



Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA
SERGIO AROUCA
ENSP

Omar Enrique Moreno Blanco

Condições de trabalho na indústria petroléira carioca na pandemia de COVID-19.

Mudanças no regime de trabalho

Rio de Janeiro

2021

Omar Enrique Moreno Blanco

**Condições de trabalho na indústria petrolífera carioca na pandemia de
COVID-19.**

Mudanças no regime de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Especialização à distância em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de especialista em Saúde do Trabalhador.

Orientador: José Augusto Pina

Rio de Janeiro

2021

AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi possível devido ao compromisso com a luta sindical direta que a diretoria do Sindipetro RJ pratica, em particular ao grupo de dirigentes sindicais do setor saúde do trabalhador; a equipe técnica, meus companheiros de trabalho cotidiano que compõem o setor de saúde do trabalhador; para os jornalistas por seu trabalho.

“O primeiro ‘Statute of Labourer’ [Estatuto dos Trabalhadores] (23 Eduardo III, 1349) teve como pretexto imediato (não sua causa, pois esse tipo de legislação durou por séculos depois de desaparecido o pretexto de seu surgimento) na grande peste {negra} que dizimou a população ao ponto de, como diz um escritor tory, ‘a dificuldade de se empregar trabalhadores por preços razoáveis’ (isto é, por preços que deixem a seus empregadores uma quantidade razoável de mais trabalho) ‘ter se tornado, de fato, intolerável’”. (MARX, 2017, p. 434, livro 1 capítulo 8)

“Esperamos contar, neste trabalho, com o apoio de todos os trabalhadores da cidade e do campo que entendem que só eles podem descrever com pleno conhecimento as desgraças que eles sofrem e que somente eles, e não salvadores enviados pela providência, podem energeticamente aplicar a cura dos remédios para os males sociais que estão sofrendo. Nós também dependemos dos socialistas de todas as tendências que, sendo desejosos de uma reforma social, devem desejar um conhecimento exato e positivo das condições em que a classe trabalhadora – a classe a quem o futuro pertence – trabalha e se movimenta. Estas declarações de queixas de trabalho são o primeiro ato que a democracia socialista deve executar, a fim de preparar o caminho para a regeneração social.” (MARX, 1974, p. Prefácio)

Resumo

Este trabalho analisa as mudanças no regime de trabalho na indústria petrolífera carioca no período da pandemia. Para isso, examinamos as condições materiais do processo de produção, tanto quanto na gestão da produção como na produção em si mesma. As condições de trabalho são enfocadas aqui como determinação social nos agravos da saúde dos trabalhadores, a exploração do trabalho em última instância é a base dessa determinação. O método praticado foi a coleta de documentos da Petrobras, de materiais da imprensa empresarial e informativos da imprensa sindical. As evidências permitem afirmar que houve extensão da jornada de trabalho, tempos de repouso, tempos de folga foram inseridos na jornada regular. No trabalho ininterrupto, foram aumentadas horas de trabalho versus folga. Nas escalas de trabalho em turno onshore as jornadas homogêneas só querem reduzir os passivos trabalhistas. No teletrabalho a jornada e as folgas tem superposição com os tempos familiares. O agravamento do efetivo mínimo, a intensificação e o incremento de jornada é aumento da exploração do trabalho na pandemia, explicação para o aumento de lucro dos proprietários da empresa.

Palavras-chave: indústria de petróleo e gás; exploração do trabalho; intensificação do trabalho; saúde do trabalhador; pandemia COVID-19.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordos Coletivos de Trabalhadores
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
COMPERJ	Complexo petroquímico do Rio de Janeiro
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
CSP Conlutas	Central Sindical e Popular Conlutas
CUT	Central única dos trabalhadores
ENSP	Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca
EOR	Estrutura Organizacional de Resposta da Petrobras
EPI	Equipamento de proteção individual
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
FNP	Federação Nacional dos Petroleiros.
FPSO	Floating Storage/Production unidade flutuante de produção, armazenamento e transferência de petróleo e gás
FUP	Federação Única dos Petroleiros
INST	Instituto Nacional de Saúde no Trabalho
MOI	Modelo operário Italiano
MSLA	Medicina Social Latino-Americana
MTP	Ministério Público do Trabalho
OLT	Organizações por Local de Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
PCI	Partido Comunista Italiano
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PNG	Plano de Negócios e Gestão

SARS-coV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2
SICARTSA	Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas
SINDIPETRO RJ	Sindicato dos Trabalhadores das Empresas Próprias e Contratadas na Indústria e no Transporte de Petróleo, Gás, Matérias-primas, Derivados, Petroquímica e afins, Energias de Biomassas e outras Renováveis e Combustíveis Alternativos no Estado do Rio de Janeiro
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho
SMSNT	Setor Saúde, Meio Ambiente, Segurança e Novas Tecnologias do Sindipetro RJ
SUS	Sistema único de saúde

Sumário

1 INTRODUÇÃO	8
2 JUSTIFICATIVA	11
3 EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E EXPROPRIAÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES	11
3.1 A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E O ADOECIMENTO	17
4 MÉTODO	21
5 CONDIÇÕES NO TRABALHO E MUDANÇA DE JORNADA	22
5.1 PROLONGAMENTO DA JORNADA	22
5.2 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO	24
5.3 O EFETIVO MÍNIMO	27
5.4 A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS, O ASSÉDIO	32
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
Anexo 1	48
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho realizará uma avaliação das condições de trabalho sofridas pelos trabalhadores na Petrobras, durante a pandemia de COVID-19. As condições materiais, a forma ou maneira em que é comandado o processo de trabalho são entendidas como um tipo de regime de trabalho, fazendo parte dele medidas de preservação de ambientes físicos construídos, das condições da própria organização do trabalho adotada antes da pandemia, ao longo dela e na pós-pandemia. No contexto mais amplo, estamos examinando uma conjuntura, um recorte temporário, neste caso, o tempo da pandemia, para a diretoria da empresa está sendo “proveitosa”, embora para os trabalhadores um retrocesso, a política de privatização da empresa avança na pandemia.

Esta temática envolve o sindicato dos trabalhadores como um conjunto, além disso, neste texto será avaliada criticamente a experiência da nossa prática sindical dentro do setor Saúde, Meio Ambiente, Segurança e Novas Tecnologias (SMSNT) do Sindipetro RJ. Os trabalhadores da Petrobras, das subsidiárias e os contratados por empresas terceirizadas enfrentam as condições concretas no processo de produção, isto é, condições como determinação social, das relações sociais para produzir, a exploração do trabalho, que são impostas pela diretoria da empresa e do governo federal.

O setor no sindicato, atualmente, na sua forma interna de funcionamento, inclui os profissionais da área jurídica, da engenharia de segurança e da medicina do trabalho, que atendem as demandas originadas da base, os trabalhadores filiados e não filiados. A base territorial do sindicato corresponde ao Estado do Rio de Janeiro, exceptuando os municípios de Duque Caxias e Macaé, onde tem sindicatos independentes mas da mesma empresa. Os trabalhadores da base do sindicato podem ser classificados como os administrativos, os de áreas operacionais em terra, onshore, e os operadores em plataformas marítimas, offshore. Do ponto de vista das relações sociais para produzir, a maioria realiza a gestão da produção, tanto da Petrobras quanto das subsidiárias e terceirizadas. Uma parte dos trabalhadores nas áreas operacionais estão diretamente relacionados com tarefas de produção propriamente ditas. Nesse sentido, este documento vai abordar o conceito de determinação social na saúde dos trabalhadores diretamente ligado com o conceito de exploração dos trabalhadores, essa junção descrita deve ser entendida como as condições de trabalho na indústria petroleira no Rio.

É um propósito derivado da análise crítica da temática avaliar como é percebido, entendido e assimilado o conhecimento dos próprios trabalhadores dessa conjuntura. O setor, em particular a SMSNT, atua em áreas onde a luta dos trabalhadores, historicamente, tem ganhado e consolidado cláusulas de Acordos Coletivos de Trabalhadores (ACT), isto é, esse documento é convencionado como referente de percepção de ganhos econômicos, de conquistas históricas dos trabalhadores.

