos de descanso ao longo da jornada de trabalho - “Nunca termina”, conforme disse T9 (2014). É uma tentativa bem sucedida de eliminar o tempo morto e otimizar custos, aumentando a produtividade do trabalhador dentro da jornada, transformando tempo de não trabalho em trabalho efetivo. Na perfuração, isso é conseguido através da polivalência do trabalhador que é estimulado e muitas vezes cobrado a desenvolver multi funções, a ser um “faz tudo”, conforme indica T11:

Homem de área fica, faz essa parte da movimentação, é, faz a gingada dos tubo; quando fica um pouquinho leve, é responsável pela área da limpeza da plataforma, lavar, tirar o lixo, essa parte é tudo do homem de área. Se acontecer uma coisa na elétrica, precisar, o homem de área vai; na mecânica, vai; entendeu? O homem de área é praticamente um faz-tudo. Ele tá ali pra fazer todos os setores, entendeu? (T11, 2015).

Polivalência, versatilidade e flexibilidade, características da fábrica toyotista, se espalharam para todas as atividades econômicas, exigindo que o trabalhador atue em

diferentes frentes ao mesmo tempo, gerando uma ocupação superior da jornada, produzindo mais trabalho e mais valor no mesmo período de tempo (DAL ROSSO, 2008). Acresce-se a isto o fato da indústria petrolífera, por se organizar em torno da natureza e de processos de trabalho que dependem da execução de tarefas anteriores/posteriores, implicar em “folgas” na produção, resultado do tipo de trabalho realizado. Se o trabalhador realiza multi tarefas, se é polivalente, ele não fica com esse “tempo morto” para o seu desfrute. É uma forma bem sucedida de intensificar a produção. Essa implantação começou a se efetivar a partir de 1991. A transformação apontava para uma perspectiva de se ter todos os operadores com funções e/ou habilidades capazes de intervir em qualquer das quatro áreas: óleo, gás, utilidades elétricas e utilidades de sistema, conforme pesquisa de Pessanha (1994).

A polivalência não se deu de forma espontânea e natural, mas minuciosamente planejada. “A empresa fez uma programação visando a promover, para todos os operadores, um Curso de Polivalência, que pudesse habilitar o conjunto dos operadores, até então especialistas, em operadores multihabilitados.” (Pessanha, 1994, p. 174). Ela é utilizada também como estratégia poderosa de apropriação do conhecimento do trabalhador:

Porque, em tese, exerço função de nível médio, mas a empresa sempre, de alguma forma, se apropria do nosso conhecimento de qualquer nível que a gente tenha. Nem que seja fora da área. Isso é uma coisa que, de vez em quando, ocorre. (P4, 2015).

Por ser uma atividade complexa, diversos saberes podem ser mobilizados. Para haver esta mudança, há necessidade de mudança também no perfil deste trabalhador: ser menos combativo politicamente, aceitar mais facilmente a introdução deste novo ritmo (a precarização do trabalho tem papel central aqui). O trabalhador polivalente precisa de um mínimo de qualificação, tendência também apontada por Dal Rosso (2008), pois há uma exigência de recurso ao trabalho intelectual nos trabalhos manuais, como aponta T11 (2015):

[...] mas é difícil contratar homem de área. [...] Porque eles querem super-homem. O cara tem técnico, agora a Queiroz tá exigindo inglês, tá exigindo um monte de coisa pro cara chegar lá e ser homem de área. O exame médico é horrível pra passar, não é qualquer um que passa. Se tiver gordinho, eles deixa em casa, bota no INSS (já aconteceu com um colega meu). Então, é muito difícil achar um cara ali certo pra aquilo. Hoje eles têm muita dificuldade de contratar. É, recentemente, a gente teve quase que parar lá, por causa de falta de homem de área.

O homem de área é um dos trabalhos com menor exigência de qualificação (juntamente com os taifeiros). Entretanto, “é muito difícil achar um cara ali certo pra aquilo”, pois há uma gama de exigências físicas e intelectuais para que o petroleiro possa se inserir nas mais diversas funções. Para Dal Rosso (2008), a incorporação de mais encargos e mais atividades de rotina diminui momentos de não trabalho, os momentos de “porosidade” na jornada. E o trabalhador é estimulado a adquirir diferentes conhecimentos para incorporar cada vez mais encargos e mais atividades de rotina:

Bem, um exemplo, você sabe trabalhar com aquelas empilhadeiras? Ah eu sei. Sabe mesmo? Vamos fazer um curso. Tá, mas você não vai trabalhar com aquilo. Depois eles pegam você pra fazer aquele trabalho. Agora você faz sua função e muitas vezes você trabalha com empilhadeira, ou seja, um exercício de duas funções. Aí você vai ficando, vai ficando, vai ficando, e você nunca recebe por esse trabalho, e isso acontece em muitas empresas (T1, 2014).

É importante para a empresa que o trabalhador acumule conhecimento. Este conhecimento é aproveitado, mas não remunerado. T8 (2014) também relata que as diferentes funções executadas não são pagas:

Os serviços vão muito mais além do que está no contrato, mas fala que lá a gente está para trabalhar mesmo e não pra reclamar, está lá para trabalhar. E, aí, eles não reconhecem. Dar uma gratificação? Isso não existe.

A sobrecarga de trabalho acaba por configurar-se como uma atividade corriqueira e o questionamento do trabalhador aparece como reclamação – com a demanda por emprego que existe, ele está lá para trabalhar e não para reclamar, individual ou coletivamente. Em outros termos, o trabalhador está lá para trabalhar e não para se organizar coletivamente.

Os times de qualidade são outro exemplo de trabalho não pago – montam-se vários “times”, como forma de envolvimento do trabalhador com a empresa e eles mesmos fazem o trabalho de fiscalização – é outro caso de sobre trabalho que não é pago, mas está embutido na tarefa:

Cada pessoa tem um nível diferente de lugares, diferente de trabalhar. Eles meio que vão puxando a pessoa por um lado que vê que a pessoa é melhor, no caso, por exemplo, eu participo do time de qualidade também. Escrevo relatórios, escrevo umas coisas pra poder melhorar... melhorar a qualidade

do time. Também tem pessoas que são designadas para melhorar a segurança, [...] (T10, 2014).

Mais uma vez percebemos não só o aumento das atividades, mas o aumento da responsabilidade do trabalhador e de exposição a mais riscos do que os que efetivamente constam no contrato – T10 relata que a participação em um dos “times” surge a execução de tarefas perigosas “tem pessoas também que são designadas a todos os dias fazer *check in* da ponte rolante, que é uma coisa meio perigosa, [...]”. O desvio de atividades para exercer funções que expõe a riscos é uma realidade constante:

Como na perfuração já aconteceu de eu como operador de equipamentos, eu e mais um menino novo no segundo embarque, e eu estar assumindo no turno da noite, que é um turno muito complicado porque você não tem respaldo para ligar para ninguém, e eu ter que trabalhar, eu mais aquele menino novo sozinho, fazendo uma operação chamada de limpeza de tanque, que é uma operação complexa, difícil, e mesmo assim não ter sido promovido ou coisa parecida por estar assumindo uma função que não seria minha (T7, 2014).

Esta tem se mostrado uma forma de cooptar o trabalhador – T7 não é supervisor, não ganha como tal, mas é cobrado como tal. No “pacote” existe ainda a pressão para não fazer greve, uma vez que supostamente, o petroleiro estaria em um cargo de gerência:

Aí, pronto, acabou a greve e eu embarquei, [...] perguntou o porquê que eu não embarquei, eh... “Pô, porque nós tínhamos um cargo de supervisor...”. Eu falei pra ele: “Não, olha só: eu não embarquei porque eu fui complacente com os meus companheiros; nós entramos em greve. Segundo, eu não tenho cargo de supervisor. Vocês dizem que nós somos supervisor, mas eu não tenho nem a descrição no crachá, não ganho para tal; exerço a função, isso é desvio de função? (P3, 2014).

O que se configura efetivamente como um desvio de função, é colocado para o trabalhador como um status – ser um gerente, um supervisor. O contrato muitas vezes aparece como uma mera exigência formal, uma vez que as atribuições que contam nele não são respeitadas:

Apesar de na carteira você ter a função de técnico de segurança do trabalho, eles agregam algumas outras coisas que não são necessariamente referentes a profissão pra você executar. Por exemplo, a gente auxilia em algumas traduções, em função do inglês (T3, 2014).

Dal Rosso (2008) aborda a existência de um envolvimento afetivo na geração do valor. Há um envolvimento afetivo, de pertencimento à empresa, que justifica as horas a mais, as funções extras realizadas. Ao recompor a história da Petrobras e de seus trabalhadores, nos questionamos se para os primeirizados há efetivamente este envolvimento afetivo com a empresa, do “ser petroleiro”, “da Petrobras ser os seus trabalhadores”. Ao nosso ver, as novas gerações de petroleiros não têm o mesmo envolvimento com a empresa como as gerações passadas, que constituíram-se a sombra do nacionalismo. Esta foi uma dimensão que veio também à tona nas falas dos terceirizados – “a minha empresa”. Decorre daí também a dificuldade em se discernir o que é tempo do trabalhador e o que é “tempo da empresa”.

Mas há também uma necessidade, no caso de ser terceirizado, de mostrar para a gerência que ele é capaz de executar muito mais do que lhe é solicitado. Os capitais eliminam milhares de trabalhadores do mercado de trabalho, sempre fazendo bom uso do exército industrial de reserva, conforme aponta Marx (2008a). Os que se mantêm ocupados precisam produzir mais, intensiva ou extensivamente. Uma alternativa é realizar atividades que estão além do que consta no contrato - também é uma maneira de “surpreender o chefe”, de mostrar seu valor, em uma tentativa de ser reconhecido e de “segurar” o emprego:

Olha, eles desempenham também muitas funções que não está no contrato. Porque o nosso chefe fala assim, que a gente tem que surpreender ele. Quando pedem uma coisa, ele quer que a gente leve aquela coisa muito mais do que ele pediu. E muitas vezes a gente faz isso, às vezes eles reconhecem, às vezes eles fazem um elogio, assim, isso é gratificante quando eles reconhecem, quando eles fazem esse elogio. [...] No meu caso lá, só tem eu na função quando eu tô embarcado. Eu e meu ‘back’ que tá lá agora - quando ele desce eu subo, quando eu subo ele desce, a gente é mais cobrado do que tudo ainda. Então não pode falhar (T8, 2014).

T8 demonstra uma preocupação em “ser infalível”. Novamente nos vem a imagem do super homem – que é forte, destemido, dá conta de tudo que lhe é demandado – o que não pode ser sem efeitos. A possibilidade do erro, da falha, está sempre presente para todo ser humano, e, logo, essa auto vigilância a que cada trabalhador se submete é uma forma de violência que imprime um estado de tensão em todo seu processo de trabalho.

O acúmulo de funções muitas vezes também é encoberto pela solidariedade em ajudar o colega da equipe:

Existem funções, realmente, que não vão ser minhas, mas, dependendo da situação, eu acabo fazendo pra ajudar os operadores ou os supervisores. Num caso que você tem uma operação muito grande, tem que carregar bombona, por exemplo. Você tem mais de cem bombonas e cê tem uma pessoa só pra fazer aquilo, o operador. Então, ele, na verdade, ele tá sobrecarregado. Então, a gente acaba ajudando. Se eu quiser, eu posso pegar e falar: “Não, se vira aí”, mas a gente não faz isso. (T4, 2014).

Mas esta ajuda se faz necessária especialmente pela redução de pessoal: “Você tem mais de cem bombonas e cê tem uma pessoa só pra fazer aquilo”. É claro que este trabalhador vai estar sobrecarregado, vai despender mais esforço no processo de trabalho. Ou contar com a possibilidade de desviar trabalhadores de outras funções para dar conta da demanda.

Para dar subsídio a estes desvios ou incrementos nas atividades, fortalecem-se formas de contratar que permitem essa exploração extensiva e intensivamente – como a terceirização. Entretanto, a polivalência e acúmulo de funções sofrem restrição em decorrência de regulação legais, conforme lembra Dal Rosso (2008). Os primeirizados tem como recorrer a legislação com mais facilidade em casos de desvio de função, pois para eles não há o risco iminente da demissão em caso de questionamento. Para garantir que a polivalência e o exercício de multifunções não esteja na ilegalidade, a Petrobras recorrer a mudança de nomenclatura dos cargos, exemplo seguido pelas empresas terceiras “Sou especialista em perfuração. Podem ser vários nomes... Eu exerço várias funções.” (T5, 2014).

A mudança na nomenclatura das funções tornou-as mais “elásticas” e ao mesmo tempo garantiu a diminuição salarial, também no caso dos primeirizados:

No caso, o soldador, hoje não existe mais o termo soldador, hoje todo mundo é técnico em perfuração em poços. Mas dentro desses técnicos em perfuração em poços, todo mundo é a mesma coisa, só que a Petrobras ta até falando aí em planos de cargos e salários, que eu acho que esse plano de cargos e salários é uma aberração, porque antigamente estimulavam o empregado, o trabalhador, a se interessar em subir porque estava atrelado o subir na profissão, na função, a salário, a dinheiro, vamos dizer assim. Hoje todo mundo, por exemplo, é técnico em perfuração em poços aí “tu pega” um cara que é plataformista, técnico em perfuração em poços, aí pega o torrista, técnico em perfuração em poços, pega o soldador, técnico em perfuração em poços, pega um técnico que desenvolve um trabalho extremamente técnico, técnico em perfuração em poços; então, não tem distinção entre as atividades entendeu? [...] eu entendo como arrocho salarial sem antecedentes (P1, 2014).

P1 percebe esta mudança de nomenclatura das funções como uma forma de generalizar as atividades, retirando as especificidades, mas ao mesmo tempo de

subvalorizar e subremunerar algumas funções. Esta foi uma estratégia também de justificar a contratação de força de trabalho terceirizada.

Segundo a empresa, isso (mudança de nomenclatura de guindasteiro para técnico de logística e transporte) foi lá em 2007, quando fizeram reformulação do plano de cargos e salários, aí eles apenas fizeram uma atualização de mercado. Então no mercado não era mais guindasteiro... Porque, na verdade, o que eles queriam era acabar com essa questão do guindasteiro, terceirizar totalmente, e o técnico de logística e transporte ser simplesmente o gestor, o supervisor da área. Essa é a ideia da empresa. E o que aconteceu, realmente, porque na produção você não opera equipamento, você só faz a gestão mesmo. Já na perfuração, não. Você realmente opera, além de fazer a gestão, você tem que operar o equipamento. Tanto que você trabalha em turno, na produção você trabalha de sobreaviso. (P3, 2014).

O sobreaviso como jornada de trabalho, já discutida aqui, é uma forma de contratar menos pessoas e intensificar o trabalho do primeirizado, uma vez que o trabalhador fica à disposição as vinte e quatro horas do dia. Trata-se de uma forma de alongamento da jornada e de extração de mais-valor absoluto. Esta prática tem impactos nas condições de saúde e vida dos petroleiros, conforme já indicava Marx (2008a, p. 307):

A produção capitalista, que essencialmente é produção de mais valia, absorção de trabalho excedente, ao prolongar o dia de trabalho, não causa apenas atrofias da força humana de trabalho, à qual rouba suas condições normais, morais e físicas de atividade e de desenvolvimento. Ela ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho. Aumenta o tempo de produção do trabalhador num período determinado, encurtando a duração da sua vida.

Mesmo sem alongamento da jornada de trabalho o capital construiu formas de provocar o esgotamento prematuro do trabalhador através da intensificação do esforço, ao conseguir extrair mais trabalho em uma mesma jornada. Dal Rosso (2008) entende que a intensificação entrou na história humana diante da dificuldade legal em aumentar duração da jornada. Ao nosso ver, um trabalho desde sempre é intenso, possui determinada intensidade, mesmo sendo o mais primitivo. Agora, a intensificação a serviço do capital é outra coisa, que surge com a revolução industrial, antes mesmo da fixação da jornada. A criação de formas então de extração de mais-valor relativo, com mecanismos de intensificação, é sem dúvida um salto fundamental na produção do valor. Mas antes dela se constituir como tal, a intensificação própria do capitalismo já surgia. Extração de mais-valor absoluto e relativo coexistem e se fortalecem com o recurso a intensificação: “[...] que muitas empresas pra cortar gastos

ela não dá um curso adequado ao trabalhador, ele expõe o trabalhador a jornadas pesadas.” Quando T1 (2014) refere-se a jornadas pesadas, ele se refere ao peso do alongamento da jornada, mas também da intensidade do labor cotidiano. É o caso também da referência feita por P3 (2014):

A gente tá tendo uma sobrecarga devido à falta de um componente da equipe. Nós teríamos que ser cinco pra fazer esse turno e só tem quatro e, para a Petrobras, a minha função é função em extinção, como os almoxarifes também. [...] Às vezes, tem quinzena que você passa os 14 dias de dia E existem operações noturnas que, às vezes, não podem ficar, tem que ter um de frente, porque a questão burocrática toda quem faz somos nós, de receber documentação, de arrumar o convés em si. [...] Então, às vezes, a gente excede um pouco nosso horário, a gente acaba excedendo um pouco o nosso horário.

Quatro petroleiros passam a executar o serviço de cinco. Isso vai impactar no alongamento da jornada e na intensidade, no empenho de mais energia no trabalho realizado por quatro, quando o tipo de atividade demanda cinco homens.

[...] eu, como TLT na produção, de sobreaviso, chegava um barco, eu tinha que acordar pra atender o barco, eu tinha que ir lá ver material, assinar, coisa e tal. No mínimo, duas vezes por semana eu tinha que fazer isso. Então, eu não tinha hora. Você tem toda uma rotina durante o dia, de liberação de serviço, de emissão de PT, reparo de equipamento, manutenção de primeiro escalão. Aí, você deita pra dormir, descansar das suas 12h. Você acorda pra fazer o trabalho. Você, no dia seguinte, cê vai atrasar toda a sua rotina. Você tem que manter aquele interstício de 11h, etc.; domingo, descansar umas 8h; você não vai acordar pra poder cumprir a sua tarefa. Aí, aquilo vai acumulando, você vai ficando assoberbado de trabalho (P3, 2014).

No caso do primeirizado, ele pode fazer uma escolha pelo descanso, por respeitar as horas legais registradas, mas o trabalho vai se acumulando e em algum momento ele precisará dar conta de toda a demanda.

No bojo destas mudanças, percebemos, na perfuração, o aumento do poder do empregador em controlar o tempo de trabalho, possibilitando que cada vez mais o ritmo e a velocidade sejam determinados pela gestão.

[...] Existe um efeito cascata que vem lá de cima, de que a gente tem que perfurar mais rápido, que a gente tem que chegar no objetivo mais rápido, E, aí, vem aquele efeito cascata, e aqui em baixo, lá na plataforma, a gente só vai receber aquele, por que está parado?

A aceleração dos ritmos de trabalho acarreta a redução da porosidade do tempo de trabalho. Cria-se uma multiplicidade de intervenção para não interromper a

continuidade do fluxo produtivo intensificando a tensão e tempo de trabalho, ou seja: novas formas de gerência e de organização do trabalho que mobiliza os trabalhadores.