Nessa conjuntura, os cenários dos embates entre a empresa e os trabalhadores foram não tradicionais e, em parte, resultantes da própria dinâmica da pandemia, do isolamento físico (“social”) de uma parte dos trabalhadores. A segregação física na organização de trabalho na empresa catalogou trabalhadores administrativos como

não *essenciais*, essa tipologia foi para o teletrabalho. A percepção deles, de ganho ou perda, foi determinada mais pelo resultado positivo da gestão de risco que evita a exposição ao vírus. Os riscos derivados da falta de treinamento, de condições materiais ergonômicas insuficientes, do aumento de trabalho, etc. foi secundarizado pela ameaça do Covid 19. A percepção dos trabalhadores vai ser afetada então pelo risco de vida na conjuntura versus o significado do aproveitamento da diretoria da empresa da conjuntura para adiantar sua política de privatização.

No período de negociações, a mesa para discutir o Acordo Coletivo de Trabalho não foi o cenário principal. De fato, reuniões de negociação entre empresa e representantes sindicais não aconteceram como em conjunturas anteriores, no lugar foram reuniões para passar informes de cada lado e, posteriormente, passar para a intermediação Ministério Público do Trabalho (MPT).

Em forma análoga, as Comissões de Prevenção de Acidentes, CIPAs, tiveram quase anuladas suas ações de prevenção contra o principal risco de exposição, o SARS-coV-2. Ainda que as reuniões tivessem acontecido, inclusive com seus mandatos prorrogados mês a mês, como as Medidas Provisórias do governo federal permitiam, elas não foram preventivas. Por outro lado, acidentes ocorridos no regime de teletrabalho não estavam devidamente caracterizados nos padrões de análise de acidentes da empresa. Nem a doença, o COVID-19, estava reconhecida como “ocupacional”. Hoje existe o reconhecimento ocupacional pelo legislativo, mas a Estrutura Organizacional de Resposta (EOR) da empresa para a pandemia, não faz o reconhecimento ocupacional, nem sequer pública amplamente, nem para a CIPA, a gestão de risco dessa doença.

Paralelamente, a forma de funcionamento do aparato sindical também mudou. O isolamento físico eliminou as possibilidades de organizar a luta direta. A agitação das reivindicações passou pelas chamadas “redes sociais”. Os setores do sindicato tiveram que articular esforços para entender a natureza da ameaça pelo novo coronavírus e a nova onda de privatização da empresa nos moldes do regime de trabalho, o teletrabalho e a extensão da jornada impostos pela diretoria da empresa. Esse entendimento do novo coronavírus veio de articulações com profissionais da saúde do trabalhador e de especialistas em epidemiologia, também com mecanismos de comunicação na internet e na mídia social.

No decorrer da conjuntura, a empresa mantém e aprofunda as condições de exploração dos trabalhadores, o que vai agravar a saúde dos trabalhadores, seja pela redução salarial, ou do aumento da jornada, ou a combinação das condições. Os agravos na saúde mental vindo do isolamento físico e do assédio moral, inclusive no teletrabalho, voltaram a ganhar destaque.

Esse processo de adoecimento, ainda que tratado na conjuntura, tem antecedente ou uma precondição na reforma trabalhista, em 2017, e a da reforma da previdência social, em 2019. Foram essas as bases fundamentais para a imposição de perdas de conquistas no atual período.

Também é parte do processo de adoecimento as consequências da política sistemática para privatizar a Petrobras. Em 1997, começou no governo de Fernando Henrique Cardoso (BRASIL, 1997). Os sindicatos, começam uma campanha contra

a perda do monopólio estatal sobre a pesquisa, a exploração, a produção e a distribuição de petróleo. Na pandemia a privatização da empresa dá um salto.

Pretendemos contribuir na caracterização das mudanças nas condições de trabalho na conjuntura, sem perder de vista a política de privatização da empresa, os elementos de crise da economia nacional e mundial relacionados com a indústria petroleira. A pandemia de COVID-19 abre uma nova crise mundial, e as crises são parte do funcionamento natural da sociedade capitalista. Para muitos economistas marxistas e burgueses, pode-se tratar da mais grave delas, somente comparada com a pós-guerra de 1945. Mas, como na maioria das crises, para os negócios da burguesia brasileira, a crise também é uma janela de oportunidades (DANTAS, E. G.; PEREIRA, C.; FARIAS, V., 2020).

Em tese, a pandemia de COVID-19 é transitória, mas ela evidencia, entre outras coisas, os transtornos mentais, esses são condição relativamente permanente no processo de exploração do trabalho, uma das denominações resultantes é de assédio moral, que revela ou representa violência física e psicológica da patronal, ou seus agentes diretos na gestão de pessoas. Na conjuntura da pandemia, a saúde mental de muitos trabalhadores da ativa e aposentados teve grandes oscilações por conta da política sanitária da empresa, omissa ou errática, o que pode ter consequências futuras.

No contexto das relações sociais para produzir em qualquer empresa de petróleo e gás, misturam-se processos de trabalho diferenciados, mas conhecidos e englobados numa mesma categoria, a dos petroleiros. Para efeitos do sindicato, como instituição de classe, com o objetivo de pactuar as pautas reivindicativas, econômicas da categoria, essas diferenças nos processos, condições e regime de trabalho ficam “diluídos” nas palavras administrativos, operacionais, jornadas, turnos e escalas, dentro dessa categoria dos concursados. No Estado capitalista brasileiro de hoje, a Petrobras é uma empresa de capital aberto, isto é, não é 100% estatal. Cabe refletir também sobre as limitações do significado de categoria dos petroleiros, visto que o grosso do contingente de terceirizados, envolvidos na produção, se mantém segregado em sindicatos dirigidos por ditos “pelegos”. Os terceirizados, realizam atividade-fim dessa mesma indústria atualmente. São trabalhadores envolvidos nas mesmas condições de trabalho e/ou coparticipando do processo de trabalho dos concursados. São também os profissionais de limpeza, recepção e manutenção nos escritórios das empresas de petróleo e gás. Ou, até mesmo, os trabalhadores nas plataformas de perfuração e produção como taifeiros, marinheiros de convés, mergulhadores e um longo etc. que não são associados com a categoria petroleira, deixando eles como os outros trabalhadores.

Os trabalhadores terceirizados e boa parte dos operadores concursados da indústria petroleira foram designados como *essenciais*, na legislação da conjuntura da pandemia, isso autorizou a empresa a expor ao risco da exposição ao SARS-coV-2, aumentando o risco de vida já presente na atividade propriamente dita.

2 JUSTIFICATIVA

No atual processo de privatização da empresa e de suas subsidiárias, é necessário tirar algumas conclusões, ainda que parciais, na conjuntura mundial da pandemia do novo coronavírus. A mais importante das conclusões é a confirmação da determinação social dos agravos na saúde dos trabalhadores, mas também das transformações das condições materiais do processo de trabalho. O enxugamento da estrutura empresarial, a demissão de trabalhadores, o convite coercitivo para acolher uns dos planos de demissão voluntária, o descomissionamento de áreas produtivas terminam, também, por piorar o quadro de adoecimento deles.

O sindicato deve construir caracterizações sobre as condições de agravo à saúde dos trabalhadores, renovar as práticas sindicais que deem conta das consequências das mudanças no regime de trabalho. O conjunto da diretoria da empresa e a burguesia brasileira mantêm e aumentam a ofensiva na conjuntura para privatizar, total ou parcialmente, a maioria dos segmentos de energia, óleo e gás do que fica desse sistema. A Petrobras, aquela que herdou o processo de nacionalização dos hidrocarbonetos da década de 1940, tem mudado qualitativamente para a privatização parcelada desde 1997. Esse processo tem sido gradual, mas a descoberta das jazidas do Pré-Sal aceleraram a privatização. (SAUER et al., 2016)

A gestão corporativa e de pessoas, da empresa, têm múltiplas formas e mecanismos que, na conjuntura, conjugam-se para aumentar as cargas de sofrimento e de intensidade da exploração. Nesse cenário a empresa aproveita a pandemia para aplicar, com maior velocidade e intensidade, os planos que desenhava desde 2008. As Medidas Provisórias 927 e 936 (BRASIL, 2020a) e (BRASIL, 2020b) de caráter emergencial são, em última instância, a continuidade do despotismo do governo federal, ainda que disfarçadas medidas legítimas de contingência para a situação específica. Esse despotismo tem equivalente com o comportamento da diretoria da empresa para com seus trabalhadores e representantes sindicais.

3 EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E EXPROPRIAÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Do ponto de vista do enfoque, este trabalho assume a concepção da determinação social na saúde do trabalhador no processo de produção. Isto é, qualquer agravo na saúde do trabalhador deve ser entendida, caracterizada no contexto da exploração do trabalho assalariado. Implica também que esse processo de produção tem como sujeito classes sociais, a produtora, e por outro lado os não produtores, a classe dos capitalistas.

“ele só é capitalista, só é capaz de promover o processo de exploração do trabalho, porque, como proprietário das condições de trabalho, ele se confronta com o trabalhador como mero proprietário da força de trabalho [...]”

já mostramos que é precisamente a posse desses meios de produção pelo não trabalhador que transforma os trabalhadores em assalariados e os não trabalhadores em capitalistas.” (MARX, 2014, p. 60, livro 3, capítulo 2)

Os trabalhadores, apenas proprietários da força de trabalho, trocam por salário sua força, sua capacidade para transformar uma informação ou uma matéria prima num produto. Além disso, o senso comum faz acreditar que esse salário paga o tempo de sua jornada, isso faz com que mudanças no tempo na jornada sejam apenas percebidas como oportunidades de ganhar um dinheiro a mais (hora extra) ou contratemplos que pouco ou nada incidem no mais trabalho.

Esse processo de exploração acontece na jornada de trabalho e além dela. Depois da jornada ele vai para casa onde fundamentalmente se recupera física e psiquicamente para usar sua força de trabalho na próxima jornada. O salário deve permitir que o trabalhador tenha condições de se recuperar diariamente. O salário, em tese, deve corresponder a uma quantidade de valor, em dinheiro, para que o trabalhador compre e consuma as condições mínimas necessárias de subsistência para se recuperar das consequências sobre seu corpo e mente derivadas do processo de trabalho.

Na história das lutas dos trabalhadores, encontramos pesquisas relacionando os agravos na saúde e o processo de trabalho, relacionamos alguns referentes que combinam sujeito social na produção, os trabalhadores, suas lutas reivindicativas e os pesquisadores. O enfoque junta a classe trabalhadora, suas lutas e o envolvimento dos pesquisadores, na relação de exploração o capital não está interessado na saúde dos trabalhadores, a conjuntura empiricamente evidencia isso, mas é o caráter da exploração em si mesma a origem dos agravos na saúde deles.

Vamos destacar as lutas dos trabalhadores mexicanos na década de 1980, as lutas dos trabalhadores italianos no “outono quente” em 1969 e as lutas dos trabalhadores brasileiros na década de 1980. Os três casos relacionam elementos de referência teórico com autores que defendem o mesmo marco de referência, defendido neste texto, a exploração do trabalho assalariado e sua relação com os agravos na saúde.

A Medicina Social Latino-Americana MSLA (LAURELL; NORIEGA, 1989) é um enfoque na determinação social da saúde do trabalhador, embasado num arcabouço teórico marxista. Laurell e Noriega realizam seu trabalho concreto entre trabalhadores da empresa mexicana siderúrgica de SICARTSA, uma empresa mista, de propriedade majoritária estatal, parte de um holding (Ispat International será proprietária majoritária em 1992 ¹) que na década de 1980, a burguesia mexicana começava a impor planos de desestatização. A organização sindical e os

¹ “No México nossa principal operação siderúrgica e mineira se encontra em Lázaro Cárdenas, Michoacán, nasceu em 1976 como uma empresa pública com o nome de Siderúrgica Lázaro Cárdenas – Las Truchas (Sicartsa). Em 1992 a empresa Ispat International adquiriu a segunda parte do complexo siderúrgico. Mais tarde, em 2005 se funde com outras empresas e cria o consórcio Mittal Steel. Um ano depois, Sicartsa é comprada pelo Grupo Villacero, originando o complexo siderúrgico que conhecemos atualmente.”

https://mexico.arcelormittal.com/quienes-somos/nuestra-historia?sc_lang=es

pesquisadores adiantam seus trabalhos no meio das contradições sociais advindas da privatização. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 149)

Na siderúrgica o processo de produção seria um tipo de “fordismo a la mexicana”, estavam fazendo mudanças nas tecnologias de produção para aumentar o lucro, diminuindo os salários (em valor real, afirmam os autores) e aumentando a produtividade. Para a época, a patronal, queria aumentar a intensidade do trabalho sem grandes mudanças no salário líquido, teve a introdução bônus e dinheiro que não incidiram no vencimento dos trabalhadores, mas que tinham como objetivo evitar o conflito direto. Essa luta estava inserida na luta pela democracia operária, pois os aparelhos sindicais em México, para a época, eram muito centralizados e burocráticos. (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 159)

Em Europa as organizações sindicais italianas também experimentaram grandes processos de luta, destacamos os conhecidos como Outono Quente (1969), que colocaram os agravos da saúde dos trabalhadores como pauta econômica, entre outras coisas. A medicina oferecida no chão de fábrica na Itália ou nos grandes escritórios empresariais representavam a “cultura médica dominante”, denominação de Franco Ongario Basaglia e citada por Berlinguer (1988), como serviço social estatal, apresentando como benefício do coletivo, mas em última instância individual, de forma apressada no atendimento e padronizada nos tipos de tratamentos para cada caso, pois cada é uma particularidade que não necessariamente coincidia com o local de trabalho ou o processo de trabalho como um todo.

Berlinguer observa, como existem indicações de desequilíbrios, conflitos, distúrbios, transtornos que ele chama de sinais de doença. Mas esses sinais só seriam sintomas necessariamente, vetores ou fatores se ficassem na compreensão limitante do indivíduo. Ele afirma não, sinais devem ser explicados nas relações sociais de produção, de outra forma alimentam os preconceitos sociais contra os indivíduos e seus sinais particulares de doença. Significa, ainda que individualmente, os trabalhadores e seus agravos na saúde sejam uma particularidade, resistência às doenças, resposta imunológica, etc, são as relações sociais de produção a determinação onde os sinais avisam a doença. (BERLINGUER, 1988, p. 89)

O enfoque em Oddone (1986, p. 19) é denominado ambiente de trabalho, o que neste texto são as condições materiais de trabalho, de produção, em que a força de trabalho produz. Expropriando não somente a mais valia do nosso trabalho vivo, como explica Marx, mas também expropriando a nossa saúde. Oddone conclui que a tarefa central é reconhecer in loco, na fábrica o ambiente de trabalho onde os próprios trabalhadores reconheçam a determinação social da saúde.

“Somente uma real posição de hegemonia da classe operária diante dos problemas da nocividade pode garantir as transformações que podem e devem determinar um ambiente de trabalho adequado para o homem. Somente a luta, com uma ação sindical conduzida com precisos objetivos reivindicatórios, com a conquista de um poder real dos trabalhadores e do sindicato, é possível impor as modificações, sejam tecnológicas, técnicas ou normativas, que possam anular ou reduzir ao mínimo os riscos” (ODDONE et al., 1986, p. 17)

A experiência de Oddone, e do coletivo de vanguarda que ele representava, foi um encontro onde convergem um poderoso ascenso de lutas do movimento operário italiano, com processos de reorganização anti-burocrática dos trabalhadores pela base, por fora das principais centrais operárias daquela época, é o divorciado do stalinismo, do eurocomunismo, do Partido Comunista Italiano PCI mais precisamente ².

Oddone afirma que a centralidade é a fábrica, a crescente hegemonia da classe operária deve se afirmar com relação à determinação social da saúde do trabalhador para não delegar essa reivindicação e recusar a monetização do risco nas condições nocivas do ambiente de trabalho.