Na indústria do petróleo não há efetivamente uma prática de medição de tarefas (embora haja uma fiscalização sobre o que é realizado e que vai rebater na avaliação anual do trabalhador), mas há uma cobrança por resultados efetivos. Para Dal Rosso (2008), esta é uma prática histórica de imprimir mais velocidade ao trabalho, ao cadenciar mais seu ritmo. “Quando tá atendendo a plataforma, aí sim. Aí tem cobrança. Muita. Cê não pode parar, não pode... Tem que fazer aquele serviço. [...]” (T11, 2015).

Podemos afirmar após estas reflexões sobre a intensificação do trabalho na perfuração, que este processo vem sendo utilizada como forma de controle do tempo do trabalhador dispendido no processo de trabalho (intensa e extensivamente) e que vem dando resultados que se expressam no aumento do ritmo e da jornada de trabalho. O aumento nos ritmos de trabalho se dá especialmente através da adoção de estratégias de flexibilização, polivalência e multifunção do trabalhador, implicando na diminuição da porosidade da jornada – e também a extensão do tempo de trabalho para o tempo disponível a bordo da plataforma.

A intensificação implica mudanças na forma de ocupar o tempo do trabalhador. Ela não foi aleatória, mas resultado de inúmeros processos de flexibilização e precarização. Assim como esta última, a intensificação é uma escolha política, que vem sendo paulatinamente implementada na Petrobras, seja para efetivos ou terceirizados, através de diferentes estratégias. O primeirizado sofre os impactos da fragilização e insegurança que acometem mais fortemente os trabalhadores terceirizados. Ele também está suscetível a intensificação em sua rotina de trabalho.

O processo de intensificação não é homogêneo e nem linear, logo, ele é difícil de mensurar. Os limites desta pesquisa não possibilitam compreender ou aprofundar as análises sobre diversidade de formas que a intensificação do trabalho vem assumindo na Petrobras. Este processo tem implicações diretas para a saúde física e psíquica dos petroleiros, que merecem investigações mais direcionadas. Explicitamos aqui tratar-se de uma análise limitada, mas que traz apontamentos que instigam e sugerem necessidade de pesquisas futuras que tratem mais especificamente da intensificação do trabalho neste setor.

No próximo item, analisaremos como o domínio do tempo de trabalho do petroleiro toma a dimensão da vida privada dos mesmos no espaço “em terra”.

4.4 Organização do trabalho e (des)organização da vida

Pensamento
Mesmo o fundamento singular do ser humano
De um momento
Para o outro
Poderá não mais fundar nem gregos nem baianos
Mães zelosas
Pais corujas
Vejam como as águas de repente ficam sujas
Não se iludam
Não me iludo
Tudo agora mesmo pode estar por um segundo
Tempo rei, ó, tempo rei, ó, tempo rei
Transformai as velhas formas do viver
Gilberto Gil

De acordo com Padilha (2000) as transformações no mundo do trabalho engendram uma nova maneira de gerir o tempo de trabalho e de não trabalho – com o segundo subordinado e ditado pelo primeiro. Entendemos que a dicotomia “tempo do trabalho” e “tempo da vida” não é natural. Ela é própria da forma de organizar o sistema do capital, a partir do momento que o homem é afastado da natureza inorgânica, apartado da atividade vital (o trabalho) e expropriado dos meios de produção, do processo de produzir e do resultado do seu trabalho.

O trabalhador *offshore*, que trabalha em regime de confinamento, vivencia esta dicotomia de forma muito mais acirrada, uma vez que a separação “tempo do trabalho”, ou a vida no mar, e “tempo da vida”, ou o período em terra, é muito mais nítida. Esta demarcação entre tempo de trabalho e tempo disponível é fluida, porque a dimensão do trabalho como castigo toma conta da vida, como se o tempo pudesse ser dividido em duas dimensões diferentes e antagônicas.

O desembarque significa a prevalência do tempo disponível para o petroleiro: o retorno a vida familiar e social, o restabelecimento de relações afetivas que foram suspensas por 14 dias. É um processo de reinserção na realidade de terra, onde a família e os amigos obedecem a uma outra dinâmica de espaço e tempo. Este período

é esperado com grande expectativa pelos trabalhadores, significando um marco de “liberdade”, uma vez que o confinamento produz um mal estar que atinge a todos, em graus diferenciados. Mas o sofrimento gerado por esta situação é vivenciado de formas diferentes pelos trabalhadores (FIQUEIREDO, 2012), uma vez que a própria percepção de tempo é diferente entre eles. A vivência dos tempos em terra também é diferente entre eles. Para Leite (2009, p. 125),

[...] apesar de já estar espacialmente no mundo da terra, ainda encontra-se submetido as pressões psíquicas impostas pela realidade *offshore*. Sente-se, também, sob os efeitos deletérios da condição de confinamento. A percepção de relaxamento vai se estabelecendo gradativamente, pois o trabalhador simbolicamente permanece, ainda, implicado no universo fechado da ordem produtiva.

Se esta percepção de permanecer ainda simbolicamente no universo *offshore* é a realidade do primeirizado, que tem 21 dias para se adaptar a nova organização do tempo, também é a realidade do terceirizado, que, além de ficar apenas 14 dias em terra, permanece não apenas simbolicamente, mas efetivamente ainda implicado no universo produtivo, conforme relata T4 (2014):

A gente não tinha escala. Subia quando queriam. Quando, a gente não tinha uma previsão de embarque, acabava que não era possível fazer a programação, ter uma programação.

É assustador ver que em muitos casos o tempo desembarcado é bem inferior ao tempo embarcado: “Se eu for pegar um saldo de período de um ano, se eu pegar em um ano, passei mais tempo embarcada do que em casa.” (T4, 2014). Percebemos que esta demanda intensa para que o trabalhador embarque sistematicamente, desrespeitando os dias de folga, gira em função da necessidade de produção da empresa, conforme observou T2 (2014): “Porque quando surgiu o pré-sal, então, a Petrobrás furou muitos poços, então nessa época eu trabalhei com perfuração, eu ficava 2, 3 dias em casa e embarcava de novo”. Percebemos uma busca total do controle do tempo do trabalhador, subordinando a vida dos sujeitos à dinâmica de expansão do capital.

Leite (2009) compreende o embarque e o desembarque como momentos de passagem que demarcam despedidas e recomeços na vida do trabalhador *offshore*. São momentos importantes que funcionam como um marco de passagem e geram tensão, experimentada como um período de angústia e ansiedade, “desagradável e

penoso”. Os trabalhadores denominam tais experiências de tensão pré-embarque (TPE) e tensão pré-desembarque (TPD), para caracterizar as alterações psicossomáticas que ocorrem no período antes de embarcarem e quando da proximidade do desembarque.

As síndromes explicitam uma vida polarizada e submetida às tensões contraditórias, específicas da ambiguidade de suas vidas. A esses “momentos de passagem”, quase obrigatórios, aos quais se associam sentimentos de dúvida, desejo, obrigação, etc, a linguagem e as expressões são atravessadas por alterações de humor (alegria/tristeza), distúrbios do sono (insônia/sono sobressaltado), e de apetite, perturbações no aparelho digestivo, dentre outros (LEITE, 2009, p. 121).

A pesquisa de Leite (2009) aponta que o estado de ansiedade que assola os dias de pré-embarque invade não apenas “a vida do trabalhador, alterando seus comportamentos e rotinas, mas afeta também suas relações sociais e afetivas.” (LEITE, 2009, p. 117). Além do mais, “a TPE é uma síndrome extremamente “democrática”, pois atinge a todos, sem distinção de raça, gênero, identidade, escolaridade e estado civil.” (LEITE, 2009, p. 117). Apesar de ser “democrática”, há particularidades na forma de expressar tal síndrome para quem vive continuamente este sentimento de angústia e ansiedade, “desagradável e penoso”, uma vez que o embarque pode ocorrer a qualquer momento na vida do trabalhador terceirizado.⁶⁶

Na média mesmo eu tenho ficado aí de 14 por 9, porque o ritmo de embarque lá é grande. [...] É o banco de horas, que são as folgas, elas são compradas a cada três meses, dependendo.. (eu recebo) em dinheiro. [...] Por um, no caso, a cada cinco dias de folga é um salário de carteira que cê recebe (T9, 2014).

T1 (2014) fala que passou “três dias na empresa” e não três dias em casa. Percebemos que quando o trabalhador está desembarcado, o tempo não é livre ou disponível para suas necessidades:

O tempo em casa não é fixo, por ser jornada mista as empresas fazem a chamada banco de horas. [...] As empresas vão colocando assim, passei quinze dias na plataforma, desembarquei passei três dias na empresa embarquei de novo, passei mais dez. Isso aí é uma forma de a empresa suprimir suas folgas (T1, 2014).

⁶⁶ Os entrevistados de Leite (2009) relataram que esta situação de tensão é percebida e vivenciada pelos familiares e grupos sociais próximos.

Para Leite (2009, p. 125), no período de folga, os trabalhadores ainda sentem os efeitos deletérios da condição de confinamento, ainda estando submetidos às pressões psíquicas impostas pela realidade *offshore*: “A percepção de relaxamento vai se estabelecendo gradativamente, pois o trabalhador simbolicamente permanece, ainda, implicado no universo fechado da ordem produtiva”. O trabalhador precisa de um tempo em terra para reconstruir suas referências de organização da vida. O primeirizado tem 21 dias para reorganizar-se temporal e espacialmente, reorganizar suas funções físicas e psíquicas, em um movimento de transição gradual e progressiva. “É como se o trabalhador estivesse em transito.” (LEITE, 2009, p. 127). O terceirizado está em trânsito o tempo todo, dificultando que ele vivencie esta transição - o que significa a TPE para quem embarca novamente após 3 dias em casa? São situações recorrentes que merecem estudos específicos sobre a realidade específica de terceirizados.

[...] eles querem, se você quiser ficar lá, você trabalha 21 e folga 7. Isso aí é de acordo com que você chega lá pra conversar com o pessoal, mas se você quiser e entrar na pressão deles, você fica lá 21 e folga só 7, entendeu? [...] Você fica [14 dias em casa]. Só que rola aquela... “Ah, se tiver uma promoção vai não sei quem”, entendeu? Eles não chega pra você e fala, mas tem essa ciência (T11, 2015).

Pelo relato, fica claro que não depende apenas de “se você quiser ficar lá” por mais 7 dias, estendendo os dias em mais de 14 para 21 dias, e logo, diminuindo os dias em terra para 7 ao invés de 14 dias. Existe uma pressão da empresa pelo alongamento da jornada, reforçando a insegurança do trabalhador. Não é uma decisão que depende apenas do trabalhador.

Você já embarcou, você tá cansado, você queria um trégua com a família, mas a empresa não dá. Aí você diz que não vai embarcar, precisa de mais uma semana de folga, aí eles dizem: ah você não quer embarcar não, se tu não quer embarcar, tem muitos aí que querem embarcar, você não tem um contrato com a empresa? (T1, 2014).

Esta realidade é perceptível em diversos relatos:

Meu trabalho embarcado não tinha escala fixa, eu podia ficar tanto 15, como 40 dias, porém hoje tem a lei , que você tem que ficar 15 dias, não pode ultrapassar. Quando você bateu no aeroporto, pode voltar, aí é com você e sua empresa, se vai pagar melhor, cobrir folgas.. . E a gente faz isso, não vai recusar, falar que não, tem muita gente que quer. Vai e volta, a Petrobrás não quer nem saber (T5, 2014).

A questão é colocada para o trabalhador de forma individual: Você não quer embarcar? Ao nosso entendimento, não passa pelo desejo do trabalhador, mas por um marco legal público, que deveria proteger o mesmo. Há uma “cultura do embarque” - ele aparece com a melhor opção: é raro alguém abrir mão de embarcar; e ao mesmo tempo há um ganho salarial que realmente se dá, embora seja fruto de maior exploração. A negociação individual entre trabalhador e empresa, sem interferência do Estado, bandeira de luta do capital, evidencia qual é o lado mais frágil da relação. É um indicador importante do que acontece quando há uma flexibilização da legislação – fala-se em máximo 15 dias embarcado, mas não no intervalo mínimo desembarcado, abrindo brechas para situações como as relatadas: o trabalhador fica embarcado por 14 dias, desembarca, fica 2 ou 3 dias em terra e pela legislação, já pode embarcar novamente. Soma-se a isso a necessidade de maior fiscalização por parte da Petrobras, o que rebate diretamente na deterioração das condições de trabalho, vida e saúde do trabalhador, tanto concursado como terceirizado.

Além da pressão, o trabalhador muitas vezes é coagido pela recompensa financeira. “A escala não era fixa, porque podia embarcar 300 dias no ano, eu chegava, ia trabalhar, acumulava folga e entrava um dinheiro muito alto na minha conta, nem sabia o que fazer com aquele dinheiro todo.” (T5, 2014). É recorrente este tipo de afirmação: apesar de ter dinheiro, falta tempo, companhia⁶⁷ ou mesmo energia para gastá-lo. Esta foi uma descoberta de pesquisa que nos chamou a atenção: com exceção de algumas tarefas que exigem pouca qualificação, como homem de área e hotelaria por exemplo, os terceirizados têm, em média, remuneração igual ou superior aos primeirizados. Entretanto, os ganhos são obtidos com esta sobrecarga de trabalho.

O tempo de trabalho, de fato, subordina o tempo dos trabalhadores às necessidades do capital, conforme observamos na perfuração. A terceirização é mecanismo imprescindível neste movimento, uma vez que reforça “[...] um trabalho sem espaço ou tempo fixos, sem remuneração, jornada, forma de contratação ou garantias determinadas para todos.” (CARDOSO, 2009, p. 53-54). Ela se coloca então com uma estratégia que reforça a

⁶⁷ Os trabalhadores *offshore* têm uma organização temporal própria, que não acompanha a dinâmica da vida dos amigos e familiares – há um descompasso. Talvez por isso a tendência à busca por atividades que possam ser feitas sozinho seja uma constante na vida destes sujeitos (LEITE, 2009).

[...] desconstrução da ordem temporal vigente até então e que abarca todos os espaços da vida. No que se refere ao tempo de trabalho, não há mais a separação entre espaço e tempo de trabalho e de não trabalho, não mais o emprego assalariado, por tempo indeterminado, com local e jornadas fixos e remuneração decorrente desta última (CARDOSO, 2009, p. 53-54).

A desconstrução da ordem temporal é ferramenta imprescindível para disseminar a precarização do trabalho. Estes rearranjos produtivos, temporais e legais, conseguem deixar o trabalhador disponível para as necessidades do capital: “[...] eu tenho que aguardar ele (navio) chegar ao Brasil ou se minha empresa precisar para uma outra emergência eu também tenho que estar disponível.” (T7, 2014). “Aguardar”, “Estar disponível” é realidade bem conhecida dos terceirizados: “O sobreaviso é eu estar disponível para a empresa a qualquer momento. Ela pode me ligar e precisar de mim e eu ter que ir trabalhar [...]”.

Cardoso (2009) também aponta em sua pesquisa que uma estratégia da Volkswagen é ter os trabalhadores à disposição da empresa, mesmo quando não estejam no local de trabalho. Para Krein (2007) a flexibilidade do tempo de trabalho tem como uma das finalidades proporcionar uma vinculação maior do trabalhador com a empresa, inclusive quando está fora dela. Na perfuração, isso é conseguido pelos treinamentos, cursos e qualificação nos momentos de “folga”. O trabalhador se vangloria de tais cursos estarem sendo oferecidos pela “sua empresa”, indagando positivamente: Em qual outro trabalho você tem 14 dias de folga e ainda recebe qualificação “gratuitamente”? ⁶⁸

Ao longo da história, a redução da jornada e a organização do tempo de trabalho eram formas de melhorar as condições de trabalho. Após os anos 1980, diminuição da jornada passa a ser uma variável de ajuste para facilitar a flexibilização da produção.

Fica exposto um movimento de reaproximação entre tempo e espaços de trabalho e não trabalho. A definição de onde começa e termina cada um é cada vez mais fluida (CARDOSO, 2009), mesmo para aqueles trabalhadores que têm uma jornada mais demarcada distinguindo estas duas dimensões. Há um controle do

⁶⁸ Algumas empresas remuneram o trabalhador por esse dia.

tempo também fora do local de trabalho – no caso do trabalhador *offshore*, o tempo de trabalho não se restringe ao trabalho embarcado:

Quando você não está embarcado às vezes você precisa ir na base. As vezes você tem que ir lá dar um apoio. Você tem que ir lá separar equipamentos para o próximo trabalho. Ultimamente não tem solicitado não, mas já aconteceu disso: de eu desembarcar e tô de folga, fico de folga uma semana e na outra semana já me solicitam pra eu ir na base separar equipamento pra embarcar pra outra sonda. Que eu vou nesse trabalho, aí separa o equipamento, o equipamento vai com a primeira equipe e eu já vou com a segunda equipe. (T2, 2014)

A expectativa, então, de 14 dias de folga, cai por terra. Mesmo de folga, é preciso ir à base separar equipamento. Estar desembarcado não significa ter tempo disponível – o tempo disponível se confunde com tempo à disposição do capital.

A gerência afirma que eles pagam adicional de sobreaviso pra que a gente, quando a gente esteja em casa, nós estejamos disponíveis pra hora que a empresa chamar. No entanto, o RH afirma que esse adicional, assim como está escrito na CLT, esse adicional, ele não é pra quando a gente tá de folga e está disponível pra empresa. O adicional de embarque, ele se refere ao sobreaviso durante o nosso tempo na plataforma, que seria o sobreaviso de que você tem que trabalhar qualquer momento em que você foi chamado. Deveria-se pagar um segundo adicional pela disponibilidade na folga. O que não é feito. E hora extra também a gente não tem (T4, 2014).

T4 (2014) também faz referência à disponibilidade “pra hora que a empresa chamar”. Esta disponibilidade, entretanto, não é remunerada, constituindo-se como tempo de trabalho não pago em favor da demanda do capital. O adicional de embarque é para quando o trabalhador está embarcado, quando também não é paga hora extra, demonstrando uma tendência apontada por Krein (2007, p. 61), de que “parte, então, do excedente vai para o banco de horas, outra parte é paga em forma de extra e outra “perde-se” no setor de recursos humanos”.

O enxugamento de quadros mesmo com aumento da produtividade leva a necessidade de reorganização da produção, fazendo com que os ganhos de produtividade sejam garantidos pela diversificação das escalas, e pelo aumento da jornada, inclusive não paga. Esta disponibilidade no momento de desembarque é facilitada pelos meios de comunicação – o trabalhador, em especial o mais qualificado, como é o caso de T4, está disponível pelo telefone, computador e/ou notebook, para resolver pendências e dar encaminhamentos sobre o procedimento a ser efetuado, mesmo à distância.

Tudo isso contribui para que permaneçam com a mente no trabalho mesmo quando estão distantes deste. Assim, se esses tempos não podem ser nomeados como tempos de trabalho, não podem, por outro lado, ser entendidos como tempos livres, nos quais os sujeitos poderiam fazer o que quisessem (CARDOSO, 2009, p. 286).

Dal Rosso (2008, p. 40) analisa os sistemas de comunicação, que possibilitam que o trabalhador fique à mercê da empresa a qualquer momento do dia ou da noite: “Os sistemas de comunicação direta e no instante permitem resolver um problema da empresa ou do local de trabalho enquanto o trabalhador está em pleno período de descanso”. Esta falta de delimitação do tempo livre, disponível para as necessidades privadas, individuais e subjetivas do trabalhador, traz implicação sobre a vivência do tempo fora dos locais de trabalho, podendo contribuir para a sensação de “vida corrida”, cansaço ou “falta de tempo” (CARDOSO, 2009).

Outro jovem trabalhador relata o impacto desta liberdade de gestão do tempo de trabalho pelo capital em sua vida:

E com 25 anos, com meu dinheiro, solteiro, focado no trabalho... Então era assim, minha escala não era fixa, não tinha equipe, fica a mercê da Petrobras, se acostuma a perder Natal, Ano Novo, perder tudo na sua vida. Tem que aceitar, que dói menos. Eu fiquei 7 anos consecutivos, sem Réveillon, Natal, Carnaval Aniversário, sem nada (T5, 2014).

T5 diz que se acostuma a “perder tudo na sua vida”. Ele explicita bem o sentido das perdas, enfatizando que perder o convívio com as pessoas próximas e as celebrações coletivas, o tempo de viver, é perder tudo. São dimensões da vida que o dinheiro não substitui.

Assim, os 21 dias de folgas representam na vida do trabalhador *offshore* a possibilidade de poder ocupar exclusivamente o seu espaço privado. Exercitar o livre arbítrio em ir e vir, de estar com quem quiser, no horário e tempo que desejar, ter a receptividade das pessoas de seu convívio, ser incluído nos vários grupos dos quais participa, se sentir protegido em sua casa, no aconchego das relações de afeto, de praticar hobbies e de realizar outros projetos de vida, além do trabalho (LEITE, 2009, p. 131).

Em outro momento, a mesma autora afirma que “para o trabalhador *offshore*, o período de folgas pode ser programado de várias formas, de acordo com o estilo de vida de cada um e de sua respectiva família” (LEITE, 2009, p. 134). Para o terceirizado esta possibilidade de programação não é tão simples. Os 14 (e não 21!) dias de folga

para muitos terceirizados significam uma continuidade de trabalho, uma continuidade do tempo de trabalho.

Para Leite (2009), não participar de alguns eventos sociais, gera uma incompatibilidade entre o seu tempo vivido e a distribuição temporal das atividades das pessoas com quem convive, podendo ser considerado fator de estresse para ambos os lados. Para estes sujeitos e seus familiares, a vida fragmentada dificulta conciliar o tempo de trabalho atípico com os que estão próximos, ainda mais quando a disponibilidade é a regra: “Sem contar que você tá ali, cê acaba de se programar pra ir numa festa, a empresa liga e: ‘Pô, vem!’” (T4, 2014).

A forma de organização social do capital coloca outra grande contradição: o tempo disponível é o grande objetivo e o trabalho é meio para conseguir este objetivo (PADILHA, 2000). Mas o tempo de trabalho atropela o tempo disponível: “Prejuízo. É, por exemplo, você paga um hotel que você não vai usar. São coisas que você já tem que conviver com a perda.” (T4, 2014). Os momentos de lazer são marcados pela imprevisibilidade e pela “sorte”:

É muito difícil pensar na minha vida fora da plataforma, porque na [companhia multinacional 1] não dava tempo de fazer nada. Era um barzinho, shows... [...] Quando dava pra ir em algum show (...) Mas encontrar com os amigos e com a família. Não dava pra programar muita coisa. Então, atividade de socialização era pegar o carro e ver a família e correndo. (T4, 2014).

A realidade destes trabalhadores é conviver com a perda dos planos e expectativas, da juventude, do tempo que vai passando e não volta. E que não pode ser planejado por conta do trabalho.

Passagens que você tem que comprar em cima da hora. Mas... assim, a parte financeira realmente afetava muito. Você não podia fazer uma previsão de gastos e, principalmente, com relação à qualidade de vida mesmo. Você se programa pra tá com família ou amigos, e acaba não podendo usufruir. E também a questão de saúde. Não tinha como programar um médico. Era uma coisa bem difícil ir num médico (T4, 2014).

Esta (des)organização do tempo, de fato, traz implicações para todas as relações sociais, inclusive as afetivas. Para os terceirizados, isso é ainda mais intenso. Marques (2015) aponta que o trabalhador terceirizado trabalha em média 3 horas a mais por semana do que os trabalhadores dos setores tipicamente contratantes. Nossa pesquisa também aponta esta realidade, muito embora não tenha sido possível mensurar, uma vez que nem o próprio trabalhador consegue fazê-lo, tamanha a

flexibilidade, a intermitência e a falta de organização do tempo de trabalho. Os terceirizados vivenciam uma pluralidade de tempos de trabalho em total assincronia em relação a outros tempos sociais – família, lazer, amor, educação, descanso. Mesmo em empresas que respeitam a escala 14X14, acontece uma demanda por embarque, justificada pela argumentação financeira: “nós temos o salário acima da média” (T3, 2014).

O respeito à escala, entretanto, é a realidade de uma minoria – dos “terceirizados de primeiro nível”: “Só me chamam mesmo na época certa de embarque de escala. É obedecida a risca essa escala.” (T8, 2014). Mas se acontece o desrespeito à escala, o descompasso da vida é “compensado” pelo dinheiro “extra”⁶⁹. O embarque impreterivelmente desorganiza a vida, mas quando há uma rotina de trabalho/tempo disponível, é mais fácil planejar esta (des)organização. A partir do momento que a força de trabalho tem que estar 24 horas disponível, há uma brutal desorganização, levando a uma constante insegurança e imprevisibilidade do tempo.

O ciclo de embarque desembarque desorganiza a vida e interfere no relacionamento conjugal, conforme relatam as pesquisas de Leite (2009) e Figueiredo (2013). O trabalhar *offshore* sempre desorganiza a vida, mas a “escala do corno” só é vivenciada e referida para o petroleiro que não tem escala fixa – o terceirizado. A desorganização, a insegurança e transitoriedade é muito mais percebida, rebatendo de forma muito mais intensa nas relações sociais e na forma de se colocar diante do outro – já se coloca como um indivíduo solitário, que tem seu próprio tempo e sua própria dinâmica de organização da vida, um ser dividido, sem continuidade. Os vínculos e afetos são fragmentados, sendo esta fragmentação intensificada pelo descompasso que a vida *offshore* causa. Na fala de T4 fica claro ainda que a intermitência embarque/desembarque gera insegurança pela falta de controle do que pode ocorrer na ausência do embarcado.

As limitações do tempo de lazer, atividades a serem realizadas, mesmo de fruição da vida, têm limites impostos pela organização da escala. Qual a qualidade do tempo disponível, se ele é cheio de interrupções e demandas por trabalho?

Isso quando não é jornada mista, ia lá, voltou, e muitas vezes chega em casa só à noite, três da manhã, como é o caso da [companhia multinacional 1].

⁶⁹ Ford disse, na sua biografia, que a sua maior invenção foi o pagamento de 5 dólares por jornada. Sem dúvida foi a melhor maneira de cooptar os trabalhadores para os ganhos que sua empresa precisava. Nada mudou desde lá.

Você chega pra dormir, mal viu sua mulher, mal viu o seu filho, e você não tem uma vida social. Uma vida com sua mulher, não tem, uma vida com seu filho, não tem. Muitas vezes você acarreta bens, mas você perde tudo isso. Conseguiu comprar uma linda casa, um carro, mais você não desfruta disso, nem da família (T1, 2014).

A imprevisibilidade da folga ainda impossibilita/dificulta a criação de laços, como fazem os primeirizados:

Era a hora, eu era mais novo, tentava esquecer um pouco isso. Teve um momento que eu pensei em parar, mas você vai vendo que não tem jeito... ou você está em terra e se presta a serviços sem hora pra terminar, ou você ganha menos. Se você tem uma família, tem que dar uma estrutura pra sua família, pelo menos vai e volta pra casa todo dia ganhando menos ou embarca e ganha mais pra sustentar a família (T5, 2014).

A indústria do petróleo parece requerer trabalhadores jovens. A medida que precisa de um “super homem”, como nos relatou T11 (2015), é recorrente a presença de trabalhadores jovens, com força física para executar multi-funções e diferentes tarefas. Cardoso (2009) também percebe isso em sua pesquisa: trabalhadores jovens cumprem mais facilmente regras, tem maior aceitação de multitarefas e tarefas mais intensas. Contudo, ainda que jovens e dotados de vigor físico, são apenas homens, e como tais sentem que muito é perdido em favor do capital.

Por outro lado, há uma parcela de trabalhadores mais velhos, detentores da experiência, muitas vezes oriundos da própria Petrobras. Esta não é uma realidade diferente entre os primeirizados – pela intermitência na realização de concursos para a empresa, há uma gama de trabalhadores que se inseriu na estatal no início dos anos 1990, e outra que se inseriu mais recentemente, quando houve novas seleções públicas. Convivem então na estatal jovens trabalhadores recém-contratados, e trabalhadores mais velhos ou já em vias de se aposentar, causando um fosso geracional entre os mesmos, tendo implicações, inclusive, para a luta coletiva.

Ao mesmo tempo que “já foi mais” recorrente o embarque fora da escala, como alguns trabalhadores pontuaram, esta irregularidade pode voltar a existir a qualquer momento, por conta das necessidades do capital. T3 (2014) ilustra a escala dos “terceirizados de segundo nível”:

Todas as empresas que fazem o mesmo serviço que a [companhia multinacional 2], fornecem a plataforma para o trabalho, elas pagam melhores. Empresas como a Schlumberger a [companhia multinacional 1] que oferecem os equipamentos e por consequência desses equipamentos o

peçoal para operá-los, eles recebem menos, eles tem menos frequência de embarque correto; eles embarcam quatorze dias e descansam dois, um dia. Eu tenho colegas que contam que desceram no aeroporto e dali do aeroporto ele já embarcou na nova unidade, depois de quatorze dias de trabalho.

Segundo depoimentos, as empresas que fornecem a plataforma garantem a seus empregados melhores condições de salários e escala. Já as empresas que fornecem os equipamentos para estas plataformas tem demonstrado um maior desrespeito à carga horária de trabalho de seus trabalhadores.

Os primeirizados vivenciam situações diferentes no que diz respeito a escala. Este entrevistado entende que a intensificação do embarque é uma escolha da empresa:

É a própria empresa que não contrata mais gente e na falta fica fazendo um rodízio. Ah, pô, férias de alguém, pega um cara daqui e embarca em outra plataforma, que pela Petrobras isso não é permitido. Ela sempre disse que não. O cara só pode embarcar 14 dias, no máximo, passar um ou dois dias a mais, por problema de mal tempo, condições, etc., ou faltou, o cara vai chegar no dia seguinte. Mas não acontece isso. Terceirizado, ele desembarca de uma plataforma, ele vai pra outra. Tem isso sim. Às vezes, o cara passa, às vezes, um mês embarcado. E isso não é bloqueado pela empresa. E já a gente (trabalhador Petrobras) não. Tem essa questão de eles evitam ao máximo chamar. Principalmente depois dessa crise de 2008, eles cortaram a hora extra de um modo geral, é uma ou outra função que eles têm essa ausência de profissional, que eles ficam chamando (P3, 2014).

Os primeirizados tem suas escalas mais respeitada e conseguem estabelecer melhor uma rotina nos períodos de desembarque, de organização da vida privada, doméstica, familiar e social. Não tirando de vista que o período de adaptação inicial é difícil para todos.

É, no começo cê toma aquele susto. Mas como que eu já tô há um bom tempo nessa empresa, já me acostumei e, assim que eu desembarco, eu tenho que resolver tudo. Resolver minhas contas, também a família, procuro dar atenção, né? (T9, 2014).

O susto inicial não é aleatório – há um verdadeiro redimensionamento da vida. T9 já dimensionou o seu tempo – o tempo do desembarque é o tempo de “resolver tudo”, pois ele consegue planejar este tempo. E com o grande diferencial em relação ao “terceirizado de segundo nível”: “Eu não sofro nenhuma represália de não poder embarcar também não.” (T9, 2014).

A vida do terceirizado é marcada por vivências efêmeras, transitórias, dificultando inclusive a construção de planos para o futuro. A pesquisa com esses trabalhadores possibilitou melhor entender que

[...] o movimento mais flexível do capital acentua de novo, o fugidio, o efêmero, o fugaz e o contingente da vida moderna, em vez dos valores mais sólidos implantados na vigência do fordismo (HARVEY, 2007, p. 161).

As pressões pelo imediato, a intermitência salarial, a insegurança, levam a uma dificuldade de planejar o futuro. A (des)organização da escala é um dos principais elementos que prejudicam este planejamento. Os terceirizados entrevistados apontaram sempre a possibilidade de programar a vida fora da plataforma como um fato que traria uma melhoria na relação entre trabalho profissional e vida familiar.

Se você tem uma escala fixa, você vai melhorar porque você vai se programar, você vai ter a sua dedicação pra empresa no horário que você tem pra se dedicar e você vai ter a sua dedicação pro trabalho. (T4, 2014).

A possibilidade de programar a vida é uma questão que apareceu recorrentemente nas falas, assim como a disponibilidade de tempo livre: “Eu mudaria... ter mais tempo de folga, pra tá mais próximo da minha família.” (T9, 2014). A referência de tempo livre é a escala dos primeirizados.

Eu acho que seria, posso falar uma escala tipo como na Petrobras, 14x21. Talvez seria isso, entendeu, não seria 14x14, eu acho meio injusto. Eu acho que eu deveria ser a mesma coisa que a Petrobras, 14x21 (T2, 2014).

Os terceirizados da perfuração entendem que esta reorganização da escala refletiria de forma muito positiva na vida, uma vez que amplia a possibilidade de organizar a vida, proporciona estabelecer uma rotina e relações mais duradouras. Entre os terceirizados há também uma grande expectativa para parar de embarcar:

Eu mudaria de função, de empresa, não ia mais trabalhar no setor do petróleo. É rentável? É; mas quando você quer fazer seu “pé de meia” é muito bom, mas depois, se você fizer uma jornada fixa, você fica quinze dias lá, longe da família, nasceu um bebezinho, você fica “encarinhado” com seu filho, com sua esposa, mas você vai perder tudo isso. [...] Ter uma vida social. (T1, 2014).

Expectativa esta também de T7 (2014):

Daqui a dez anos eu vou estar trabalhando com muito mais segurança em um cargo diferente do que eu tô hoje, procurar um pouco mais adiante um cargo de supervisão, uma superintendência. E no pessoal, se Deus quiser, eu vou ter uma casa, casa mesmo, sem ser um apartamento para morar. Ter as minhas coisas, só, de uma pessoa normal, nada diferente.

O embarque imprime uma ordenação tão diversa na vida do trabalhador que ele relata que gostaria de ter as coisas “de uma pessoa normal”, como se ele não mais se reconhecesse como igual entre seus semelhantes, já que se vê privado de uma série de atividades da vida cotidiana, na qual as pessoas ditas “normais” fazem parte e ele se vê excluído. Como suportar isso? Tal condição parece só ser possível pelo ganho salarial, e a aposta de que esse dinheiro pode assegurar em um futuro. O dinheiro como esse bem que pode ser trocado por qualquer outro bem imaginado pelo trabalhador, aqui parece lhe assegurar uma vida futura fora da plataforma, uma vida de “gente normal”, com uma casa, com filhos e famílias presentes, uma aposta que passa pelo que o dinheiro supostamente poderia vir a assegurar. Como esse horizonte, o trabalhador tenta desconsiderar o que esse mesmo dinheiro faz perder no momento presente. Mas sem dúvida a perda salarial é significativa e impactaria na reprodução material destes sujeitos, como lembra T6:

Trabalharia em terra, ganhando o mesmo salário que eu ganho. [...] Essa seria a coisa, sem dúvida nenhuma. Se eu pudesse arrumar... trabalhar na mesma coisa que eu trabalho em terra hoje, próximo da minha casa, eu gostaria, sem dúvida nenhuma (T6, 2014).

Há tentativas de criar alternativas para geração de renda fora da indústria *offshore*: “Eu espero muito, Paula, que daqui a 10 anos eu não esteja mais trabalhando *offshore*, quero muito ganhar dinheiro com alguma atividade, como eu te falei, viajando, com uma pequena fazenda [...] livre de agrotóxicos.” (T3, 2014). Esta reorganização da vida, construindo alternativas financeiras, também é planejada por T9 (2014):

Futuro? Trabalhar mais um certo tempo, mais uns anos, até eu conseguir conquistar alguns bens para eu poder parar de embarcar e conseguir um trabalho interno. Poder ter uma outra fonte de renda, um aluguel, uma loja.

Entretanto, ele fala da possibilidade e que este é um plano distante, uma vez que precisa “fazer um pé de meia” com o salário que recebe atualmente para conseguir se organizar para parar de embarcar.

Então, eu espero daqui... possa ter uma condição financeira, que me permita estar em casa e poder passear, curtir os netos, fazer isso. Hoje eu ainda não... pois é, talvez até pudesse, né? Mas, assim, a gente sempre pensa que não, né? Mas eh... eu acho que daqui 10 anos essa é a minha vontade (T6, 2014).

Mais uma vez evidenciamos a impossibilidade desse trabalhador se localizar no tempo presente, e considerar o que não pode ser vivido agora, ao invés desse reconhecimento há um remetimento ao futuro: “lá vou aproveitar meus netos”, já que os filhos certamente já estarão crescidos; “lá vou ficar em casa com minha família”, quando na verdade não há qualquer segurança quanto ao futuro, e nem mesmos se haverá netos, ou se a família ainda existirá com a mesma configuração. Como o tempo presente é precário, fugidio, efêmero, e transitório, o presente foge de suas mãos. O trabalhador espera que o tempo futuro seja controlado por ele.

[...] mas vou falar pra você que pretendo depois sair fora, trabalhar num lugar mais tranquilo, ficar todo dia em casa. [...] Então e penso que depois que eu conseguir algumas coisas que eu quero, vir meu filho... de trabalhar todo dia assim, mais tranquilo, ficar todo dia em casa (T2, 2014).

O desejo de ficar em casa com os seus, parece se vincular a um laço de pertencimento, a um desejo não articulado ao dinheiro, mas que ao mesmo tempo precisa dele para ser sustentado, na mesma medida que não pode ser efetivado por ele. A casa é localizada como lugar de pertencimento, já o trabalho, nos moldes por nós descritos até aqui, aparece como um lugar inóspito, um lugar de esforço e sacrifício, e não como um lugar de produção subjetiva, âmbito que parece ficar limitado ao espaço do lar.

Há a aposta ditada pelo capital, de que o dinheiro acumulado por anos detém o poder de resgatar o que foi perdido, de que o tempo entregue ao capital será recompensado pelo dinheiro acumulado e o que ele poderá assegurar, quando na verdade não há qualquer segurança quanto ao futuro, apenas uma projeção de viver em um outro tempo, aquilo do qual sou privado agora.