“O grupo operário interessado, ladeado pela equipe de técnicos, participa ativamente como sujeito, através da "validação consensual" e do "não-delegar", na solução dos problemas da nocividade ambiental que os modos de produção determinam, modificando os próprios modos de produção, a começar pela organização do trabalho e pela tecnologia produtiva, enfrentando, assim, numa dimensão diferente, a política sindical no campo do controle da nocividade ambiental.” (ODDONE et al., 1986, p. 28)

No Brasil também a classe trabalhadora, nas décadas de 1970 e 1980, protagonizou grandes lutas, a fundação da Central Única dos Trabalhadores CUT sintetiza a ruptura com o velho peleguismo tradicional e a ditadura civil-militar. A ruptura com os sindicatos de Estado (instaurados no período da chamada Era Vargas, entre 1930 e 1945), estava na base do seu processo de formação que culmina na fundação em 1983. Para essa época reivindicava não unicamente a pauta econômica, tinha também um perfil anticapitalista como nas lutas na Itália do Outono Quente. O não pagamento da dívida externa, ruptura com o Fundo Monetário Internacional FMI são uma evidência desse passado (ALMEIDA, 2007, p. 46).

Na década de 1990 a CUT criou o Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST) como uma ferramenta técnica ao serviço das lutas dos trabalhadores, como instância assessora nas negociações do ACTs das diferentes categorias da central. Esse instituto foi parte do processo de construção e consolidação de órgãos com a característica de assessoria, ainda que ligados às centrais, foi e é hoje um organismo apenas paralelo do aparato sindical. Não é parte viva das lutas cotidianas dos trabalhadores, e não conseguiu fazer mais do que propaganda da palavra de ordem do movimento operário italiano, “a saúde não se vende, nem se delega” retratado em Oddone (LACAZ, 1997).

² “Os protagonistas foram jovens trabalhadores, migrantes do sul, que proporcionaram mão de obra barata nas grandes fábricas do norte (Fiat, Pirelli, Alfa Romeo, Olivetti, Montedison, etc.). Alheios da tradição comunista {estalinista}, estes operários organizavam greves selvagens, isto é, não controladas pelos sindicatos oficiais, isso colocava em risco a paz social e o trânsito do país para a chamada “modernidade”. Frente ao superaquecimento do termômetro social, a Democracia Cristã optou por incluir os socialistas no governo, esperando frear o movimento pela via da construção do Estado social.” Em <https://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/2018/04/05/italia-un-68-que-duro-10-anos/> A vanguarda marxista italiana da época se organizava em publicações, com os Quaderni Rossi, Potere Operaio, Lotta Continua entre outros, foram o canal para reorganizar a vanguarda, o peso da traição do PCI não facilitou uma reorganização centralizada.

No período conhecido como democratização no Brasil, a finalização da ditadura civil – militar, ao longo da década de 1980, teve muitos setores sociais reagindo contra a chamada política neoliberal, os sindicatos em luta, os camponeses e os setores populares derrotaram a ditadura. Mas a burguesia, no meio do caldeirão da crise social, teve uma conduta de encaminhar todas as pautas econômicas e sociais para a Assembleia Constituinte, finalizando com a Constituição política de 1988, um grande pacto social para terminar com a onda ascendente das lutas (ALMEIDA, 2007, p. 94).

O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) foi uma organização que tinha como objetivo “organizar as reivindicações consensuais dos trabalhadores, transformando-as em normas legais” logo antes da Constituição de 1988. A CUT, entre outras centrais, reivindicam hoje a constituição cidadã, isso porque o DIAP conseguiu unificar setores, desde os chamados progressistas do PMDB da época até o PT, todos agiam com o modelo conhecido como lobby, “a constitucionalização de direitos sociais e do trabalho constitui uma tendência internacional, claramente observada nas reformas mais recentes, em especial na América do Sul.” (COSTA, 2016)

A prática sindical, na saúde do trabalhador, hoje tem um grande obstáculo com a medicina dominante, mas pode ser pior quando as direções sindicais majoritárias atuais são uma correia de transmissão indireta dessa cultura dominante, do que Costa descreve como profissionalização da CUT, de alguns de seus dirigentes, seguindo o exemplo da AFL-CIO, no privilégio da luta-lobby parlamentar.

Em tempos mais recentes, é Pina, em (2012), quem define em forma precisa o entendimento do contexto teórico-conceitual na determinação social do processo saúde - doença que encaixa na concepção marxista (PINA, 2012, p. 38). Para ele, a determinação social na saúde – doença dos trabalhadores em relação ao processo de trabalho e exploração capitalista é frequentemente confundida com o descumprimento da legislação trabalhista ou a precariedade física das condições materiais.

Nas palavras de Oddone todo esse conhecimento científico é produto concreto das lutas, o recorte para os trabalhadores italianos, mas poderíamos estender para os mexicanos e brasileiros no nosso caso, com a inter-relação dos grupos de pesquisadores, tanto nas lutas como no próprio conhecimento. O “papel hegemônico da classe operária”, nas palavras de Oddone, deveria impor mudanças nas condições nocivas desse ambiente de trabalho. Como a determinação social dos agravos à saúde não se podem entender dissociados da luta de classes, as mudanças nas condições de produção, de regime de trabalho também podem caracterizar-se seguindo o mesmo enfoque.

Afirmamos que além da exploração do trabalho, existe também a privação da saúde dos trabalhadores, a expropriação dela. Na prática sindical é relativamente fácil encontrar informações no PCMSO das empresas onde a origem da saúde ou da doença está no trabalhador, na maioria dos casos são os hábitos comportamentais dele. A saúde dos trabalhadores, nesse programa da NR 7, é suprimida pelo controle médico a fim de evitar que se configure risco ocupacional. Essa gestão está organizada para diminuir os riscos que possam, eventualmente, comprometer a

falha na exploração do trabalhador. Ou inclusive evitar o pagamento de benefícios previdenciários originados de doença ocupacional sofrida pelo trabalhador. É dessa forma que a saúde termina expropriada.

As relações de produção não são parte da análise da medicina dominante. Como Berlinguer escreveu, a medicina dominante observa o indivíduo, o particular e o comportamento dele. É frequente encontrar, também, que os programas corporativos de saúde ocupacional, PCMSO, são avaliados positivamente, quando não tem pessoas com doenças ocupacionais, quando as taxas de indicadores de acidentalidade batem a meta planejada nos relatórios para investidores. Chega a ter momentos em que a empresa exalta o número de contestações por benefícios concedidos de código previdenciário 91, o que significa taxa de incidência de doença ocupacional TIDO 0%. Benefício esse, que é a monetização do prejuízo na saúde do trabalhador. Mas como significa percentual de dinheiro pago ou não para a previdência social ele adquire status de meta para reduzir custos. Mas uma perspectiva de expropriação da saúde, agora do ponto financeiro.

Dessa forma, segundo eles, o adoecimento da força de trabalho na maioria dos casos é acidente ocasional, isto é, não está originado no processo de trabalho, nem nas condições materiais da produção. Segundo eles, é originado na falta de hábitos saudáveis, na ausência de práticas preventivas dos trabalhadores, nos seus contextos de vida familiar, de grupos de amigos, de consumo de produtos em geral.

Na prática, a saúde ocupacional corporativa cria, do ponto de vista ideológico e jurídico, um sólido referente para apresentar aos próprios trabalhadores, que a doença ocupacional é rara, é excepcional e não é a regra. O nexos causal pela exposição na pandemia? Menos ainda! É evidente que comemorar indicadores de doença ocupacional próximos de 0% deveria ser ótimo, mas contrasta com as queixas para os médicos dos trabalhadores participantes de uma CIPA, onde eles reclamam de não ter como registrar de suas queixas ou que quando aceitas elas não são enquadradas nem como anomalia, são apenas tratadas com método de médico generalista e não de trabalho.