[...] se você for olhar o nosso salário, até certo ponto, ele é bom. Comparando com o Brasil em geral, assim, eu acho que é bom. Mas se você pegar o nosso

salário e ver o quanto que a gente dá de lucro pra empresa, não é bom. Não sei, cara, a empresa ganha, sei lá, não sei quantos milhões que vem pra gente. A empresa ganha 50 milhões de margem de lucro por mês. Você pega o trabalho, você se mata pra ganhar razoavelmente bem, mas não tão bem quanto achava, o quanto você se esforça, o quanto você tá exposto ali pra ganhar. (T10, 2014).

O trabalhador se percebe como usado pelo capital, porque rende à empresa um valor muito aquém do que ganha, sendo exposto a diferentes riscos, e podendo ser descartado a qualquer momento. Como se reconhecer em um laço tão instável? Como reconhecer esse espaço como um espaço de produção e vida? Diante disso, o sujeito cria estratégias de produção de reconhecimento e de vida fora desse espaço de trabalho, na casa, na família, em trabalhos futuros.

Não pretendo continuar nesse trabalho por muito tempo.. Pretendo fazer uma coisa aqui fora e trabalhar em terra. [...] Por causa de 15, 14 dias longe. Cê vai, embarca. Nem sempre a escala é respeitada (T11, 2015).

Ter a escala respeitada garante maior segurança e possibilidade de planejar a vida a curto, médio e longo prazo. T10 (2014) faz esta referencia:

Tem também a questão da estabilidade, também, que você nunca sabe se você tá estável, pelo risco de você tá. Pder causar uma falha, pelo risco de você poder fazer algo que possa ser demitido de uma hora pra outra. Ontem mesmo foram demitidas duas pessoas lá da radiação. Radiação é uma coisa muito séria, porque radiação tem que ter todo um sistema de proteção e não tavam protegidos, e muita gente que mexe na ferramenta não tem esse tipo de treinamento. [...] Então, pessoas que tinham dez, doze anos de companhia foram mandadas embora.

O risco de demissão ainda é depositado sobre o trabalhador: é ele o único responsável por causar uma falha. Ao mesmo tempo, há uma percepção de que o trabalho *offshore* proporciona mais tempo livre que o trabalho “normal”:

[...] a intenção é ficar na vida *offshore* o máximo que eu puder. E a tendência, se a gente sai da vida *offshore*, é ir pro escritório. E se for pro escritório, aí passa a ser aquela vida corrida. Então, se eu for ver a maior probabilidade do que vai acontecer, daqui a dez anos eu vou tá num escritório, sem tempo pra mim, trabalhando no final de semana, trabalhando de madrugada. Essa é a vida (T4, 2014).

“Mais tempo para mim” na vida *offshore* não é uma ilusão? T4 (2014) mesmo relata da impossibilidade de prever atividades corriqueiras, como um show ou uma viagem. Parece-nos haver uma contradição aí. O tempo disponível do

trabalhador *offshore*, em especial do terceirizado, por 14 dias, não é muito mais uma expectativa, já que esta só é uma realidade dos primeirizados ou dos “terceirizados de primeiro nível”? Nossa pesquisa nos leva a acreditar que, apesar de haver uma expectativa de tempo disponível para o trabalhador *offshore*, ela só ocorre efetivamente para uma minoria.

T4 expressa também a dificuldade em prever a vida nos próximos 10 anos. A mensagem é emitida por T4 (2014): “Não posso incluir minha vida e me implicar subjetivamente, me constituir como ser genérico a partir de algo que pode ruir a qualquer momento.” A insegurança estabelece uma outra temporalidade para vida – impõe um futuro, mas um futuro impossível de ser planejado objetivamente, de forma segura. O futuro está posto o tempo todo, sem descanso – mas pela instabilidade dos vínculos, pela impossibilidade de se planejar com relação a ele. O sonho da estabilidade é lançado no futuro, já que no presente não é possível. A precariedade social e do trabalho, a insegurança diante da vida se coloca de forma totalizante.

Nos relatos, parece-nos que, pela impossibilidade de poder se reconhecer nesse trabalho, os petroleiros começam a criar lugares de reconhecimento, como afirma T5 (2014): “Eu abriria minha própria empresa no petróleo ou na gastronomia, eu acho. Pra ter um pouquinho de qualidade de vida [...] Então você traria um pouco de tranquilidade, respeitando-se de segunda a sexta.”. Esta é a perspectiva também de outro entrevistado: “Acho que montaria um *blog* para falar sobre viagem e ganharia dinheiro com isso.” (T3, 2014).

Ser “autônomo” nada mais é que ter “um lugar que é meu”, “um lugar que eu possa me reconhecer e me apropriar”, que traz um desejo de fazer do trabalho parte da vida, “parte do que sou”, um lugar onde o trabalhador se reconheça como homem genérico. “Ah, eu montaria um negócio pra mim [...] Pra melhorar.” (T11, 2015). É como se fosse uma tentativa de se apropriar da sua condição de produção de vida a partir do trabalho. A forma de organizar a produção retira a possibilidade do homem se reconhecer no seu trabalho – e que isso parece ser uma dimensão de sofrimento para os petroleiros. O trabalho (esse que é lugar de produção da própria vida, material e subjetiva) tem um lugar de importância tal, que se ele não existe o trabalhador o lança no futuro: “hoje estou aqui, nesse laço instável, lugar em que sou usado pela empresa, sou usado pelo capital, mas no futuro vou poder ter um trabalho que seja efetivamente meu, onde me reconheça e me sinta seguro”. Parece que a relação com o tempo muda, inclusive no sentido que o homem não está lançado no presente,

usufruindo dos efeitos subjetivos de reconhecimento e de criação possíveis no trabalho – ele está fora da sua condição de trabalho e do próprio tempo.

T8 (2104) pensa em fazer algo que gostaria de fazer apenas após parar de trabalhar:

[...] Daqui a dez anos eu já fiz uma projeção. Daqui a dez anos eu já tô pensando já em pedir o governo a aposentadoria e exercer alguma atividade ainda, mas como autônomo, alguma coisa assim como autônomo. [...] Fazer uma coisa que a gente gosta, né. Ou trabalhar como autônomo pra dar uma maior folga pra gente. Se eu trabalho aqui agora como autônomo e quiser parar agora pra família ou pra outra coisa eu posso fazer. Delegar a função que eu tenho pra outro se eu tiverna hora. Posso passear, posso dar uma saída. Fazer algo que eu gostaria de fazer.

Só após parar de trabalhar T8 (2014) fará “algo que eu gostaria de fazer”. Esta impossibilidade de realização no presente passa pela dificuldade de planejar a escala, mas também pela preocupação com a segurança e a estabilidade, como expressa T9 (2014):

Porque hoje a Petrobras tem um contrato, mas amanhã ela pode quebrar esse contrato, não quer mais E, aí, eu posso tá na rua. Se a empresa minha não tiver contrato com a Petrobras, ela vai mandar embora.

Expropriado do presente, o petroleiro está sempre no futuro, seja pela via do medo ou dos sonhos futuros: “posso ser mandado embora amanhã”, “posso ter que embarcar a qualquer momento”, “no futuro serei autônomo”. Parece que há uma impossibilidade de projetar um futuro duradouro, porque há uma impossibilidade de habitar o próprio presente.

Sei lá, queria trabalhar numa coisa, num lugar mais tranquilo, num lugar que você é estável, como um homem de trabalho, que você não tem que se estressar tanto. Formado, com uma coisa mais estável e mais tranquila de trabalhar. Até porque daqui a dez anos eu vou tá mais velho e não vou poder ficar estressando tanto também. Eu quero uma coisa mais saudável, mais tranquila, pra poder chegar em casa bem [...] (T10, 2014).

As falas retomam sempre sonhos, expectativas, desejos – principalmente para segurança e estabilidade. Ao nos depararmos com os planos e desejos, percebemos que a precarização cumpriu bem seu papel de instaurar a insegurança – material e subjetivamente.

Alguns petroleiros já se habituaram ao regime de embarque: “Bastante [satisfeito com o trabalho] [...] Pretendo [continuar até aposentar]. Talvez até mais, né? Vamos ver. Por enquanto, estou bastante satisfeito.” (T6, 2014).

O primeirizado já constrói possibilidades de futuro atrelado a Petrobras. P2 (2014) vê possibilidade de crescer dentro da empresa, de melhorar de função e sair da perfuração:

Daqui a 10 anos, meus planos são continuar embarcando mesmo, talvez numa plataforma de produção, e se não for numa plataforma de produção, na própria (P1), já como cargo de supervisor lá, não executante, que eu sou atualmente. Eh... crescer dentro da minha função.

P1 já está há 34 anos no trabalho *offshore*, com uma organização da vida já bem delimitada. O fato de ser primeirizado proporciona esta possibilidade de organização. Ele e a família já se adaptaram a organização atípica dos tempos de trabalho “[...] A minha mulher é completamente adaptada no meu ritmo de trabalho, meus filhos, eu também me adaptei. Então acho que mudar agora nesse momento, não vejo nada não. Mas no futuro quem sabe.” (P1, 2014).

Aqui é possível construir uma estabilidade no trabalho embarcado, de forma que o sujeito consegue incluir seu trabalho na sua vida, e na vida de seus familiares, diferente daqueles que parecem que o trabalho rivaliza com a vida, os desejos, os laços afetivos, como se ele pudesse atropelar essa dimensão subjetiva o tempo todo, só sendo possível pensar a vida fora do vínculo de trabalho. Não sendo possível romper esse vínculo no presente, só resta o futuro.

Mesmo com a escala fixa, P4 almeja a redução dos dias de embarque, explicitando compreender que a jornada de trabalho não é uma construção natural e imutável: “Se eu pudesse... Redução da jornada de trabalho, eu acho que é a melhor coisa que eu poderia mudar.” (P4, 2015). A inserção política de P4 em um partido político e em movimentos sociais talvez dê a P4 esta percepção da construção da jornada.

O relato de P3 nos chama a atenção pela visão linear que ele consegue construir da vida e do futuro:

Daqui a 10 anos pretendo estar me aposentando. Os meninos já vão estar praticamente criados e eu pretendo estar aproveitando a minha vidinha tranquilamente junto à minha esposa. Podendo viajar, sair. Mesmo sabendo que a minha renda vai diminuir bastante, porque a gente, quando você

aposenta, tem essa queda, mesmo que a gente tenha um plano de previdência, um plano complementar (...) É tá tranquilo. Como eu estou hoje, tranquilo, entendeu? Só que é uma diferença de poder ter mais opções. Então, é curtir meus netos, curtir meus filhos e... sossegado (P3, 2014).

P3 ainda não tem netos, mas ele consegue programar o futuro de forma bastante linear e organizada: há tempo de trabalhar, ser pai, ser avô. Ele pensa na organização da vida com uma programação progressiva e sistemática. Talvez como reflexo da forma de organizar o tempo nessa sociedade: de forma linear, sistemática e progressiva. Os primeirizados também buscam uma tentativa de construir garantias – que não existem – mas de forma que incluem o trabalho nestes planos, dando continuidade à inserção que ele já possui. Para ele, que é primeirizado, a pretensão é de que a vida siga como segue hoje “tranquilo, entendeu?”, “sossegado”. Nas falas dos primeirizados não são recorrentes referências à insegurança como nas falas dos terceirizados.

Para P3 o futuro “tá tranquilo” – “Só que é uma diferença de poder ter mais opções, né?” (P3, 2014). Ele consegue dar uma continuidade à vida. A segurança da estabilidade do vínculo empregatício impacta na forma de organizar o trabalho, o tempo e a vida.

É, daqui a 10 anos, eu vou estar, se não ocorrer nenhuma repressão muito grande... Vou estar trabalhando, continuar trabalhando na Petrobras, eventualmente, mudando de nível. Mas continuar fazendo a mesma coisa que eu tenho feito. Nas atividades dentro e fora da empresa. Tocar a minha vida (P4, 2015).

T6, apesar de terceirizado, consegue fazer essa projeção linear. Talvez por ser mais velho, ter vivido a segurança do pacto fordista ou mesmo por ter uma profissão altamente qualificada, que garante uma maior segurança e respeito a sua escala. Os terceirizados têm expectativa de também ter esta vida “tranquila”, estável. Para alguns, esta via se dá pela perspectiva do estudo, como uma possibilidade de construir outras possibilidades de inserção laboral.

Eu acho que o caminho hoje é o conhecimento, o estudo. É você se aperfeiçoar... ser torneiro pra mim não, não dá mais não. [...] No meu caso, eu falei pra você, primeiramente, eu pretendo terminar minha faculdade de direito, e buscar um serviço público, pra melhorar minha relação financeira, e a relação familiar, social, digamos assim, com a minha família, pro meu benefício (T1, 2014).

É importante ressaltar que nenhum dos entrevistados, entretanto, está cursando faculdade, estando esta também como uma dimensão futura. “Mas o dia que trazer a faculdade de oceanografia pra cá, eu vou fazer!” (T5, 2014). Mas há também o esforço de adaptar o “sonho” à realidade local: “Eu tenho o sonho de fazer engenharia eletrônica. Mas não tem. Eu consegui achar engenharia da computação aqui em Cabo Frio, vou ter que fazer...” (T7, 2014). Pode-se inferir que uma das razões é que estudar é um investimento que consome grande parte das horas (tão esperadas) de descanso.

Concatenar o cansaço do trabalho embarcado com os estudos e quando chega em terra, conciliar as horas de descanso, o lazer, o resgate da convivência familiar e dos amigos com as exigências das instituições de ensino tem se apresentado como um grande desafio (LEITE, 2009, p. 133).

Além do mais, o calendário das universidades expressa uma dinâmica própria, que não condiz com a rotina de embarque. Há ainda dificuldade de organizar a rotina de embarque com atividades como provas, trabalhos e estágio, por exemplo. Isto é mais difícil ainda para aqueles trabalhadores que não conseguem organizar sua rotina de embarque com antecedência e previsibilidade, como é o caso da maioria dos terceirizados. Estudar, concluir um curso superior, pode significar sim ampliar o leque de possibilidades de inserção laboral. Entretanto, esta é uma alternativa meritocrática, construída individual e isoladamente.

Ainda neste sentido, chamou-nos a atenção duas afirmações de T5, citadas anteriormente, ao se referir à imprevisibilidade da escala e a perda de momentos importantes de convivência social: “mas você vai vendo que não tem jeito”, “Tem que aceitar, que dói menos”. Parece-nos que ser um trabalhador terceirizado *offshore* é uma escolha que passa pela impossibilidade de tomar outra direção. Submeterem-se às exigências do capital parece ser a única via plausível, e logo, as perdas que daí derivam parecem ser inevitáveis.

Aqui é importante tomarmos em conta que se trata de uma escolha subjetiva, mas perpassada por uma realidade objetiva, material, e relativa à própria sobrevivência. Além disso, o trabalho embarcado muitas vezes é percebido como fonte de realização e orgulho em nosso aparato social, pairando uma “idealização” deste tipo de trabalho, como se esses homens fossem desbravadores do mar. O trabalhador vive o paradoxo: simultaneamente o embarque é reconhecido como um

lugar de prestígio e lhe assegura melhores condições salariais, porém, ele bem sabe que visto de perto há muitos danos escamoteados.

Há demanda por uma estabilidade no tempo de embarque, estabilidade que lhe possibilitaria construir uma vivência mais efetiva fora da plataforma, e até mesmo um laço de pertencimento, que não se faz nem em terra, nem no mar. Além disso, isso poderia ser lido como um respeito a vida e ao tempo desse homem, possibilitando construir espaços de vida e convivência social para além da empresa; um reconhecimento de que sua vida não se resume aos interesses e necessidades do capital, mas que seus interesses, necessidades e demandas subjetivas também podem ter um espaço juntamente com o trabalho.

A segregação do trabalhador do próprio trabalho, da atividade vital, implicando em uma desefetivação do trabalhador é própria do capitalismo, mas o embarque, a divisão do tempo e da vida, entre terra e mar, reforça a dicotomia trabalho e vida.

Para melhorar a relação [trabalho e vida privada, familiar]... apesar que os dois ficam bem distantes um do outro... acredito que... eu não consigo ver isso tão próximo a ponte de relacionar uma coisa a outra. É muito distante uma coisa da outra. Porque quando eu desembarco eu desembarco. Quando eu embarco eu embarco. Quando você embarca, acabou. É trabalho, pessoas, amigos, ali trabalhando. Não sei te responder isso (T7, 2014).

T7 divide um “mundo do trabalho” e um mundo fora dele. Esta oposição entre vida e trabalho não é aleatória, mas criada pelo modo de produção, ao separar o homem da natureza inorgânica, da sua atividade vital, rebaixando o trabalhador à condição de mercadoria. Esta relação tem origem na propriedade privada e nestes parâmetros de sociabilidade, “o trabalho não produz somente mercadoria; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadoria em geral” (MARX, 2008b, p. 80).

A pesquisa compreende que o trabalho perde seu sentido ontológico, criador e emancipador, realidade da sociedade dividida em classes. Evidencia também que o embarque intensifica isso. Nos depoimentos dos trabalhadores é possível perceber que a atividade vital, o trabalho, vai perdendo a capacidade de ser um espaço de vida. Os trabalhadores embarcados fazem uma distinção radical entre os dias de trabalho e os de viver. Na sociedade do capital, o homem, ao ser expropriado do resultado e do processo do seu trabalho, é despojado dos objetos mais necessários à vida e dos objetos do seu trabalho. O objeto produzido pelo trabalhador não aparece como

efetivação do homem no trabalho, mas como uma coisa externa e estranha ao trabalhador – a objetivação do trabalho significa a desefetivação do trabalhador, ele se estranha e se aliena de si mesmo como uma ser genérico – ao se relacionar com o produto do seu trabalho como um objeto estranho, quanto mais encerra sua vida no objeto, mas ela não pertence ao trabalhador, e mais ele não se reconhece nesta função. Seu trabalho se torna um objeto, uma existência externa, mas também uma existência que existe fora dele, independente dele, estranha a ele – é uma potencia autônoma diante dele, “que a vida que ele concedeu ao objeto se lhe defronta hostil e estranha” (MARX, 2008b, p. 81).

O homem existe como homem, na sua humanidade, apenas fora de seu trabalho, só tem vida quando está liberado de sua atividade vital.

[...] o homem (o trabalhador) só se sente como ser livre e ativo em suas funções animais, comer, beber e procriar, quando muito ainda habitação, adornos etc., e em suas funções humanas só se sente como animal. O animal se torna humano, e o humano, animal (MARX, 2008b, p. 83).

O animal é um com sua atividade vital, não se distingue dela, é ela. Já o homem, pode fazer da sua atividade vital um objeto da sua vontade e da sua consciência, justamente, e só por isso ele é um ser genérico⁷⁰. O trabalho estranhado inverte a relação a tal ponto que o homem faz da sua atividade vital, da sua essência, um mero meio para sua existência, muitas vezes reduzindo-a a simples sobrevivência. Nos parece que o embarque radicaliza esta inversão.