O ponto de partida na conjuntura, para verificar as mudanças nas condições de trabalho, é o aproveitamento da patronal para impor com rigor redobrado a retirada de conquistas trabalhistas em meio a pandemia de COVID-19. Os trabalhadores das empresas petroleiras nunca deixaram de trabalhar, ainda com exposição ao SARS-coV-2, foram constitucionalizadas tanto quanto a obrigação de exposição visto que eram listados como trabalhadores “essenciais” segundo os governos municipal, estadual e federal. Ao respeito disso cabe citar Marx num trecho em que existem possibilidades comparativas que ele encontrou no século 19 (MARX, 2017, p. 1235, livro 1, capítulo 8):

“O que a experiência mostra aos capitalistas é, em geral, uma constante superpopulação, isto é, um excesso de população em relação às necessidades momentâneas de valorização do capital, embora esse fluxo populacional seja formado por gerações de seres humanos atrofiados, de vida curta, que se substituem uns aos outros rapidamente e são, por assim dizer, colhidos antes de estarem maduros. Em qualquer manobra ardilosa no mercado acionário, ninguém ignora que uma hora ou outra a tempestade

chegará, mas cada um espera que o raio atinja a cabeça do próximo, depois de ele próprio ter colhido a chuva de ouro e o guardado em segurança. Après moi le déluge! [Depois de mim, o dilúvio] o é o lema de todo capitalista e toda nação capitalista. O capital não tem, por isso, a mínima consideração pela saúde e duração da vida do trabalhador, a menos que seja forçado pela sociedade a ter essa consideração.”

3.1 A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E O ADOECIMENTO

A forma como o modo de produção capitalista se diferencia, entre outras, de uma sociedade escravagista é que os capitalistas chamam de valor, esse salário pago pela mercadoria que o trabalho modela, cria. Segundo os capitalistas, o trabalho assalariado não produz adoecimento, pelo contrário o salário ganho pelo trabalho permite que cada trabalhador consiga manter suas forças físicas e psíquicas para se manter, para ser criativo no trabalho e em última instância ganhar mais salário. Ascender socialmente até ser um empreendedor, um pequeno empresário.

A perspectiva dominante na segurança e a medicina do trabalho examina o posto de trabalho, avalia as condições em que é realizado o trabalho e delimita o perigo de uma situação determinada para logo prever e gerir o risco numa atividade. Eles afirmam que o perigo está presente em muitas atividades produtivas, mas a questão é como não se colocar em situação de risco grave ou iminente. Para mitigar o risco está a gestão do risco, para minimizar a probabilidade de lesões físicas vindas de um acidente estão os equipamentos de proteção individual EPI e o planejamento de ações preventivas coletivas e individuais. Essas linhas acima podem ser um resumo grosso do que é explicado para todos os trabalhadores nos briefing de segurança ou nos manuais de segurança do trabalho. Nesse raciocínio não estão em questão as relações sociais de produção, o risco, o acidente depende do trabalhador.

Mas o problema é que o trabalho adocece, pelo menos isso é o que a realidade confirma. O Sindipetro RJ fez uma pergunta sobre qualidade do ar nos prédios administrativos, os trabalhadores registraram sinais de alergias, de incômodos respiratórios na jornada de trabalho. Foram perguntados: “Você sente melhora deste(s) sintoma(s) quando se afasta de seu local de trabalho?” a resposta quase absoluta foi Sim!

A resposta da empresa foi que esses sintomas, na hipótese de existir, poderiam se reproduzir por outras circunstâncias e locais, mas não no trabalho. Apresentaram todos os programas de controle que a legislação brasileira para municiar suas argumentações. A opinião dos trabalhadores não foi evidencia, apenas uma referência para aprimorar a gestão, afirmou a empresa.

A determinação social, voltando para a explicação dada por Marx no livro I do capítulo XVII para ilustrar como os economistas burgueses explicam que o salário gasto pelo capitalista paga essa força de trabalho, da mesma forma como paga outros gastos necessários para fazer finalmente a mercadoria. Em aparência essa relação social deixa as “coisas quites” entre os capitalistas e os trabalhadores; eles

pagaram o preço pela mercadoria que um trabalhador faz, e ficou lavrado no ACT negociado e vigente.

A empresa explica que cada colaborador (eufemismo para esconder a exploração) é formalmente livre para vender sua capacidade; esse colaborador, concursado, foi aprovado por cima de outros, conseguindo esse resultado exclusivamente pelos seus méritos. Bom, logo, ele se submete às condições de mercado para entrar, para receber o salário, seguindo as flutuações do mercado, comuns a todos.

As descrições de Marx para o século 19 não diferem em essência das condições de hoje. Agora a empresa reconhece, existem casos de doenças de origem ocupacional, mas são reconhecidas porque existe umnexo causal entre a atividade específica e a consequência permanente, contínua e habitual da nocividade³. Uma definição puramente jurídica, legislação que mascara que o trabalhador é explorado, que essas instituições todas são parte e reproduzem o sistema social.

As Normas regulamentadoras, as normas de higiene, as muitas normas que definem os tipos de risco, que estabelecem máximos permitidos para a exposição, que definem em si mesmas as condições salubres ou não nas condições materiais do processo são apenas um marco jurídico desenhado para atenuar ou negar os agravos na saúde, ou em última instância arbitrar a monetização desses agravos. As normas previdenciárias, as técnicas e regulamentadoras do risco são muito úteis para gerir o risco. Mas não dão conta dos agravos na saúde dos trabalhadores como determinação das relações sociais para produzir e nem da exploração do trabalho.

Essa definição de nexocausal, na pandemia pelo COVID-19 revela sua limitação quase absoluta. O ônus da prova é de conta do trabalhador, pois pegar coronavírus, pode no metrô, pode no trem, no transporte público. A gestão do risco corporativa afirmaria, a empresa faz o que pode, está na sua mão fazer sua parte!

Do lado da diretoria, eles destacam, ainda na pandemia, na diminuição do consumo de combustíveis, contrasta o aumento da produtividade, uma das melhores para os investidores proprietários (AGÊNCIA PETROBRAS., 2021). Os que não trabalharam, os investidores, não adoeceram. Os que trabalhavam, operadores ou administrativos adoeceram. As condições dessa relação particular, exprimiram dos trabalhadores o mais trabalho, assistidos por grandes melhoras técnicas e tecnológicas que melhoraram a exploração. Vejamos como é definida essa relação social particular desse produto, do petróleo, nas relações para produzir nessa empresa.

Os números dos relatórios da empresa no período entre 2014 e 2017 reportam aumento na produção e na produtividade, enquanto diminuem os investimentos e são implementados os planos de privatização. Entre 2013 a 2016 o lucro líquido da empresa foi 23,6 milhões em 2013, -21,5 milhões em 2014, -35,1 milhões em 2015, -14,8 milhões em 2016 e 5 bilhões em 2017 (PETROBRAS, 2017), o lucro nos primeiros 9 meses. A produção total de óleo, isto é, em unidade de mil barris de óleo equivalente por dia – boed foi para 2014 de 2.669; para 2015 de 2.786; para 2016 de

³ As categorias para delimitar atividades insalubres, e de reconhecimento de nexocausal estão nas Normas regulamentadoras NR e na instrução normativa 77, o Decreto 3088 de 1999, onde as palavras permanente e habitual marcam aprovação ou não do benefício previdenciário.

2.790; para 2017 de 2.767 e para 2018 de 2.628 (PETROBRAS, 2019a). Entanto a produção total não parou de crescer o balanço das contas teve perda, segundo eles, por conta da Operação Lava Jato e do impeachment da Dilma Rousseff.

Por contraste nos relatórios da “maior multinacional do petróleo, a ExxonMobil, não realizou estas “baixas contábeis” nos seus balanços recentes. Inclusive, esta forma fictícia de fazer o balanço está sendo questionada pela Bolsa de Valores.” (ILAESE; SINDIPETRO SERGIPE ALAGOAS, 2017, p. 7) Os números de lucro líquido real, sem a desvalorização fictícia seriam 23,1 milhões em 2014, 12,5 milhões em 2015 e 5,5 milhões em 2016. Neste último ano e no primeiro trimestre de 2017 as despesas gerais e administrativas tiveram uma queda média de 16,5% do orçamento total da empresa. Sinal de fim de contratos de para uns 20 mil trabalhadores próprios e para uns 242 mil terceirizados que se acumulam entre o final de 2014 e o primeiro trimestre de 2017 (ILAESE; SINDIPETRO SERGIPE ALAGOAS, 2017, p. 14). No relatório da empresa em 2019 informam que são uma “empresa brasileira com mais de 46 mil empregados comprometidos em gerar mais valor para nossos acionistas” (PETROBRAS, 2019b, p. 23)

“Aqui está o segredo oculto da alta rentabilidade e produtividade da Petrobras: um funcionário direto da Petrobras paga seu salário mensal em cerca de 30 horas ou 4 dias de trabalho, portanto, trabalha de graça para a Petrobras durante 16 dias por mês ou 176 dias por ano. Essa riqueza que é criada pelo trabalho dos operários petroleiros termina em 87,6% indo para patrões, banqueiros e governos enquanto volta para os funcionários da Petrobras apenas 12,4% da riqueza na forma de salários e encargos.” (ILAESE; SINDIPETRO SERGIPE ALAGOAS, 2017, p. 15)

A relação social que constitui a determinação da saúde dos trabalhadores não é simplesmente o trabalho. É a exploração e a condição que possibilita, dos petroleiros no caso, é a taxa de lucro, a mais valia que o capital tira dos trabalhadores que criam riqueza, não simplesmente as mercadorias.

Em Marx (2014a, p. 60) no livro 3 está explicando a taxa de lucro, na extensão do tempo de exploração, de mais trabalho, com números estáveis de empregados a empresa vai fazendo que seu capital constante, os ativos, o patrimônio como escrito nos relatórios, tenha processos graduais de diminuição, o resultado é maiores taxas de lucro. Agora esse capital variável, os empregados, vem diminuindo, confirmam os relatórios, as quantidades de tempo de mais trabalho aumentam, os resultados da taxa de lucro também. O lucro só acontece no processo de exploração do trabalho, mas ele só se efetiva explorando o trabalho vivo. “E ele só pode explorar o trabalho na medida em que adianta as condições para a realização desse trabalho – os meios e os objetos de trabalho, a maquinaria e a matéria prima”, as condições para a realização seria o que o MOI chamou de Ambiente de trabalho.

Marx continua, o capitalista é mesmo se, usando condições de produção, com o proprietário nelas, efetiva a exploração do trabalho, porque o trabalhador só é dono da força de trabalho. Este último realiza o trabalho nas condições de produção, que se constituem em determinação social de produção. Independente da efetivação do preço da mercadoria na constatação da venda, da troca; o lucro que o trabalhador criou já foi pego pelo acionista da Petrobras.

A situação é contraditória para os trabalhadores, uma empresa estatal, que não é, uma empresa Brasileira, na propaganda, que na hora do lucro revela sem pudor em “incluir o desperdício de vida e de saúde do trabalhador, a opressão de suas próprias condições de existência entre os meios para economizar no emprego do capital constante e, com isso, elevar a taxa de lucro.” (MARX, 2014a, p. 101, livro 3, capítulo 15)

“Em 2019, na média, em uma jornada de trabalho de 8 horas, o trabalhador paga o seu salário em 1 hora e 20 minutos, sendo todo o restante acumulado pela empresa na forma de seu lucro bruto. Ressaltamos que, para esses cálculos, consideramos unicamente os valores advindos da produção da Petrobrás e não aqueles oriundos da venda de ativos.” (ILAESE, 2020, p. 28)

A Petrobras era uma indústria que combinava processos de trabalho e produção particulares na extração de hidrocarbonetos (o sistema), desde a pesquisa, passando pela descoberta de jazidas, a comprovação e validação delas, a extração propriamente dita, a condução estocagem da matéria-prima, a transformação em diferentes produtos, a efetivação da venda, etc. Em um determinado tempo de trabalho a produção como prospecção geológica de hidrocarbonetos, em outro como jazidas validadas e “liberadas para o mercado” em forma de concessões, em outro a matéria prima é feita mercadoria, sendo produto manufaturado ou não, etc

Os trabalhadores ficam em determinadas condições de produção, elas podem ser diferenciadas pelo tempo de trabalho e/ou pelo tempo de produção. O despotismo do capital vai reger a forma em que os trabalhadores estão inseridos nesses tempos ou não. Seja porque fiquem desempregados ou não, ou fiquem temporariamente inseridos (comissionados nas plataformas) ou não, estas condições de produção vão constituir-se na determinação social da saúde desses trabalhadores. “Tempo de trabalho é sempre tempo de produção, isto é, tempo durante o qual o capital está fixado na esfera da produção. Inversamente, porém, nem todo tempo em que o capital se encontra no processo de produção é, por isso, necessariamente tempo de trabalho.” (MARX, 2014b, p. 366, livro 2, capítulo 13)

Características específicas de produção na indústria petroleira podem ter expressão em fases diferenciadas onde a obtenção de mais-valia absoluta e/ou relativa é produzida em função de investimento orgânico de capital, quer dizer de maior automação na exploração e produção de hidrocarbonetos. Hoje as plataformas, tipo FPSO, além de tratar, numa primeira fase, óleo, gás e água, são flutuantes, tem capacidade de armazenamento, tem monitoramento em tempo real da geologia das placas e poços em produção, tem capacidade para empregar água do mar ou gás carbônico para reinjetar e aumentar a extração de óleo, de multiplicar os barris por dia. Ainda que as FPSO tenham um grau de automação, a empresa mantém a mais-valia absoluta via extensão de trabalho, mais trabalho, de um contingente de trabalhadores que já provou multiplicar esses barris.

A pandemia mundial declarada pela OMS por causa de COVID-19 não se constitui numa interrupção do processo de trabalho. A doença foi utilizada para originar mais trabalho, em plataformas, terminais aquaviários e teletrabalho.

Esse limite extratemporal, a conjuntura, se constitui em oportunidade para introduzir mudanças no regime de trabalho. A empresa adotou o prolongamento de tempos de trabalho nas áreas operacionais. Também adotou um prolongamento dos tempos de trabalho para setores de trabalhadores do administrativo, da gestão da produção, a mudança foi para teletrabalho nos domicílios particulares da força de trabalho, tempos familiares, de ócio, de trabalho, tudo junto e misturado.

Por exemplo, a empresa vinha introduzindo uma notável de redução artificial do tempo de produção operada pela introdução de técnicas de reinjeção de gás durante a extração, no bloco de Libra o petróleo e gás teve batido números “recorde de produção média mensal por meio de um único poço offshore” (CORRÊA, 2019). O tempo de produção diminui, o investimento de capital fixo aumenta para elevar as metas de produtividade, conseqüentemente o lucro para acionistas e diretores da corporação. No mesmo sentido Marx já tinha feito descrições semelhantes, para a época da produção de ferro, com a introdução de processos de descarbonização (pudlagem) e o procedimento Bessemer que permitiu a fabricação em série de elementos de aço.

Seguindo Marx, as FPSO, e o procedimento de reinjetar CO₂ aproveitando o potencial de produção por poço faz com que seja o “melhor desempenho operacional em 2020, superando consideráveis desafios derivados da pandemia, contração da demanda global”, a variação total de vendas em volume foi de 4,3% de 2020 se comparada com 2019. (AGÊNCIA PETROBRAS, 2021a)

A interrupção, na transição para teletrabalho ou os protocolos para embarque para plataformas, evidenciou a natureza da exploração do trabalho, mas também os mecanismos que facilitaram a mudança no regime de trabalho, a legislação, as medidas provisórias MP do governo para declarar esses trabalhadores *essenciais*. Apareciam trabalhadores “da indústria” em forma genérica. Resultado, um contingente enorme de trabalhadores não-essenciais viraram *essenciais*. (BRASIL, 2020c)

4 MÉTODO

Na abordagem qualitativa desta pesquisa o método empregado está determinado pela coleta e análise de documentos da Petrobras, de materiais da imprensa empresarial e informativos da imprensa sindical, além da experiência cotidiana do pesquisador no período de tempo delimitado a conjuntura da pandemia do COVID-19.