Os entrevistados percebem o período em mar como externo a eles, um sofrimento, que não pertence ao seu ser. No capitalismo, em verdade, o homem não se afirma em seu trabalho, mas nega-se nele, sente-se infeliz, não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre. Só se sente junto a si quando fora do trabalho, e fora de si no trabalho. Quando T7 embarca, “acabou”. Acabou a vida,

⁷⁰ “É verdade que também o animal produz. Constrói para si um ninho, habitações, como a abelha, castor, formiga etc. No entanto, produz apenas aquilo que necessita imediatamente para si ou sua cria, produz unilateralmente, enquanto o homem produz universalmente, o animal produz apenas sob o domínio da carência física imediata, enquanto o homem produz mesmo livre da carência física, e só produz, primeira e verdadeiramente, na sua liberdade com relação a ela; o animal só produz a si mesmo, enquanto o homem reproduz a natureza inteira; no animal, o seu produto pertence imediatamente ao seu corpo físico, enquanto o homem se defronta livremente com o seu produto. O animal forma segundo a medida e a carência da espécie a qual pertence, enquanto o homem sabe produzir segundo a medida de qualquer espécie, e sabe considerar, por toda a parte, a medida inerente ao objeto; o homem também forma, por isso, segundo as leis da beleza” (MARX, 2008b, p. 85).

começa o trabalho – apresentam-se como dimensões distintas e até antagônicas. “O trabalho não é por isso a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele” (MARX, 2008b, p. 83).

Alguns depoimentos revelam que o trabalho apresenta-se como se não fosse do trabalhador, “mas de um outro, como se o trabalho não lhe pertencesse, como se ele no trabalho não pertencesse a si mesmo, mas a um outro [...] é a perda de si mesmo” (MARX, 2008b, p. 83). Esta perda de si mesmo é expressa pelos petroleiros na “falta de tempo” para desenvolver suas atividades fora do trabalho, como se apenas em terra eles pudessem se realizar – e ainda assim, nem o tempo disponível é respeitado. “[...] É muito difícil pensar na minha vida fora da plataforma porque na [companhia multinacional 1] não dava tempo de fazer nada [...]” (T4, 2014).

Os vínculos, os laços fluidos e inseguros ajudam a produzir essa cisão entre vida e trabalho. São laços que não enlaçam, que não possibilitam que o trabalhador crie um vínculo de pertencimento, de se reconhecer no seu trabalho, na sua produção, pois ela é vista como sendo inteiramente para o outro, para a exigência e enriquecimento de um outro que não é ele, pois a relação dele com o trabalho não vem da apropriação da sua produção, mas da possibilidade eminente de ser expropriado dessa condição de trabalhador, e logo, de sujeito físico. Ao ser separado da natureza inorgânica, o homem perde os meios de vida – tanto os objetos para exercer o trabalho, quanto os necessários para garantir sua subsistência física. “O auge da servidão é que somente como trabalhador ele pode se manter como sujeito físico e apenas como sujeito físico ele é trabalhador” (MARX, 2008b, p. 82). Logo, é impossível construir e reconhecer nesse trabalho um espaço de vida, pois ele pode ruir a qualquer momento, destituindo não apenas o emprego, mas o meio de garantir a subsistência física. O petroleiro, expropriado da natureza, dos meios de vida, da possibilidade de garantir a subsistência física, e o lugar de reconhecimento social e afetivo. Os laços inseguros reproduzem, reforçam, radicalizam a expropriação do sujeito da sua vida como totalidade, do seu próprio trabalho, que nada mais é que uma produção própria, ainda que fragmentada, expropriada do trabalhador e voltada a demanda de um outro. Por isso, é mesmo “muito difícil pensar na minha vida fora da plataforma”, conforme sinaliza T4 (2014), porque até ela cada vez mais pertence a este outro. Para Marx (2015b, s/ p.), esta é uma realidade inerente ao capitalismo.

O homem que não dispõe de nenhum tempo livre, cuja vida, afora as interrupções puramente físicas do sono, das refeições, etc., está toda ela absorvida pelo seu trabalho para o capitalista, é menos que uma besta de carga. É uma simples máquina, fisicamente destrozada e espiritualmente animalizada, para produzir riqueza alheia.

Na impossibilidade de construir uma vida única, de reconhecer-se inteiro em sua humanidade, os petroleiros (em especial os terceirizados, como vimos) lançam-se no futuro, em uma tentativa de construir o trabalho (no futuro) como lugar de produção da vida, de produção de si mesmo, como homem, em sua totalidade de gênero. Isso nos leva a uma indagação importante: o tempo disponível, o tempo “em terra” pode efetivamente se converter em um momento de vida dotado de sentido e autenticidade? Para Marx (2015a, s/ p.), “O tempo é o campo do desenvolvimento humano”. Bastaria ter mais tempo disponível para o homem ampliar também a qualidade do tempo, engendrar a emancipação humana e a conquista do reino da liberdade? Isso seria alcançado pela redução da jornada?

Para Yacoub (2005), a redução da jornada de trabalho estimula o desenvolvimento capitalista, já que promove a elevação da produtividade social do trabalho e do nível de emprego, faz crescer a massa salarial e também o consumo doméstico, fortalecendo o mercado interno e estimulando o crescimento das vendas e da produção, além de oferecer melhores condições para qualificação da força de trabalho. Mas a autora considera a luta pela redução da jornada de trabalho restrita, defensiva e insuficiente, embora seja uma das mais importantes bandeiras do mundo do trabalho, uma vez que problematiza a extração de trabalho excedente.

A redução da jornada de trabalho pode ajudar a construir uma experiência mais cheia de sentido, o enriquecimento do tempo libertado, mas precisa ser não reificada pela manipulação do capital. E isto só é possível se a lógica que causa o estranhamento do trabalho for ultrapassada. Em uma sociedade reificada, um processo de redimensionar lazer, solidariedade, cultura, consumo, são necessários, mas insuficientes. Para Yacoub (2005), o mote da luta internacionalizada pela redução da jornada de trabalho é uma das alternativas mais viáveis para ampliação do emprego e o melhor instrumento para reunificar os trabalhadores e consequentemente fortalecer seus organismos de representação, na busca de alternativas para além do capitalismo.

A redução da jornada de trabalho é a reforma mais radical no âmbito do trabalho, nos limites do capitalismo contemporâneo. Para isso, entretanto, a redução

da jornada de trabalho não pode envolver a redução de salários, afinal, os lucros gerados com a expropriação da sua força de trabalho são bastante altos, e a não redução salarial aparece como uma forma de diminuir a extração do mais valor.

Ainda assim, vale discutir o lugar do tempo disponível em nossa sociedade, pois o tempo livre já está programado pelo capital, e se torna um tempo disponível para o consumo, para o lazer já programado (televisão, shoppings, etc.) e não um tempo de criação que permita ao trabalhador pensar seu trabalho e dele se apropriar. Perguntamo-nos: seria possível ao trabalhador se apropriar de seu trabalho, o constituindo como espaço de vida a partir dos moldes capitalistas por nós apontados?

Os “efeitos” da exploração, não são apenas no ato da produção. Pela alienação, que tem raiz na propriedade privada, o homem é alienado e estranhado de sua produção material e reprodução subjetiva. Assim, pensamos que construir esse tempo inventivo poderia implicar no questionamento, por parte do trabalhador, dos próprios meios de produção e apropriação de seu trabalho, de forma que a resistência à diminuição do tempo laboral não passa apenas por razões econômicas, mas também ideológica, pois mantê-lo ocupado é uma forma de manter o sujeito alienado de sua produção tanto material quanto subjetiva.

Ao mesmo tempo, nos parece que a redução da jornada é importante e pode ser uma bandeira de luta que unifique todos os trabalhadores, pois é comum a todos, o que é uma dimensão essencial. Como vimos em ao longo dessa tese: o que pode fazer um trabalhador diante da dimensão de sofrimento, das perdas e da instabilidade experimentada no regime de trabalho *offshore*? O trabalhador não vê saída possível além da submissão, de “aceitar porque dói menos”, contudo, nessa resignação, expressa nesse fragmento de uma de nossas entrevistas, percebemos que essa é uma visão solitária, e individualmente o homem se experimenta impotente diante dos ditames das grandes empresas de petróleo. Haveria outra escolha possível?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Andá com fé eu vou
Que a fé não costuma faiá
A fé tá na maré [...]
A fé tá na manhã
A fé tá no anoitecer
Gilberto Gil

Iniciamos nossa pesquisa em 2011, diante de um cenário bem promissor para a Petrobras e a indústria de óleo e gás: a descoberta do pré-sal não era tão recente (foi anunciada ao final de 2007), mas ainda sustentava um sentimento de otimismo e esperança para os petroleiros; o aumento das contratações de força de trabalho era festejado pelas cidades de Macaé e de seu entorno, que vivenciavam um período de expectativa de crescimento econômico trazido por este setor.

Durante a realização da pesquisa, os postos de trabalho (ou ao menos a expectativa da grande expansão destes) vinculados ao pré-sal, que seriam criados em Macaé e região, atenderam parcialmente as expectativas dos gestores municipais, dos petroleiros e dos trabalhadores aptos a se inserirem no mercado de trabalho desse ramo. Foram encontradas para a exploração nesta camada dificuldades relativas à ausência de desenvolvimento tecnológico, de maquinário e ferramentas que dessem conta da complexidade deste tipo de exploração. Além disso, as descobertas mais expressivas ocorreram na Bacia de Santos. A grande expectativa dos petroleiros e do movimento sindical era a de que este *boom* de descobertas, somado à reeleição do Partido dos Trabalhadores, significasse uma retomada da força da Petrobras como empresa pública estatal no cenário brasileiro. Havia também a expectativa de que, junto com este fortalecimento, ocorresse um crescimento significativo dos concursos públicos, para que trabalhadores efetivos respondessem a demanda trazida com esta descoberta.

Tais expectativas, entretanto, não se concretizaram como o esperado. A abertura de concursos para novas contratações foi tímida e a ampliação da produção apoiou-se efetivamente sobre a contratação de pessoal terceirizado, como observamos nos dados do primeiro capítulo. Em 2013, a Petrobras realizou o primeiro leilão do maior campo do pré-sal, o Campo de Libra. Esta iniciativa não foi acatada

pacificamente pelos trabalhadores da Petrobras e pelos sindicatos que os representam. Houve manifestações sistemáticas, “trancasos” e greve. O leilão ocorreu à revelia das demandas dos trabalhadores.

Chegando à fase de análise dos dados e conclusão da pesquisa, novos fatos passaram a rondar a Petrobras. A reeleição da presidenta Dilma Rousseff, seguida de sistemáticas denúncias de corrupção na companhia, colocaram a mesma em cena no cenário mundial. Esta centralidade não é aleatória – a Petrobras, empresa importante no ramo petrolífero, com destaque no cenário internacional, está no centro da disputa dos interesses intercapitalistas. Sob diferentes formas, o capital privado imbrica-se na companhia, abrindo brechas para a apropriação de recursos públicos. Uma das principais formas de viabilizar os interesses privados do grande capital na Petrobras é a relação com as empreiteiras privadas, que têm na terceirização um amparo legal para obter contratos super lucrativos, através do super faturamento dos mesmos. Recentemente a mídia denunciou esquemas de corrupção entre empreiteiras privadas, gestores da Petrobras e políticos de vários partidos, em uma gigantesca investigação sobre corrupção, a Operação Lava Jato. Ao nosso ver, a corrupção existe e é legitimada pela presença ostensiva de fornecedores privados de equipamentos e força de trabalho, que conseguem obter contratos super lucrativos via terceirização.

Os interesses privados que cercam a Petrobras são evidenciados nestas denúncias, que têm ocorrido de forma seletiva, gerando um sentimento de indignação por parte dos seus trabalhadores e da população. A mídia vem se utilizando deste fato como uma forma de denúncia (também seletiva) à corrupção no país, direcionando a crítica ao atual governo. Mas, de fato, pouco ou nada tem sido feito para impor restrições à liberdade e exploração dos capitais privados.

O discurso corrente é o da existência de uma “crise na Petrobras”, causada pela presença ostensiva da corrupção e pelo endividamento da empresa, supostamente causado por um *Plano de Negócios*⁷¹ muito “otimista”. A crise não se reduz a uma crise política – vivencia-se também uma crise econômica na companhia, cuja raiz está muito além da corrupção. Como demonstra Ghirardi (2015), o abuso de poder do Governo Federal, enquanto acionista controlador da companhia, ao desrespeitar o *Plano de Negócios* 2012-2016 e interferir na política de preços e na política de compras da companhia, é o que consiste a verdadeira raiz do problema.

⁷¹ Plano de Negócios e Gestão 2012-2016, primeiro da gestão Graça Foster.

A política de preços é planejada através do *Plano de Negócios*. O referido Plano (2012-2016), primeiro da gestão Graça Foster, previa investimentos de 236 bilhões de dólares, custeados com 151 bilhões de caixa próprio, gerado com a venda de combustíveis a preços em paridade com os do mercado externo. Os outros 84 bilhões seriam custeados com novas dívidas, mantendo o compromisso de que o endividamento da Petrobras permaneceria entre 20% e 30%, margem confortável na perspectiva do economista. O Plano, entretanto, não pode contar com os 151 bilhões da venda de combustível, uma vez que, na tentativa de retardar a chegada da crise internacional ao Brasil, o Ministério da Fazenda incluiu a Petrobras em uma política de controle de preços, que fez com que o preço do combustível ficasse muito inferior àqueles utilizados pelo mercado externo. Esta tática, de conter artificialmente os preços, levou a uma “asfixia financeira” da companhia, que

[...] contabilizou perdas gigantescas em série: 6 bilhões de dólares em 2011; 17 bilhões em 2012; 13 bilhões em 2013; e 24 bilhões em 2014, segundo os demonstrativos contábeis oficiais. Ao fim das contas, o represamento de preços durante quatro longos anos impôs prejuízo de 60 bilhões de dólares à Petrobras ou, ao câmbio de hoje, R\$ 204 bilhões. Ao impedir o necessário reajuste de preços durante tanto tempo, o governo federal privou a Petrobras de 40% do recurso próprio previsto para realizar o plano de investimentos aprovado pelos representantes do mesmo governo federal no Conselho da companhia, e oferecido aos investidores interessados. (GHIRARDI, 2015).

Ao ter um faturamento de receita própria tão distante do planejado, a Petrobras se depara com um endividamento gigantesco, que passa a ser coberto com empréstimos adicionais, que ultrapassam em muito o limite pactuado de 20% a 30%, chegando a 52%. Além do déficit, este processo causa uma crescente desconfiança dos investidores quanto à capacidade da companhia honrar seus compromissos financeiros.

Para nós, a questão não está na interferência do Estado na companhia, mas como vem sendo feita esta interferência, com que objetivos e para beneficiar quais interesses. A interferência na política de compras revela bem a que grupos de interesses esta interferência estatal vem respondendo, impulsionando e beneficiando grandes empreiteiras do cenário nacional e internacional.

A Petrobras tem tido papel de destaque na política de desenvolvimento do país, sendo seu protagonismo referenciado no PAC, anunciado em 2007. Esse papel foi percebido em 2008, quando, frente a um cenário externo adverso, de crise internacional, o governo federal acelerou os investimentos na companhia para

“cobater os efeitos recessivos da retração mundial” (GHIRARDI, 2015). O interesse não era apenas em retardar os efeitos recessivos, pois o investimento na Petrobras não se dava de forma direta, mas sim intermediado pelas grandes construtoras. Este repasse de verba pública para empreiteiras se deu principalmente pela contratação de equipamentos e força de trabalho, via terceirização. Aqui, há claramente um estímulo à economia brasileira, um investimento do Estado no desenvolvimento do país via Petrobras, acarretado pelo aumento de descobertas de novos poços, construção de novas refinarias, construção naval e civil, mas há claramente também um beneficiamento de grupos financeiros nacionais e internacionais. As empreiteiras e seus vínculos com o Estado precedem os anos 2000, como explicitamos no texto da pesquisa, mas é neste momento que elas ganham força política e econômica dentro do Estado, só possibilitada pelo aumento e fortalecimento da terceirização. É nesse momento também que a financeirização da economia sustenta-se na internacionalização destas companhias, que se estendem para além de seu papel na esfera produtiva, tomando também a financeira. Ao incentivar a entrada de capital privado, nacional ou internacional no Estado, o mesmo reafirma sua face produtiva e de colaborador para a cumulação, reafirmando que as formas assumidas pela mundialização dos grupos industriais, dos grandes grupos de distribuição e do capital monetário, exercem uma pressão nos Estados nacionais para apoiar e incentivar a mobilidade do capital e o fortalecimento dos oligopólios nos países em desenvolvimento, aproveitando-se dos recursos públicos e privados destes países, assim como da maior possibilidade de exploração da força de trabalho.

O aumento expressivo do orçamento para investimentos, desde 2007, proporcionou que diversas empresas firmassem contratos de alocação de máquinas, ferramentas, serviços e força de trabalho. Para Ghirardi (2015),

É claro que essa avalanche de novos investimentos implicou prazos menores para análise das oportunidades, menor precisão nas especificações para contratação, e seguidas alterações durante a execução dos projetos. Não surpreende, portanto, o grande número de aditivos aos contratos originais, e o explosivo aumento de preços durante a execução dos projetos. A pretensão excessiva de investimento comprometeu na raiz a qualidade do gasto da Petrobras. Pior, a imprecisão nas especificações e as repetidas renegociações de contratos foram terreno fértil para os injustificáveis desvios de conduta agora revelados pela Operação Lava Jato.

Para o autor, os resultados têm sido melancólicos:

[...] o estrangulamento financeiro da Petrobras, o descrédito da política de conteúdo local, a desqualificação da atuação do estado enquanto agente econômico, e o fortalecimento do discurso privatista em relação à Petrobras.

Com a “crise”, empresas prestadoras de serviços vivenciam uma avalanche de demissões, que vão ter rebatimento direto na vida dos trabalhadores terceirizados e na organização das cidades que têm no Petróleo sua maior fonte de renda e investimento, como é o caso de Rio das Ostras e Macaé (G1, 2015b; PETRONOTÍCIAS, 2015; VETTORAZZO, 2014; O DEBATE, 2015), reforçando a precariedade dos vínculos de trabalho, em especial, dos trabalhadores terceirizados pela companhia.

A resposta a esta suposta crise tem sido o estrangulamento financeiro, via redução de investimentos em exploração e produção de petróleo e a venda acelerada de ativos de produção. Em 29 de junho de 2015, a Petrobras divulga seu novo *Plano de negócios e gestão* (2015-2019), que prevê uma redução de 37% nos investimentos se comparado ao ano anterior. O plano, construído pelos gestores da Petrobras, à revelia dos trabalhadores da companhia, não foi aceito tranquilamente pela categoria, cuja indignação é expressa pelos sindicatos que representam os petroleiros: a Federação Única dos Petroleiros (FUP) e a Federação Nacional dos Petroleiros (FNP). Uma reação importante de questionamento à legitimidade deste Plano foi a elaboração da Pauta pelo Brasil⁷² pela FUP. A FNP também constrói sua pauta de lutas e reivindicações, somando à pauta política a reivindicação por reajuste salarial. Ambas as federações mostram-se contrárias à orientação política, econômica e financeira que a Petrobras e o governo federal vêm priorizando.

Como a história é dinâmica e construída por homens e mulheres em constante movimento, no fechamento da redação final da presente tese, novos acontecimentos trazem fôlego à luta dos trabalhadores: uma greve foi iniciada por cinco sindicatos, que compõem a FNP,⁷³ no dia 29 de outubro e perdura até hoje (19/11/2016). No dia 1º de novembro, uniram-se ao movimento os sindicatos filiados à Federação Única dos Petroleiros, incluindo o da Bacia de Campos.