Pretendemos entender as particularidades da atividade corporativa da empresa, particularmente na base geográfica do Sindipetro RJ, os trabalhadores do setor administrativo e do operacional. Os trabalhadores operacionais estão localizados em sua maioria nos terminais aquaviários da Baía de Guanabara (TABG) e da Baía de Ilha Grande (TEBIG), corporativamente organizados na subsidiária Transpetro. As plataformas da Bacia de Santos P74, P75, P76, P77. E os prédios administrativos de

Edifício sede EDISE, Edifício Senado EDISEN, Edifício Horta Barbosa EDIHB no centro do Rio de Janeiro.

A análise dos textos e material informativo de política e propaganda do sindicato correspondem a elaborações coletivas da diretoria do sindicato, da equipe do setor SMSNT e especialmente da imprensa, os jornalistas Rosa Corrêa e André Lobão.

Do ponto de vista das técnicas de pesquisa qualitativa estamos realizando um trabalho com material documental, ele é público, seja ele como matérias na web site do sindicato, impressos que foram entregues nas unidades de trabalho, as políticas e campanhas de denúncia e propaganda, revistando comparativamente os informes periódicos da Petrobras para seus investidores, os Relatórios de Sustentabilidade e o material informativo da empresa, de imprensa comercial e de algumas análises encarregados pela Federação Nacional dos petroleiros FNP.

Por se tratar de um documento de caráter conjuntural, é necessário advertir as limitações temporais, tanto como as leituras de períodos referidos diferentes mas não aprofundados.

A delimitação necessária ao tema é produto da ampla variedade de problemas contemplados na própria emergência da pandemia. Isto é, a realidade concreta dos acontecimentos empurraram o tema e a delimitação específica do regime de trabalho. Conscientes da leitura de curto prazo deste documento, afirmamos que contrasta com a decisiva importância da conjuntura aberta em particular para as lutas dos trabalhadores da indústria petroleira em geral.

5 CONDIÇÕES NO TRABALHO E MUDANÇA DE JORNADA

5.1 PROLONGAMENTO DA JORNADA

O trabalho é entendido, no senso comum, como uma atividade que abrange unicamente o suporte material edificado, no nosso caso a unidade da empresa, onde a capacidade de trabalho transforma e produz um bem, usando uma quantidade de horas. O processo de produção é mais complexo, abrange também o tempo preliminar ou a extensão de tempo que não ocorre dentro desse suporte material edificado, para o caso, seja em terra firme ou flutuando no mar. Só para encontrar a forma prática de explicar a jornada legal reconhecida é entendida como o tempo pago pelo equivalente em dinheiro.

No Anexo 1 (ver página 48) está reproduzida a ilustração que consta no ACT vigente, ele dá conta de jornadas de trabalho de máximo 40 horas semanais. Isso a respeito dos trabalhadores administrativos, já no caso do operacional a jornada é de 33 ou 36 horas, para os trabalhadores em campo, em sobreaviso e os de turnos ininterruptos. No mesmo ACT vigente se encontra também a tabela de jornada de trabalho reduzida. Esta tabela já é evidência da vitória parcial da empresa enquanto redução de jornada e de salário. Até aí nada fora da legalidade, a questão é que a mudança na jornada vai se produzindo de outras formas.

Por exemplo, o que fazem os 46 mil trabalhadores informados no relatório de 2019? (PETROBRAS, 2019b, p. 156), devem ter acumulado funções, pelo menos em dobro, quando esse número de trabalhadores era quase três vezes maior em 2005. A mudança de jornada não é unicamente o aumento absoluto de horas trabalhadas semanalmente. Também é o trabalho no tempo de trabalho. Foi escrito atrás como a diretoria da empresa comemora o aumento de lucro, que segundo Marx, se efetiva na exploração do trabalho vivo, isto é, dos 46 mil trabalhadores, que têm funções aumentadas, sem que sua jornada de tabela tenha sido juridicamente trocada. As condições materiais do processo de produção podem mudar, o conteúdo de trabalho, o modo operativo, usando as palavras da NR 17.

Contraditoriamente esse consentimento na mudança no regime de trabalho, tem antecedentes. Por consentimento entendemos a opção coercitiva para os planos voluntários de demissão, ou para a trocas de turno consensuadas entre trabalhadores de uma unidade específica e a empresa. É o caso das trocas de turno em CENPES. Desde 2015, e mais recentemente em 2017, os próprios trabalhadores reivindicam a mudança de horas de trabalho em turno sem perda de salário, para melhorar o clima emocional, familiar e diminuir as condições de risco nos deslocamentos no Rio de Janeiro. A demanda familiar consiste em ter mais tempo contínuo, e não fracionado, como acontece com turnos de 8 horas. Os trabalhadores são da área administrativa, e pediram para trocar por doze (12) horas. Do ponto de vista jurídico, na área administrativa a jornada é 8 horas, mas a demanda faz com que regra vire uma abstração, que não atende a demanda na realidade. (FISCHER; JARDIM; ROTENBERG, 2016)

O desenvolvimento do crescimento metropolitano da cidade do Rio de Janeiro, a conurbação na região metropolitana, termina constituindo os deslocamentos de transporte uma situação de carga física e psicológica que desgasta. Primeiro, pelo deslocamento em sistemas de transporte rodoviário, ferroviário e/ou aquaviário de forma pendular, com tempo de até duas horas entre trechos da região metropolitana radial. Adicionando, nessa situação, o perigo de risco de vida derivado dos incidentes na disputa de áreas geográficas, de mercado, entre grupos de delinquência organizada e a repressão policial. Na perspectiva dos trabalhadores, propunham trocar de oito para doze horas, tentando driblar o quadro situacional que envolve desgaste físico pelo deslocamento e sofrimento psíquico, pelo medo dos incidentes que poderiam potencialmente vir a acontecer. Além da demanda familiar, sempre relevante.

Para aquelas situações específicas onde os trabalhadores demandaram mudar de turno para doze (12) horas os fatores avaliados eram as próprias falas dos trabalhadores, explicando suas funções no posto de trabalho, os ritmos de atenção que exigia, a frequência ou monotonia da atividade, as resoluções de casos específicos ou interpretação de dados para o modo operativo da função. Mas foram os efeitos nas relações familiares, do processo de trabalho, que alimentam a expectativa da mudança de turnos, segundo Fischer.

Até aqui é importante sublinhar que o processo de produção afeta mais do que o tempo da jornada de trabalho na unidade da empresa. O desenvolvimento do

trabalho apresenta sinais de desgaste, da cargas físicas e psíquicas pelo próprio processo, mas também pelo deslocamento entre casa e unidade da empresa.

Na gestão de risco, na segurança do trabalho, os desvios são a base de fatos que sendo reconhecidos ou não como desvios vão a delinear os planos de ações dessa gestão. Essa premissa de gestão de risco, não teve análise dos desvios conhecidos pelos trabalhadores, ou conhecidos pelo sindicato ou os especialistas. O histórico de anomalias ou acidentes de trabalho nesses postos não entraram como parte do embasamento do laudo ou das discussões dos trabalhadores.

Com isso, sublinhamos, as mudanças realizadas foram baseadas na demanda objetiva dos trabalhadores. Questão certa para resposta das relações familiares fragmentadas do processo de trabalho. A parte do processo que avalia os desvios, os acidentes originados do processo de trabalho ficaram desconhecidos. Nesse sentido a empresa não obstaculiza a mudança de turnos porque o processo de produção não mudou. Essa parte do processo não afeta as taxas TAR para os relatórios de sustentabilidade para os investidores. Por isso, nesses casos particulares a empresa não foi contra, assinou acordo local de regime de trabalho. Por outro lado, a preocupação dos trabalhadores, deixa evidente que compreendem como o processo de trabalho não termina quando ele sai do turno.

Também é necessário lembrar que para nós a determinação social da saúde do trabalhador não está delimitada só pelo horário de trabalho, pois o processo produtivo envolve a vida de conjunto do trabalhador. E ainda que seja historicamente certo que a jornada de 8 horas de trabalho e 40 horas semanais é uma grande conquista para os trabalhadores, não podemos ignorar que a experiência dos trabalhadores citados acima, no parecer sobre turnos de 12 horas, ou nas respostas da pesquisa encarregada pela FNP, regime de teletrabalho, são mudanças que envolvem tempo e local de trabalho, mas que mantém intocados os processos de exploração de trabalho.