⁷² Esta pauta foi construída e aprovada pelo petroleiros na V PLENAFUP em Guararema, São Paulo, em julho de 2015, e esboça a demanda política dos Sindipetros ligados a esta Federação.

⁷³ SINDIPETRO AL/SE (Sindicato Unificado dos Trabalhadores Petroleiros, Petroquímicos, Químicos e Plásticos nos Estados de Alagoas e Sergipe), SINDIPETRO-LP (Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista), SINDIPETRO-SJC (Sindicato dos Petroleiros de São José dos Campos), SINDIPETRO-PA/AM/MA/AP (Sindicato dos Petroleiros do Pará, Amazonas, Maranhão e Amapá), SINDIPETRO RIO DE JANEIRO (Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro).

A FNP pedia inicialmente reajuste salarial de 18%, ressaltando que a greve também é por um reajuste digno, contra a retirada de direitos históricos dos acordos coletivos e contra o Plano de Desinvestimento, que vende ativos lucrativos e rebaixa direitos, com as demandas organizadas em torno do lema “Em defesa da Petrobrás, nenhum direito a menos!”.

A FUP defende a Pauta pelo Brasil, que em linhas gerais critica o Plano de Negócios e Gestão da Petrobrás, que

[...] afeta drasticamente a sociedade brasileira e a vida de milhares de trabalhadores que estão sendo demitidos pelo país afora. Os cortes de investimentos, venda de ativos, interrupção de obras e paralisação de projetos impactam o desenvolvimento e a soberania nacional (FUP, 2015).

No dia 11 de novembro, a Petrobras apresentou proposta de 9,53% nas tabelas salariais. A possibilidade de diálogo e negociação, até então inexistente, também foi conseguida:

As propostas elencadas na Pauta pelo Brasil para garantir a retomada dos investimentos e a preservação dos ativos da Petrobras serão analisadas em um grupo de trabalho técnico e paritário, formado por representantes da empresa e da FUP, que terá 60 dias para elaborar um relatório que será encaminhado à direção da companhia e ao governo federal (G1, 2015a).

As duas federações mostram-se contrárias ao Plano de Desinvestimento da Petrobras, reivindicavam que os direitos conquistados pelos petroleiros sejam mantidos e pedem a interrupção do processo de terceirização em curso na empresa, bem como a retomada dos investimentos no país.

Dois dias depois que o governo apresentou a proposta de aumento de 9,53%, a FUP apontou para o fim da greve e 10 entre os 17 sindicatos da categoria aprovaram o encerramento da greve em suas regiões. O Sindipetro-NF⁷⁴, que representa os trabalhadores da Bacia de Campos está entre os que decidiram manter a greve, junto com o Sindipetro do Espírito Santo, também filiado à FUP, e outros cinco sindicatos filiados à FNP.

Um desafio encontrado pelos sindicatos e suas Federações foi a dificuldade em unificar as pautas de luta e reivindicações (embora ambas caminhassem no mesmo

⁷⁴ No Sindipetro-NF, segundo Diretor da FUP, foi a base, representada por mais de 800 pessoas em assembleia, quem manteve a greve. A Bacia de Campos tem expressão no cenário nacional, sendo responsável por 65% da produção petrolífera do país.

sentido) e de construírem uma saída unificada para a greve. Mas fato é que as duas Federações uniram-se na luta e impactaram de fato a produção de petróleo no país no mês de novembro. “Em nossa opinião, esta (redução do número de grevistas) é uma melhoria, mas a situação continua a ser preocupante”, afirmou o analista do BofA Frank McGann em um relatório (UOL, 2015). Este, sem dúvida, foi um fato determinante para que o governo abrisse às negociações. P4 já nos falava na entrevista como há dificuldade de “liga”, pois entre os próprios trabalhadores há divergências, mesmo em momentos de luta, quando as diferenças deveriam ser substituídas pelas pautas comuns, com o objetivo de fortalecer o movimento (como lembramos anteriormente, não há disputas entre capitalistas, mas intercapitalistas).

Estes recentes acontecimentos que envolvem a Petrobras e seus trabalhadores nos lembram que a história é dinâmica, construída por homens e mulheres em luta por hegemonia. Luta de classes, que expressa a contradição e o conflito entre capital e trabalho. Vivenciamos um fortalecimento das forças do capital, com expressivas “disputas intercapitalistas”, tendo como importantes aliados o Estado e a mídia, que contribuem na disputa material e ideológica de cooptação da classe trabalhadora. Material uma vez que o Estado tem o poder de estimular ou mesmo provocar e intensificar a precarização social, através de mudanças em seu aparato legal que protege e regula as relações de trabalho, da diminuição das políticas sociais e de geração de empregos. Ideológico uma vez que reforça a rivalidade e a competição entre os trabalhadores e a disputa “intraclasse”.

Reafirmamos constantemente em nosso trabalho que a precarização não se gesta espontaneamente – ela é uma escolha política, ideológica e econômica do capital com vistas a possibilitar uma maior manipulação e controle dos trabalhadores. Ela não surge nas últimas décadas, mas é fruto histórico das relações capitalistas de trabalho. Por isso ela acomete todos os trabalhadores, sejam eles efetivos ou terceirizados, formais ou informais - é “democrática”. E sem a precarização, sem a disseminação da instabilidade, do medo e da insegurança, não seria possível para o capital difundir formas de contratação flexíveis, como a terceirização da força de trabalho, nem mesmo apoderar-se do tempo disponível do trabalhador. Não é a terceirização que precariza o trabalho e o trabalhador, como constatamos em nossa pesquisa – ainda que de formas bastante diversas, terceirizados e efetivos sofrem os efeitos da precarização. É o modo capitalista de produzir que constrói e reconstrói formas de subjugar o trabalhador. Isso só é possível com o enfraquecimento de suas

lutas e de seus coletivos, com o acirramento da alienação do homem do processo produtivo, do objeto do seu trabalho e do próprio homem. Na organização do trabalho dos petroleiros terceirizados do ramo *offshore* há uma cisão entre o trabalho e a vida, bem como uma apropriação do tempo disponível, radicalizando a alienação em suas diversas dimensões.

Deparamos-nos como uma realidade de exploração, precarização, alienação e esfacelamento do trabalhador *offshore* que demanda a construção de uma agenda de pesquisa e intervenção que vai muito além dos limites desta tese, para dar conta de aprofundar reflexões sobre a inserção da Petrobras na divisão internacional do trabalho, seu papel produtivo face ao Estado, a relação histórica da mesma com o desenvolvimento do país e com as empresas prestadoras de serviços, assim como os processos de corrupção. É importante também particularizar esta proximidade com o capital privado em Macaé, dando luz, por exemplo, ao poder político e econômico da Odebrecht na região, seja junto a Petrobras, mas também aos governos municipais. As reflexões que pontuam a terceirização situando-a no processo de mundialização do capital como importante estratégia de financeirização e acumulação do capitalismo iniciadas aqui demandam estudos e continuidade.

No tocante a precarização, a pesquisa de tese suscitou uma necessidade de entender a precarização a partir das análises de diferentes autores que a abordam e que são sistematicamente incorporados pelos assistentes sociais em suas elaborações. Consideramos que a sistematização feita aqui pode desembocar em um aprofundamento dos debates trazidos pelos autores, em um maior esforço de crítica, desvelando com maior clareza os vínculos teóricos, políticos e sociais incorporados pelos estudiosos. Aprofundar as dimensões nas quais se materializam a precarização, que foram apontados e discutidos pontualmente aqui, é vital para, a partir de seu desvelamento, possam ser construídas estratégias para enfrenta-las. As discussões em torno da segurança, saúde e adoecimento merecem destaque e maior rigor teórico e analítico, desde que não consideradas isoladamente, mas conjugadas as discussões de condições de trabalho e produtividade. Pensar a inserção da mulher na indústria *offshore* é outra questão importante que suscitou-nos questionamentos, mas que não foi possível responder-los nos limites desta tese.

Deparamo-nos também com uma gama de profissionais, dentre eles os assistentes sociais, que lidam diretamente com os trabalhadores da indústria do petróleo. Muitas inquietações surgiram ao termos contato com historias acerca das

dificuldades encontradas por estes profissionais. Pesquisas, propostas de intervenção e qualificação junto a estes se fazem necessárias.

Muitas inquietações surgiram também durante as reflexões acerca da vivência do tempo e sua relação com flexibilização, precarização e alienação. Foi um “achado” importante da pesquisa, cerne dos anseios e angustias dos petroleiros, em especial os terceirizados. Ponderamos que a vivência do tempo e alienação podem ser chaves interessantes de reflexões futuras, que venham dar corpo também a análises sobre ideologia, dimensão imprescindível e determinante no acirramento da alienação/estranhamento e na desefetivação do ser humano genérico.

Aproximamo-nos tangencialmente das possibilidades de atuação e de organização coletiva da categoria, e foi possível perceber a necessidade de uma maior aproximação não só ao SindipetroNF, mas a outras lideranças, sejam institucionais ou reconhecidas no dia a dia de trabalho dos petroleiros. Indignações têm sido percebidas junto aos trabalhadores. Conflito e rebeldia têm se feitos presentes. É preciso entender como estes tem sido canalizados, que respostas tem sido construídas no miúdo do cotidiano de trabalho, quais possibilidades de “liga” os próprios trabalhadores vem apontando e construindo.

O objetivo máximo do capital é produzir mais valor, recompor a taxa de lucro. Isso só é possível quando os trabalhadores aceitam as regras e chegam a conclusão que não há mais “possibilidade de liga” entre eles. Vivemos tempos sombrios. Certamente é preciso retomar o otimismo da vontade em face ao pessimismo da razão. Por isso, retomamos a canção popular de Gil que introduz estas considerações, uma vez que a mesma reforça o sentimento que nos acompanhou durante toda esta trajetória junto aos petroleiros: “Andá com fé eu vou / que a fé não costuma faiá [...] A fé tá na maré [ainda que esta não “esteja para peixe”], a fé tá na manhã, [mas] a fé tá [inclusive] no anoitecer”.

A indignação dos trabalhadores tem sido muito grande, não é à toa que em meio a tanta dificuldade de mobilização todos os sindicatos aderiram a greve, conseguindo inclusive construir pautas comuns de negociação. Para canalizar a indignação de forma a fortalecer os trabalhadores para que esta se transforme de fato em ações políticas, que consigam fortalecer a classe trabalhadora autonomamente na disputa por hegemonia, é preciso um trabalho de base, que construa junto aos e com os trabalhadores uma consciência de classe para si. Os sindicatos tem responsabilidade nesse papel, como bem lembrou P4.

Essa quebra da consciência de classe, ela é muito grande e atrapalha muito a luta também. [...] eu acho o sindicato, ele tem que resgatar [...] a consciência da classe trabalhadora, da classe operária, daqueles que vivem com a sua própria força de trabalho. Tem que ser um meio de organização dessas pessoas, né? [...] Acho que esse é o principal papel do sindicato, né? [...] É servir de um espaço coletivo de reflexão, de atuação, pra que a classe execute seu papel histórico, que é tomar o poder das mãos do, da [...] da elite, né? Daqueles que exploram a nossa força de trabalho, que vivem explorando a nossa força de trabalho. Esse eu acho que é o papel fundamental do sindicato, né? [...] e a luta de classes, ela não é percebida de modo espontâneo, né? (P4, 2015)

A consciência de classe e a organização da classe trabalhadora não são espontâneas. A “liga” não se gesta sozinha. Ela é construída pela classe, unida, que precisa não só ter consciência do seu papel histórico, mas auto fazer-se como classe, construir a história. Uma história certamente diferente, em que o preço do óleo não seja a vida. E é impossível pagar um preço tão alto por muito mais tempo. Que história estamos dispostos a construir?

REFERÊNCIAS

ALESSI, G. Empresas recuperam em contratos até 39 vezes o valor doado a políticos. **El País**, São Paulo, 24 mar. 2015. Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2015/03/24/politica/1427231038_296730.html. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. Pagamento de propina na Petrobras transcende o PT e o PSDB. **El País**, São Paulo, 24 mar. 2015. [2015a] Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2015/03/24/politica/1427231038_296730.html. Acesso em: 16 nov. 2015.

ALVEAL, E. D. C. **Os desbravadores**: a Petrobras e a construção do Brasil industrial. Rio de Janeiro: Relume Dumará; ANPOCS, 1994.

ALVES, G. **Dimensões da precarização do trabalho**: Ensaios de Sociologia do Trabalho. Bauru: Canal 6, 2013.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

_____. **As intermitências da contingência** – A experiência da nova precariedade salarial no Brasil. Bolsa de Produtividade em Pesquisa/CNPq 2008-2010. Disponível em: <http://www.giovannialves.org/PP2008.swf>. Acesso em: 18 mar. 2011.

_____. Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho- o Brasil nos anos noventa. In: TEIXEIRA, Francisco J.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (Org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva** – as novas determinações do mundo do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1998. p. 109-162.

_____. **Trabalho e mundialização do capital**: A nova degradação do trabalho na era da globalização. 2ª Edição. Londrina: Editora Praxis, 1999.

_____. Trabalho e nova precariedade salarial no Brasil: a morfologia social do trabalho na década de 2000. **Oficina do Centro de Estudos Sociais**, Coimbra, PT, n. 381, março de 2012. Disponível em: www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/.../6024_Oficina_do_CES_381.pdf. Acesso em: 16 nov. 2015.

ANTUNES, R. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, G.; FRANCO, T.; BORGES, A (org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. As metamorfoses no mundo do trabalho. In: _____. **Adeus ao trabalho**: Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, UNICAMP, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho**. SP: Boitempo, 2002. p. 25-95.

ANTUNES, R. Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho. Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, 2008, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: FUNDACENTRO, 2008. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. *Serv. Soc. Soc.* [online]. 2011, n.107.

ARAÚJO, A. J. S. **Paradoxos da modernização: terceirização e segurança em uma refinaria de petróleo**. 2001. 359 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2001.

ARAÚJO, C.; SCALON, C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005.

BAGGIO, T. Macaé, RJ, lidera ranking do trabalho escravo em 2014 no Brasil. **G1**, Região dos Lagos, 18 jan. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/rj/regiao-dos-lagos/noticia/2015/01/macaee-rj-lidera-ranking-do-trabalho-escravo-em-2014-no-brasil.html>. Acesso em: 10 nov. 2015.

BAIN & COMPANY; TOZZINI FREIRE A. Desenvolvimento da cadeia produtiva de petróleo e gás e investimentos em E&P. In: _____. **Estudos de alternativas regulatórias, institucionais e financeiras para a exploração e produção de petróleo e gás natural e para o desenvolvimento industrial da cadeia produtiva de petróleo e gás natural no Brasil**. São Paulo: BNDES/FEP, 2009. Relatório consolidado, cap. 5, p. 116-170. Disponível em: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/empresa/pesquisa/chamada1/RelConsol-1de6.pdf. Acesso em: 15 jun. 2014.

BARBOSA, R. N. C. Sindicatos e desenvolvimento regional no Polo Gás-químico de Duque de Caxias (Rio de Janeiro). **O social em questão**, v. 14, n. 25/26, p. 55-82, 2011. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/4_OSQ_25_26_Barbosa.pdf. Acesso em: 16 nov. 2015.

BARTOLOTI, L. R. A. L. **Cotidiano e isolamento do homem offshore da Bacia de Campos**: um estudo das relações entre condições de trabalho e vida familiar. 1999. Monografia (Especialização em Serviço Social Contemporâneo) – Departamento de Serviço Social, Centro de estudos aplicados, Universidade Federal Fluminense, Polo Universitário de Campos dos Goytacazes, Campos dos Goytacazes, 1999.

BEHRING, E. R. **Brasil em Contra Reforma**: desestruturação do Estado e perda de direitos. São Paulo: Cortez, 2003.

BLOG DA BOITEMPO (vários autores). **Não ao PL 4330 da terceirização** (Dossiê), São Paulo, abr. 2015. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/dossies-tematicos/dossie-terceirizacao/>. Acesso em: 29 abr. 2015.

BORGES, A. M. C. Reforma do estado, emprego público e a precarização do mercado de trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 41, maio/ago. 2004.

BORGES, A. M. C. Mercado de trabalho da RMS: duas décadas de transformações. **Anais do XII encontro nacional da Associação brasileira de estudos do trabalho**. João Pessoa: ABET, 2011.

BORGES, A.; DRUCK, M.G. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH: Trabalho, Flexibilidade e Precarização**, Salvador, n. 37, jul./dez., 2002.

BRAGA, R. **A política do precariado**: do populismo a hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012 (Coleção Mundo do Trabalho)

BRANT, V. C (coord.). **Paulínia: Petróleo e política**. Campinas: Sindicato dos Petroleiros de Campinas e Paulínia /São Paulo: CEBRAP, 1990.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.036, de 28 de junho de 1983. Estabelece limite de remuneração mensal para os servidores, empregados e dirigentes da Administração Pública Direta e Autárquica da União e das respectivas entidades estatais, bem como para os do Distrito Federal e dos Territórios, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 jun. 1983, Seção 1, Página 11.354.

_____. Projeto de Lei 4.330/2015, apresentado pelo Dep. Sandro Mabel em 26 nov. 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Aguarda apreciação pelo Senado Federal. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0D26892740212D74BDBD4EB90E637E97.proposicoesWeb2?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004. Acesso em: 16 abr. 2015..

_____. Decreto nº 2.455. de 14 de janeiro de 1998. Implanta a Agência Nacional de Petróleo (ANP). Presidência da República. Casa Civil. 1998

_____. Resolução nº 196, de 10 de outubro de 1996. Ministério da saúde. Conselho Nacional de Saúde. 1996.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

BRESCIANI, L. P. Flexibilidade e reestruturação: o trabalho na encruzilhada. Encontro Anual da ANPOCS, 20., 1996, Caxambu. **Anais...** São Paulo: ANPOCS, 1996. Disponível em: http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=5471&Itemid=361. Acesso em: 16 nov. 2015.

CAMPOS, A. F. **Indústria do Petróleo**: desdobramentos e novos rumos da reestruturação sul-americana dos anos 90. 2ª edição. Rio de Janeiro: Interciência, 2014.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho**: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo: Annablume, 2009.

_____. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, maio/Ag. 2013, p. 351-374.

_____. Os trabalhadores e suas vivências cotidianas: dos tempos de trabalho e de não-trabalho. **Rev. bras. Ci. Soc. [online]**. 2010, vol. 25, n. 72, pp. 101-177. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092010000100008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 16 nov. 2015.

CARELLI, R.L. **Terceirização e intermediação da mão de obra**: ruptura do sistema trabalhista, mecanização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARLI, R. **Educação e cultura na história do Brasil**. Curitiba: Ibepex, 2010.

CARVALHO, A. M.; ROCHA, C. N.; FREITAS, B. V. Perfil socioeconômico do trabalhador formal no setor de petróleo em Macaé. In: ABPG – Associação Brasileira de Pesquisa e Desenvolvimento em Petróleo e Gás. Natal: ABPG, s/d. Disponível em: http://www.portalabpg.org.br/PDPetro/3/trabalhos/IBP0232_05.pdf. Acesso em: 12 jan. 2011.

CASTEL, R. **As Metamorfoses da Questão Social**, Petrópolis: Editora Vozes, 1995.

CFESS. **Código de ética do assistente social**. Lei no 8.662/1993. Legislação Brasileira para o Serviço Social. Brasília: CFESS, 1993.

CHESNAIS, F.; SERFATI, C. “Ecologia” e condições físicas de reprodução social: alguns fios condutores marxistas. **Crítica marxista**, n. 16. São Paulo: Boitempo, 2003.

CHESNAIS, F. **A mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

_____. Mundialização do capital, regime de acumulação predominantemente financeira e programa de ruptura com o neoliberalismo. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, Rio de Janeiro, v.1, n. 1, 1997.

CHOUERI JR., N. **Equipes de perfuração marítima: uma análise das relações sociais, das condições de trabalho e produtividade**. 1991. Dissertação (Mestrado em Ciências e Engenharia de Petróleo) – Faculdade de Engenharia Mecânica e Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1991.

CIAVATTA, M. O conhecimento histórico e o problema teórico-metodológico das mediações. In: FRIGOTTO, G. CIAVATTA, M. **Teoria e educação no labirinto do capital**. Petrópolis: Vozes, 2001.

CINTRA, R. Schlumberger prioriza Brasil em sua estratégia mundial. **Portal marítimo**, 16 nov. 2010. Disponível em: <http://portalmaritimo.com/2010/11/16/schlumberger-prioriza-brasil-em-sua-estrategia-mundial/>. Acesso em: 10 nov. 2014.

COIMBRA, A. L. S. Decifra-me ou te devoro – notas sobre a participação sindical nos espaços institucionais. **Libertas**, Juiz de Fora, v. 2, n. 2, p.29-57, jul. 2001.

COLLI, J. **A trama da terceirização**. Campinas: UNICAMP, 2000.

CORIAT, B. **Pensar pelo Averso: o modelo japonês de organização do trabalho**. Rio de Janeiro, Ed. da UFJ/Revan, 1994.

COSTA, M. D. H. Os serviços na contemporaneidade: notas sobre o trabalho nos serviços. In: MOTA, Ana Elizabeth (Org.). **A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 1998. p. 97-113.

COSTA, R. C. R. **Exclusão Social e desenvolvimento humano**: Análise sociológica da Pesquisa Domiciliar do Programa Macaé Cidadão 2001-2003. Macaé: Prefeitura Municipal, Programa Macaé Cidadão, 2007.

CRUZ, J. L. V. Emprego, crescimento e desenvolvimento econômico: notas sobre um caso regional. Disponível em: <http://www.senac.br/INFORMATIVO/BTS/291/boltec291c.htm>. Acesso em: 14 jan. 2011.

CUNHA, T. O. **Terceirização, condições e relações de trabalho no setor de sondas de perfuração da Petrobras de Macaé**. 2014. Trabalho de Conclusão de Graduação em Serviço Social. Universidade Federal Fluminense, 2014.

DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J (org.) **Terceirização no Brasil**: Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

DAVIS, M. O capitalismo e a gripe suína. **Margem esquerda** – ensaios marxistas, São Paulo: Boitempo, n. 14, 2010.

DEDECCA, C. S. O trabalho assalariado no capitalismo brasileiro atual. In: BALTAR, P. E.; KREIN, J. D. & SALAS, C. (orgs.). **Economia e trabalho: Brasil e México**. São Paulo: LTr (Debates contemporâneos 7), p.130-150. 2009.

DEDECCA, C. S.; MONTAGNER, P. Flexibilidade produtiva das relações de trabalho. Considerações sobre o caso brasileiro. **Textos para discussão**, Campinas: UNICAMP/IE, n. 29, 1993.

DE GRAZIA, G. **Tempo de trabalho e desemprego**: redução da jornada e precarização em questão. São Paulo: Xamã. 2007;

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

DEMAZIERE, D. Diversificação das formas de emprego e fragmentação das normas de emprego: o caso francês. In: GUIMARÃES, N., HIRATA, H. e SUGITA, K (Org.). **Trabalho flexível, empregos precários?** São Paulo: Edusp, 2009. p.101-122.

DESLANDES, S. F.; ASSIS, S. G. de. Abordagens quantitativa e qualitativa em saúde: o diálogo das diferenças. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, S. F (org). **Caminhos do pensamento** – epistemologia e método. Rio de Janeiro: Editora Fio Cruz, 2002.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A terceirização na Petrobras** – Alguns pontos para reflexão. Versão atualizada. São Paulo: Subseção Dieese Fup, 2006.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Os trabalhadores frente à terceirização**. Pesquisa DIEESE nº 7. São Paulo: DIEESE, 1993.

DIEESE/CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>, 2015. Acesso em: 05 jan. 2015.

DRUCK, G.; FRANCO, T. Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. DRUCK, G.; FRANCO, T.; BORGES, A (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, M. G. Tentativa de burlar direitos trabalhistas se manteve no decurso da história. Entrevista especial com Graça Druck. **Revista IHU [online]**, São Leopoldo, RS, 22 abr. 2015. Entrevista concedida a Patrícia Fachin. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/541947-tentativa-de-burlar-direitos-trabalhistas-se-manteve-no-decurso-da-historia-entrevista-especial-com-graca-druck>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

_____. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 11-22, jul./dez, 2002.

DUARTE, F. J. C. M.; VIDAL, M. C. Uma abordagem ergonômica da confiabilidade e a noção de modo degradado de funcionamento. In: FREITAS, C. M., PORTO, M. F. S., and MACHADO, J.M. H., orgs. **Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção [online]**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2000, pp. 83-105.

DUTRA, L. E. D. O Petróleo no Início do Século XX:

alguns elementos históricos. **Revista Brasileira de Energia**. Vol. 4 N° 1 – 1995.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. Prefácio de Engels para a terceira edição alemã. In: MARX, K. **O 18 Brumário e Cartas a Kugelmann**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1969.

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975.

FACHIN, P. Aprovação de nova lei da terceirização será 'um desastre'. **Opera Mundi**, São Paulo, 10 abr. 2015. Disponível em: <http://operamundi.uol.com.br/conteudo/samuel/40078/aprovacao+de+nova+lei+da+terceirizacao+sera+um+desastre+diz+economista.shtml>. Acesso em: 19 abr. 2015.

FARIA, A. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, H. T. S.; RAMALHO, J. R (Orgs.) **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS – FUP. **Primeira Mão** – Edição especial: setor privado. Rio de Janeiro, 12 set. 2001.

_____. **Petrobrás desrespeita petroleiros e Ministério Público**. Greve começa neste domingo. 29 out. 2015. Disponível em: <http://www.fup.org.br/a-federacao/historia>. Acesso em: 21 nov. 2015.

FERREIRA, L. L. IGUTI, A. M. **O trabalho dos petroleiros**: perigoso, complexo, contínuo e coletivo. São Paulo: Scritta, 1996.

FIGUEIREDO, et al. **Trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos**. Dossiê elaborado pelo NEICT e apresentado ao SINDIPETRO/NF. Niterói: NEICT, 2004.

_____. Reestruturação produtiva na Bacia de Campos: a terceirização e suas implicações para o trabalho petrolífero *offshore*. In: ENCONTRO NAC. DE ENG. DE PRODUÇÃO, 25., 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: Abepro, 2005.

FIGUEIREDO, M. **A face oculta do ouro negro**: trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera *offshore* da Bacia de Campos. Niterói: Editora da UFF, 2012.

FIGUEIREDO, M; ALVAREZ, D. Gestão do trabalho na perfuração de poços de petróleo: usos de si e 'a vida por toda a vida'. **Trab. educ. saúde (Online)**, Rio de Janeiro, v. 9, supl. 1, p. 299-326, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462011000400015&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 16 nov. 2015.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 24, n. 1, p. 17-27, jan. 2008.

FONTES, V. **O Brasil e o capital imperialismo**: teoria e história. / Virgínia Fontes. - 2. ed. Rio de Janeiro: EPSJV/Editora UFRJ, 2010.

FRANCISQUINI, L. B. **A terceirização na administração pública**. Trabalho de conclusão de curso. Faculdade de Administração. Universidade Federal de Juiz de Fora. 2004.

FREDERICO, C. Classes e lutas sociais. **Serviço Social**: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

FREITAS, C. M (org.) **Acidentes industriais ampliados**: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção. Rio de Janeiro: Ed. FIOCRUZ, 2000.

FUSCO, C.; STEFANO, F. Onde as coisas acontecem. **Exame**, São Paulo, v. 43, n. 18, edição 952, p. 32-45, set. 2009.

G1. **Greve dos petroleiros afeta 5% da produção no Brasil**, diz Petrobras. São Paulo, 17 nov. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2015/11/greve-dos-petroleiros-afeta-5-da-producao-no-brasil-diz-petrobras.html>. Acesso em: 21 nov. 2015.

G1. Prestadora de serviços da Petrobras demite 1.050 trabalhadores em Macaé. Região dos Lagos, 3 set. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/rj/regiao-dos-lagos/noticia/2015/09/prestadora-de-servicos-da-petrobras-demite-1050-trabalhadores-em-macae.html>. Acesso em: 21 nov. 2015.

GHIRARDI, A. G. Petrobras: as causas da crise, além da Lava Jato. **Carta Capital**, São Paulo, 11 ago. 2015. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/blogs/outras-palavras/petrobras-as-causas-da-crise-alem-da-lava-jato-305.html>. Acesso em: 21 nov. 2015.

GLOBO. BOPE vai ficar por tempo indeterminado nas comunidades Nova Holanda e Malvinas. **Bom Dia Rio**, Rio de Janeiro, 25 mar. 2011. Disponível em: <http://video.globo.com/Videos/Player/Noticias/0,,GIM1468842-7823-BOPE+VAI+FICAR+POR+TEMPO+INDETERMINADO+NAS+COMUNIDADES+NO+VA+HOLANDA+E+MALVINAS,00.html>. Acesso em: 12 mar. 2011.

O GLOBO. Halliburton, empreiteira do setor de petróleo, compra rival Baker Hughes por US\$ 34 bi. **O Globo**, 17 nov. 2014. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/economia/halliburton-empreiteira-do-setor-de-petroleo-compra-rival-baker-hughes-por-us-34-bi-14579582>. Acesso em: 11 nov. 2015.

GOMES, L. C. O que piorou na década perdida? **Portal Vermelho**, São Paulo, s/d. Disponível em: www.vermelho.org.br/museu/principios/anteriores.asp?edicao=30&cod_not=1033. Acesso em: 01 set. 2007.

GONÇALVES, M. Carreiras: a demanda por profissionais na era do pré-sal. **InfoMoney**, 25 jan. 2011. Entrevista concedida à Equipe InfoMoney. Disponível em: <http://www.infomoney.com.br/carreira/noticia/2027045/carreiras-demanda-por-profissionais-era-pre-sal>. Acesso em: 16 nov. 2015.

GOPINATH, S; CHAKRAVORTY, S. Baker Hughes e Halliburton planejam milhares de demissões. **Reuters Brasil**, 20 jan. 2015. Disponível em: <http://br.reuters.com/article/businessNews/idBRKBN0KT2BQ20150120>. Acesso em: 11 nov. 2015.

HARVEY, D. A destruição criativa da terra. **O enigma do capital e a crise do capitalismo**. São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

_____. **Condição pós-moderna** - uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2007.

_____. **O neoliberalismo: História e Implicações**. São Paulo: Editora Loyola, 2008.

_____. **O Novo Imperialismo**. 2ª edição. São Paulo: Editora Loyola, 2005.

HELLER, A. **O cotidiano e a história**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

HIRATA, H.; PRÉTECEILLE, E. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica: o debate das Ciências Sociais na França. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 47-80, 2002.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 15-22, 2011.

HOBSBAWM, E. **Mundos do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

_____. **Mundos do trabalho**: novos estudos sobre história operária. São Paulo: Paz e Terra, 2008. cap. 2; 4; 5; 16.

_____. **Sobre a História**. Ensaaios. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. cap. 11; 16.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. **Relações sociais e serviço social no Brasil**: esboço de uma interpretação histórico-metodológica. 18. Ed. São Paulo: Cortez; CELATS, 2005.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche**: capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. **Trabalho e indivíduo social**. São Paulo: Cortez, 2001.

_____. **O Serviço Social na contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1999. p. 42-57.

_____. A Questão Social no Capitalismo. **Temporalis**, Brasília n. 3, 2. ed., p. 09-32, jan/jul 2004.

IANNI, O. **A ditadura do grande capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1981.

IMANISHI, L.; PEREIRA, R. R. O pré-sal é delas? A exploração das imensas jazidas de petróleo recém-descobertas no Brasil é um grande negócio para as multinacionais. E para o fortalecimento da indústria brasileira? In: AEPET – Associação dos Engenheiros da Petrobrás. **Retrato do Brasil**, Rio de Janeiro, v. 51, s/d, p. 8-23. Disponível em: http://www.aepet.org.br/uploads/noticias/arquivos/O-pre-sal-delas_Retrato-do-Brasil.pdf. Acesso em: 16 set. 2015.

JORGE, H. R. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2011.

JUHASZ, A. **A tirania do petróleo**: a mais poderosa indústria do mundo e o que pode ser feito para detê-la. São Paulo: Ediouro. 2009.

KINCAID, M. V. A. Schlumberger terá maior fatia de novo contrato de perfuração de poços. **KINCAID**, Rio de Janeiro, 30 set. 2014. Disponível em: <http://www.kincaid.com.br/clipping/20852/Schlumberger-ter-ma.html>. Acesso em 11 nov. 2015.

KOSÍK, K. **A dialética do concreto**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976. p. 33-54.

KREIN, J. D. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. 2001. Dissertação (Mestrado em Economia Social e do Trabalho) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

_____. A TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO. **Revista ABET** vol. VI — n. 2/2007

LEITE, R. M. S. C. **Bandeirantes do mar: a identidade dos trabalhadores das plataformas de petróleo**. Niterói: Intertexto, 2009.

LIMA, A. M. C. A. Trabalho e Gestão na Universidade Pública. **Revista Libertas**, Juiz de Fora, MG, Faculdade de Serviço Social, v. 1, p. 59-84, 2001.

LIMA, F. V.; SANTOS, M. P.; RODRIGUES, V. E. S. Estrutura produtiva e emprego formal no município de Macaé: Transformações e novas tendências. CONGRESSO BRASILEIRO DE P&D EM PETRÓLEO E GÁS, 3., 2005, Salvador. **Anais...** Salvador: ABPG, 2005. Disponível em: http://www.portalabpg.org.br/PDPetro/3/trabalhos/IBP0353_05.pdf. Acesso em: jan. 2011.

LISBOA, A. Offshore: Macaé se prepara para a fase de perfuração de poços. **Prefeitura Municipal de Macaé**, 3 dez. 2014. Disponível em: <http://www.macaee.rj.gov.br/fumdec/leitura/noticia/offshore-macaee-se-prepara-para-a-fase-de-perfuracao-de-pocos>. Acesso em: 11 nov. 2015.

LOCATELLI, P. Nove motivos para você se preocupar com a nova lei da terceirização. **Opera Mundi**, São Paulo, 9 abr. 2015. Disponível em: <http://operamundi.uol.com.br/conteudo/samuel/40074/nove+motivos+para+voce+se+preocupar+com+a+nova+lei+da+terceirizacao.shtml>. Acesso em: abr. 2015.

LOWY, M. Crise ecológica, capitalismo, altermundialismo: um ponto de vista ecossocialista. **Margem esquerda** – ensaios marxistas, São Paulo: Boitempo, n. 14 – Dossiê: Imperialismo, ecologia e crise estrutural, maio 2010.

LUKACS, G. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. Trad. Carlos Nelson Coutinho. **Temas de Ciências Humanas**, São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, n. 4, p. 1-18, 1978.

LUKACS, G. **Para uma ontologia do ser social**. São Paulo: Boitempo, 2012. v. 1.

_____. **Para uma ontologia do ser social**. São Paulo: Boitempo, 2013. v. 2.

MANDEL, E. **A crise de capital: os fatos e sua interpretação marxista**. São Paulo: Ensaio/UNICAMP, 1990.

_____. **O capitalismo tardio**. 2ª ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARCELINO, P. **Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. 2008. 373 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

MARQUES, L. A. Terceirização no mercado de trabalho. Apresentação realizada durante a primeira audiência no Senado, na discussão do Projeto de Lei 4330/2004, referente à terceirização. **DIEESE**, São Paulo, 2015. Disponível em: <http://brasildebate.com.br/dieese-apresenta-dados-sobre-as-condicoes-da-terceirizacao-no-brasil/>. Acesso em: 11 abr. 2015.

MARTINS, C. E. 2005. Vinte anos de democracia? **Lua Nova**, São Paulo, n. 64, p. 13-37.

MARTINS, H. S.; RAMALHO, J. R (Org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

MARX, K. A consciência revolucionária da história. In: _____. **Manuscritos econômicos e filosóficos de 1844**. Lisboa: Avante, 1994.

_____. **Capítulo VI Inédito de O Capital**: resultados do processo de produção mediata. São Paulo: Moraes, 1985.

_____. **Contribuição à crítica da Economia Política**. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2007.

_____. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. Maquinaria e trabalho vivo (Os efeitos da mecanização sobre o trabalhador). **Revista Crítica Marxista**, Campinas, [2008?]. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1863/05/maquinaria.htm>. Acesso em: abr. 2015a.

_____. **Miséria da filosofia**: resposta à Filosofia da Miséria, do Sr. Proudhon. Tradução de José Paulo Netto. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

_____. **O 18 Brumário e Cartas a Kugelman**. Ed. Paz e Terra, Rio de Janeiro: 1969.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Volume I. 26ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008a.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Volume II. 23ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro II. Volume III. 12ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009a.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro III. Volume IV. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008b.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro III. Volume V. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008c.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro terceiro: o processo global de produção capitalista. Livro III. Volume VI. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008d.

MARX, K. **O Manifesto Comunista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

_____. Salário, Preço e Lucro [Observações preliminares] (parte 2). **Portal Vermelho**, Biblioteca Marxista, São Paulo, s/d. Disponível em: http://vermelho.org.br/biblioteca.php?pagina=salario_lucro2.htm. Acesso em: ago. 2015b.

_____. **Manuscritos de 1861-1863**, caderno XX, extraído de “Zur Kritik der Politischen Ökonomie (Manuskript 1861-63)”, Mega, II, 3.6. Berlim, 1982, pp. 2053-2059. Traduzido do original alemão por Jesus J. Ranieri. Apud, Romero, D. Marx e a Técnica. P. 237/38. Ed. Expressão Popular. S. Paulo. 2005.

_____. **Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857 – 1858**: esboços da crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2011.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. **O Manifesto Comunista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

MATTOS, M. B. Classes sociais e luta de classes: a atualidade de um debate conceitual. **Em pauta**: teoria social e realidade contemporânea, Rio de Janeiro: UFRJ/FSS, v.1, n. 1, 1993.

MATTOSO, J. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Perseu Abramo, 1999.

MÉSZÁROS, I. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo (Coleção Mundo do Trabalho), 2009

_____. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2002 (Coleção Mundo do Trabalho)

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 8ª ed. São Paulo: HUCITEC, 2004.

MORENO, F. Petrobras pode gastar quase R\$ 5 bilhões para diminuir número de empregados. **InfoMoney**, 22 jan. 2014. Disponível em: <http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/3158171/petrobras-pode-gastar-quase-bilhoes-para-diminuir-numero-empregados>. Acesso em: 10 nov. 2015.

MORDEHACHVILIT, T. **As sondas de perfuração e o anticiclo do Petróleo**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Engenharia Industrial) – Departamento de Engenharia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

NASCENTE. **Jornal do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense** – Sindipetro-NF. Macaé, Campos (RJ), n. 805, 18 jul. 2013. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/publicacoes/nascente>. Acesso em: 16 nov. 2015.

NASCENTE. **Jornal do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense** – Sindipetro-NF. Macaé, Campos (RJ), n. 790, 2013. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/publicacoes/nascente>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Jornal do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense** – Sindipetro-NF. Macaé, Campos (RJ), nº 773, 14 nov. 2012. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/publicacoes/nascente>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Jornal do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense** – Sindipetro-NF. Macaé, Campos (RJ), n. 764, 14 set. 2012. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/publicacoes/nascente>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Jornal do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense** – Sindipetro-NF. P-53 volta a falar no extinto GDPSO. Gerente de plataformas não aprende, e quer reduzir acidentes por meio de punição com desembarque definitivo. Macaé, Campos (RJ), 1º ago. 2012. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/publicacoes/nascente>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Jornal do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense - Especial retrospectiva 2011**. Macaé, Campos (RJ), 21 dez. 2011. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/publicacoes/nascente>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. **Jornal do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense – Sindipetro-NF**. Macaé, Campos (RJ), n. 68, 19 de set. de 2011. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/publicacoes/nascente-setor-privado>. Acesso em: 16 nov. 2015.

NETTO, J. P. Crise global contemporânea e barbárie. In: VIGENAVI, T. et al. **Liberalismo e socialismo**: Velhos e novos paradigmas. São Paulo: UNESP, 1995.

_____. Reforma do Estado e impactos no ensino superior. **Temporalis**, Brasília: Valci, v. 1, n. 1, jan.-jun. 2000.

NETTO, J. P.; FALCÃO, M. C. **Cotidiano**: conhecimento e crítica. São Paulo: Cortez, 1987.

O DEBATE – Diário de Macaé. **BSM Engenharia anuncia demissão coletiva**. Macaé, 8 jul. 2015. Disponível em: <http://www.odebateon.com.br/site/noticia/detalhe/33816/bsm-engenharia-anuncia-demissao-coletiva>. Acesso em: 21 nov. 2015.

OLIVEIRA, F. À sombra do Manifesto Comunista: globalização e reforma do Estado na América Latina. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (orgs). **Pós-Neoliberalismo II**, que Estado para que democracia? Rio de Janeiro: Vozes /Clacso, 1999.

_____. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

P1. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli**. Macaé, jul. 2014.

P2. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli**. Macaé, out. 2014.

P3. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli**. São Pedro da Aldeia, nov. 2014.

P4. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Macaé, abr. 2015.

PADILHA, Valquíria. **Tempo livre e capitalismo:** um par imperfeito, Campinas: Alínea, 2000.

PAGANOTO, F. Para quem Macaé cresceu? Mobilidade e trabalho na “Capital do Petróleo”. ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., Caxambu, **Anais...** Belo Horizonte: ABEP, 2008. Disponível em: www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/.../ABEP2008_1065.pdf. Acesso em: 16 nov. 2015.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Reestruturação produtiva e terceirização: o caso dos trabalhadores das empresas contratadas pela Petrobrás no RN.** 2006. 266 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional; Cultura e Representações) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2006.

PESSANHA, R. M. **O Trabalho Off Shore** - Inovação Tecnológica, Organização do Trabalho e Qualificação do Operador de Produção na Bacia de Campos, RJ (Rio de Janeiro) XXII, p. 29,7 cm (COPPE/UFRJ, M. Sc., Engenharia de Produção) 1994.

PETROBRAS. **Perfil.** s/d. Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/>. Acesso em: 10 nov. 2015.

_____. **Plano de negócios e gestão.** Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/pt/quem-somos/estrategia/plano-de-negocios-e-gestao/>. Acesso em: 21 nov. 2015.

PETRONOTÍCIAS. **Petrobrás inicia demissão de 1,2 mil funcionários terceirizados em Macaé.** 4 set. 2015. Disponível em: <http://www.petronecias.com.br/archives/73987>. Acesso em: 21 nov. 2015.

POCHMANN, M. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho.** Campinas: Ideias, 2008.

POCHMANN, M. A mundialização das economias e os desafios dos sindicatos. In: CARRION, R. **Globalização, neoliberalismo e privatizações: quem decide este jogo?** Porto Alegre: Da Universidade, 1998.

_____. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho.** Campinas: Idéias, 2008.

_____. **O emprego na globalização.** São Paulo: Boitempo, 2002.

PORTAL MET@LICA. **O incrível mundo das Plataformas de Petróleo,** s/d. disponível em: <http://www.metalica.com.br/o-incrivel-mundo-das-plataformas-de-petroleo>. Acesso em: 19 jun. 2014.

RAMOS FILHO, A. C. A evolução tecnológica e a gestão do trabalho na indústria de processo: o caso da Petrobrás. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 6., 1999, Salvador. **Anais...** Salvador: ABET, 1999.

RAMOS, T; TEDESCO, R. A história de um lutador não se encerra nunca. **Portal de Notícias da Federação Nacional dos Petroleiros**, 5 de nov. de 2014. Disponível em: <http://fnpetroleiros.org.br/?p=7024>. Acesso em: 16 nov. 2015.

REUTERS. Halliburton bate estimativas de lucro com corte de custos. **Exame**, São Paulo, 20 de jul. de 2015. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/halliburton-bate-estimativas-de-lucro-com-corte-de-custos>. Acesso em: 16 nov. 2015.

RIBEIRO, A. C. Censo Populacional 2010, segundo o IBGE. **Economia do norte fluminense**, Campos dos Goytacazes, RJ, 29 nov. 2010. Disponível em: <http://economianortefluminense.blogspot.com/2010/11/censo-populacional-2010-segundo-o-ibge.html>. Acesso em: 13 maio 2011.

ROMÃO, F. L. **A greve do fim do mundo: petroleiros 1995 – A expressão fenomênica da crise fordista no Brasil**. 2006. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

_____. **Óleo da terra, homens e mulheres de luta**. Petroleiros de Getúlio a FHC. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

ROSA, M. I. **Trabalho, subjetividade e poder**. São Paulo: Ed. Da Univ. de São Paulo; Letras & Letras, 1994.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!** A Intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. Jornadas excessivas de trabalho. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, v. 34, n. 124, p.73-91, jan./jun. 2013.

_____. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr. 1996.

SAMPAIO, J. J. C., BORSOI, I. C., RUIZ E. M. **Saúde mental e trabalho em petroleiros de plataforma**: penosidade, rebeldia e conformismo em petroleiros de produção (*on shore/off shore*) no Ceará. Fortaleza: FLACSO/EDUECE, 1998.

SCALETISKY, E. C. **O patrão e o petroleiro**: um passeio pela história do trabalho na Petrobras. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 12ª ed.. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SEVÁ FILHO, A. O. 'Seguuura, peão!' Alertas sobre o risco técnico coletivo crescente na indústria petrolífera (Brasil, anos 90). In: FREITAS *et al.* (orgs). **Acidentes industriais ampliados**: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2000.

SHAH, S. **A história do Petróleo**. Porto Alegre, RS: L&PM, 2007.

SILVA, E. S. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, E. T.; CAVENAGHI. Mercado de trabalho e diferenciais por sexo em Campos dos Goytacazes e Macaé. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 14, 2006, Caxambu. **Anais...** Belo Horizonte: ABEP, 2006. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_522.pdf. Acesso em: jan. 2011.

SILVA, S. C.; FRANCO, T. Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical. In: DRUCK, G.; FRANCO, T.; BORGES, A (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SILVA, S. J. CUT 30 Anos: ambiguidades entre a crítica e a resignação. Encontro Anual da ANPOCS, 37., 2013, Santo André. **Anais...** Santo André: UFABC; ANPOCS, 2013.

SINDIPETRO-NF – Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense. **Petroleiros querem posição da Petrobrás sobre irregularidades na plataforma P-53**. Macaé, Campos, 9 ago. 2012. Disponível em: <http://cutrj.org.br/imprimir/news/e815b1333bc83731b0f47c910abf0479/>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. **Setor Privado – Campanhas Salariais**. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/setor-privado/campanhas-salariais>. Acesso em: 16 nov. 2015.

_____. Sindicato dos Petroleiros existe há cerca de 30 anos. Disponível em: <http://www.sindipetronf.org.br/o-sindicato/historico>. Acesso em: 16 nov. 2015.

SINDIPETRO-RJ. Conheça a integra do estatuto do Sindipetro-RJ. Disponível em: http://www.sindipetro.org.br/w3/index.php?option=com_content&view=article&id=76&Itemid=502. Acesso em: 16 nov. 2015.

SINDITOB – SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL. O Sindicato. **SINDITOB**. 2014. Disponível em: <http://sinditob.org/o-sindicato>. Acesso em: 16 nov. 2015.

SIRELLI, P. M. **Terceirização na esfera pública estatal: estratégia (im)posta à Universidade Federal de Juiz de Fora**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2008.

SOUZA G. D.; SIRELLI, P. M. **Terceirização na Universidade Federal de Juiz de Fora ou Verba de obra** – atribuindo visibilidade às formas assumidas pelo trabalho e vivenciadas pelos trabalhadores. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora. 2004.

T1. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli**. Macaé, jul. 2014.

- T2. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Macaé, ago. 2014.
- T3. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Rio Das Ostras, ago. 2014.
- T4. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Rio Das Ostras, nov. 2014.
- T5. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Rio Das Ostras, dez. 2014.
- T6. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Macaé, nov. 2014.
- T7. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Rio Das Ostras, nov. 2014.
- T8. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Macaé, nov. 2014.
- T9. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Macaé, ago. 2014.
- T10. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Rio Das Ostras, set. 2014.
- T11. **Entrevista concedida a Paula Martins Sirelli.** Rio Das Ostras, jan. 2014.

TAVARES, M. A. **Os fios invisíveis da produção capitalista** – informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez. 2004.

TEIXEIRA, R. D. **Para onde foi a CUT? Do classismo ao sindicalismo social-liberal (1978-2000).** 2009. Dissertação (Mestrado em História Social) – Departamento de História, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2009.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T.; BORGES, A (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa.** São Paulo: Paz e Terra, 1987. v. 1: A árvore da liberdade (Prefácio).

_____. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. In: _____. **Costumes em comum.** Trad. Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

UOL. **Greve na Petrobras não compromete meta se greve acabar em novembro, diz banco.** São Paulo, 18 nov. 2015. Disponível em: <http://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2015/11/18/greve-na-petrobras-nao-compromete-meta-se-greve-acabar-em-novembro-diz-banco.htm>. Acesso em: 21 nov. 2015.

VETTORAZZO, L. “Capital do petróleo”, Macaé (RJ) vive onda de demissões. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 30 nov. 2014. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/11/1555330-capital-do-petroleo-macaee-rj-vive-onda-de-demissoes.shtml>. Acesso em: 16 nov. 2015.

YACOUN, L. B. D. A luta contemporânea pela redução da jornada de trabalho: Recuperando antigas bandeiras. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, Cortez Editora, v. 26, n. 82, jul. 2005.

APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)

O presente documento tem por finalidade, convidá-la a participar da pesquisa “O preço do óleo: terceirização, precarização e vivência do tempo no trabalho *offshore*”.

A Pesquisa tem como objetivo principal compreender as implicações do tipo de vínculo empregatício (concursado e terceirizado) nas condições de trabalho e vida dos trabalhadores do setor de sondas de perfuração da Petrobras de Macaé.

A pesquisa terá duração de 12 meses, com o término previsto para junho de 2015.

Esta é uma pesquisa acadêmica, cujo objetivo é compor minha tese de doutoramento em Serviço Social, que curso na UERJ. A pesquisa empírica consiste na gravação de respostas a partir de uma entrevista previamente elaborado. Sua participação é voluntária, estando livre para se retirar da pesquisa quando assim desejar. Fica também assegurado que sua identidade será mantida como informação confidencial e sigilosa. Qualquer informação dos dados não o identificará como respondente, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo, de acordo com a Lei 196/96, que trata de pesquisa com seres humanos.

Ao assinar este formulário de consentimento, você estará autorizando o uso das informações prestadas na entrevista e uma possível publicação do trabalho com finalidade acadêmico/ pedagógica.

Sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição que forneceu os seus dados, como também na que trabalha.

O Sr(a) não terá nenhum custo ou quaisquer compensações financeiras. Não haverá riscos de qualquer natureza relacionada a sua participação. O benefício relacionado à sua participação será de contribuir para o conhecimento científico para a área de Serviço Social e da sociologia do trabalho.

O Sr(a) receberá uma cópia deste termo, no qual consta o telefone/e-mail do pesquisador responsável podendo tirar as suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Desde já agradeço e coloco-me a sua disposição para maiores esclarecimentos quanto ao assunto em questão.

Paula Martins Sirelli. Tel.: (22) 98819-5141

Doutoranda do Programa de pós-graduação em Serviço Social/ UERJ - Professora do curso de Serviço Social da UFF/ Rio das Ostras – paulasirelli@yahoo.com.br

Nome do Entrevistado: _____

Assinatura: _____

Declaro estar ciente do inteiro teor deste TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento.

Contato: _____

Macaé, ____ de _____ de 2015.

ANEXO A – Roteiro de entrevista

UERJ - Pós-graduação em Serviço Social

Pesquisa: O preço do óleo: terceirização, precarização e vivência do tempo no trabalho *offshore*

Pesquisadora: Paula Martins Sirelli. Orientadora: Monica Alencar

1. A VIDA NA PLATAFORMA

Data: ____/ ____/ ____

1. Nome
2. Plataforma:
3. Sexo () feminino () masculino
4. Idade:
5. Estado civil:
6. Escolaridade:
7. Nacionalidade
8. Estado de origem:
9. Local de moradia atual
10. Tipo de vínculo: () contratado direto/ concursado () terceirizado
11. Como é seu contrato de trabalho?
12. Qual cargo você foi contratado/ concursado? Qual você ocupa hoje?
13. Qual a sua qualificação?
14. Você tem qualificação para desenvolver qual função? Você realiza apenas esta?
15. Onde realizou curso técnico/ superior pra realizar a atividade que foi contratado hoje na Petrobras?
16. O curso durou quanto tempo? Foi suficiente pra você sentir-se seguro em relação à realização desta atividade?
17. Nos últimos 4 anos você fez algum curso de qualificação profissional?
18. Em quantas empresas diferentes você trabalhou nos últimos 5 anos?
19. Quantas vezes você ficou desempregado nos últimos 5 anos? Tentar construir com o entrevistado a trajetória profissional/ ocupacional do mesmo
20. Há quanto tempo trabalha embarcado?
21. Há quanto tempo trabalha nesta empresa/ há quanto tempo é concursado?

22. Em caso de ser terceirizado, quando o contrato desta empresa com a Petrobras acaba, como fica sua situação de vínculo?
23. Por que você trabalha na indústria petrolífera *offshore*?
24. Você está satisfeito? Pretende continuar neste trabalho?
25. Como você chega até a plataforma? (trajeto desde a cidade de origem até a plataforma)
26. Como é o regime de trabalho embarcado (dias em terra/ mar)? Qual é o intervalo de embarque?
27. Quando foi a última vez que você embarcou?
28. Quando embarcará novamente?
29. Já aconteceu convocação para embarque antes do prazo previsto? Como isso altera sua vida?

1.2. O PROCESSO DE TRABALHO

30. Como é um dia de trabalho na plataforma? (Atentar para o processo de trabalho, o ritmo e velocidade, a exposição a perigos, as condições gerais de trabalho, a rotatividade das tarefas, o número de pessoal)
31. Que horas tem início sua jornada de trabalho? Que horas termina sua jornada de trabalho? Qual a duração diária da jornada (atentar para a duração da jornada no contrato e da efetivamente realizada)?
32. Há uma fiscalização? Realizada por quem?
33. Há uma cobrança por metas ou um sistema de “medição” das tarefas executadas e/ ou cobrança de resultados? Há punição?
34. Você teve alguma promoção profissional no local onde trabalha nos últimos 4 anos?
35. Você sempre trabalha com a mesma equipe de trabalho? Que consequências tem a permanência ou a mudança na equipe?
36. Você confia no seu colega de trabalho? Esta relação de confiança é igual entre trabalhadores efetivos e terceirizados?
37. Como é sua relação com os colegas? (Atentar pra relação entre contratados diretos X terceirizados)
38. Como é o sistema segurança na plataforma? Você se sente seguro?
39. Você utiliza o EPI? Se não, por quê?

40. A quem você se reporta na plataforma? Quem é o responsável pela atividade que você realiza?
41. Como é sua relação com a chefia?
42. Como é o camarote onde você dorme? Quantas pessoas dividem o espaço?
43. Como são as condições de habitação a bordo da plataforma? Você diria que são melhores, piores ou semelhantes a sua condição de habitação fora da plataforma?
44. Que atividades de lazer e socialização você realiza?
45. Você se comunica com seus familiares? De que forma? Acesso a internet, telefone... é livre? É igual para efetivos e terceirizados?
46. Você tem algum problema de saúde? Acha que tem alguma relação com seu trabalho?
47. Você já se acidentou no trabalho? Houve preenchimento da CAT? Houve necessidade de afastamento?
48. Há Comissão de Saúde e Segurança na Plataforma? É atuante? Você participa?
49. Como é negociação do seu salário?
50. Você já participou de alguma greve? Como foi esta experiência? A plataforma parou as atividades?
51. Você é sindicalizado? Se sim, a que sindicato. Se não, por quê?
52. O que você espera de um sindicato?
53. Quais sindicatos você conhece? Você acha que o Sindicato tem se aproximado dos trabalhadores e da(s) empresa(s)?

2. A VIDA FORA DA PLATAFORMA

54. Quantas pessoas residem na sua casa, incluindo você? Qual o parentesco?
55. Salário base:
56. Renda com acréscimos de trabalhar embarcado:
57. Renda familiar mensal:
58. Benefícios trabalhistas garantidos:
59. Sua moradia é própria, alugada ou cedida?
60. Você desempenha alguma atividade remunerada quando não está embarcado? Trabalha em outra empresa ou tem outra ocupação? Qual?
61. Você estuda e/ ou realiza algum curso de capacitação profissional?

62. Que atividades de lazer e socialização você realiza?
63. Você se sente seguro em relação ao seu trabalho? Por quê? No caso de sentir-se inseguro, como a insegurança rebate na sua vida?
64. Se você pudesse mudar alguma coisa na sua vida de modo a melhorar a relação entre trabalho profissional e vida familiar, o que você faria?
65. Como você vê sua vida daqui há 10 anos? Quais são seus planos futuros?
66. Você quer dizer mais alguma coisa que julga ser relevante para a pesquisa