Do outro lado da mesa, para a empresa, a prioridade é o aumento do lucro. Eles têm se esmerado muito para enganar a maioria dos trabalhadores com a meritocracia, dessa forma também mantém intocados os processos de exploração e podem inocular a ilusão de subir de nível, avançar no plano de carreira, isso claro associado com a “produtividade”.

Inclusive fora da conjuntura da pandemia, não se pode dissociar que trabalhadores de plataforma devem se confrontar com regimes de trabalho de seu cônjuge e filhos que respondem para outros padrões de horário, segundo a inserção dos parentes numa outra área produtiva, ou de reprodução da força de trabalho, caso sejam estudantes. Esse contraste de regime de trabalho diferenciado na família do trabalhador vai ter repercussões, tanto no trabalhador, como nos familiares dele.

5.2 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Nas relações sociais para produzir o trabalho é essencialmente coletivo. O individualismo como ideologia, inoculado pelas empresas, tenta evitar a compreensão do coletivo, do solidário no processo de produção, a identidade de classe e da exploração comum no processo. A intensificação do trabalho, segundo Marx, eleva a potência do que é produzido em função da escala crescente da eficiência vinda de melhoramentos tecnológicos ou da experticia do trabalhador numa tarefa determinada.

A indústria petroleira no país experimenta grandes avanços nos melhoramentos tecnológicos, os trabalhadores do CENPES são corresponsáveis de muitos dos prêmios internacionais pelos avanços tecnológicos, em particular Búzios em 2020. Também os operadores, em plataforma por exemplo, têm um conhecimento com altos padrões de eficiência em questões como controle e fiscalização da produção. Eles são trabalho vivo que potencializa operações múltiplas, simultâneas, muitas vezes em momentos críticos, que resultam logo, em economia de médios de produção, de valorização do produto, de lucro para os investidores proprietários.

O prolongamento da jornada, a automação dos processos de controle remoto na produção, são também intensificação. Mas não seria completa, do ponto de vista marxista, ao deixar de lado que a força produtiva mais extraordinária, são os próprios trabalhadores. (MARX, 2017, p. 501 e 595, livro 1)

Um exemplo de prolongamento, no ACT vigente, “as permutas de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, observando o intervalo mínimo interjornadas e não serão objeto do pagamento de horas extras”. (PETROBRAS, FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PETROLEIROS FNP, 2020)

Quando os trabalhadores dobram de turno, a primeira observação é sobre o possível incidente, resultado do cansaço acumulado. Questão importante, mas vamos examinar que para a empresa é funcional ao processo de produção, o lapso de tempo na troca de turno é reduzido ao mínimo, poupa tempo na produção, a dinâmica da atividade é contínua e sua possibilidade de interagir com o resto dos trabalhadores do turno permite a fluidez das informações. (FERREIRA LL., 2018, p. 9) A gerência sabe que o trabalhador vai ter oscilações no seu rendimento, mas consegue potencializar as operações, o processo não se detém. A empresa vai manter o efetivo de pessoal sem adicionar mais ninguém.

“Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA): A Companhia manterá o valor do AHRA em 30% (trinta por cento) do salário básico {...} A Companhia cumprirá as decisões judiciais {...} respeito ao AHRA, resguardando o seu direito de recorrer judicialmente até decisão definitiva sobre o assunto” (PETROBRAS, FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PETROLEIROS FNP, 2020)

O repouso e alimentação, sob decisão jurídica, é uma evidência da possibilidade que a empresa queira se apropriar mais ainda desse tempo para inserir na produção. Essa atividade é parte da jornada, ainda que não paga. O destaque desse detalhe nas cláusulas do Acordo só reafirma os argumentos dos empresários sobre

a inutilidade dessas atividades, repouso, e a possibilidade de redução desses tempos.

O “negociado por cima do legislado” faz com que muitos trabalhadores se adéquam à redução de tempo de almoço, acreditando que trabalham melhor. A tentativa de invadir, de ocultar a necessidade do repouso como desnecessário, ou distorcer a natureza do tempo não é novidade. É bom lembrar que as diferentes formas de gestão dos processos de produção, fordismo entre outros, já tinham avanços na forma de se apropriar das mínimas folgas dos trabalhadores na jornada (PINA; STOTZ, 2014).

A relação do regime de trabalho versus folga teve um aprimoramento enorme de tempo para benefício do empregador no teletrabalho. O tempo entre a chegada e a saída da jornada, ou o tempo dentro do processo produtivo é objeto de tentativas, de oportunidades para criar folgas na rotina do processo de trabalho, na monotonia, no cansaço e estresse do trabalho de escritório. As configurações dos turnos, no teletrabalho, torna mais difícil para os trabalhadores a criação de oportunidade de criar folgas.

No lar de cada trabalhador os tempos de jornada se solapam com os tempos familiares. Ainda com as polêmicas jurídicas derivadas das Medidas Provisórias 905 de 2019 e a 955 de 2020, a realidade dos desvios, dos incidentes e acidentes que acontecem nesse período, são juridicamente secundarizados e inclusive naturalizados como problema comportamental, ficando fora da responsabilidade da empresa. O processo de produção no lar já duplica, para as trabalhadoras mais ainda, os tempos, estende a jornada sobre os tempos dos outros trabalhadores na família.

O pagamento por extensão da jornada, horas extras, é disputado também pela empresa. Atrasos frequentes no tempo de troca de turnos são motivo de protestos localizados entre trabalhadores offshore. Fatores atmosféricos no litoral do Rio de Janeiro são quase sempre os argumentos alegados pela empresa para extensão de tempo não pagos. Mas também existe a tentativa de padronizar os tempos de troca de turno, os minutos em passar o serviço de um trabalhador para o seguinte. A empresa ultimamente tem estabelecido 10 minutos, tipos de padronização sem cientificidade (FERREIRA LL., 2018) que criam problemas de qualidade da gestão do processo ao ponto de que alguns gerentes de plataforma “reconhecem” e flexibilizam, mas o padrão da gestão interna não muda.

“Essa escala, que sequer é realizada com um rodízio de turmas (que seria o razoável, como já solicitado pelo Sindipetro-RJ), faz com que o trabalhador fique embarcado por mais tempo justamente em um momento de alto estresse (como o de pandemia, preocupação com a família e etc). Depois, ainda, desembarca sem ser testado, fica em quarentena preocupado com a possibilidade de contaminação a bordo e emenda com o embarque de novo ... não receberam a hora extra (que foi postergada), convivendo com erros na marcação de ponto, “ajustes” feitos pelos gerentes, trocas de turno não pagas” (CORRÊA, 2020b)

5.3 O EFETIVO MÍNIMO

As medidas provisórias MP emitidas pelo governo Bolsonaro, foram os marcos regulatórios do período temporário para executar mudanças no regime de trabalho. Mudanças que flexibilizaram as condições concretas nos locais onde o processo de produção acontecia. Independente de todas as argumentações sanitárias pertinentes, o isolamento físico para reduzir a exposição e expansão da pandemia, as MP, facilitaram para a diretoria da empresa o aumento da exploração dos trabalhadores, mais do que em períodos conhecidos como normais.

Nesse período temporário os trabalhadores operacionais da indústria petroleira, chamados de essenciais, terminaram mais expostos ao SARS-coV-2 que outros da mesma atividade. Estejam eles nas plataformas, nos terminais aquaviários, ou na simples manutenção funcional de muitos prédios na região metropolitana do Rio.

Por outro lado, mas no mesmo sentido, contingentes de trabalhadores passaram a trabalhar desde seu domicílio, a empresa deixou de assumir responsabilidades com a segurança do trabalho deles. Mecanismos históricos de prevenção de acidentes conquistados pelos trabalhadores, as CIPAs, ficaram funcionando formalmente, cumprindo com a NR 5, sem nenhuma ingerência na inspeção e prevenção de acidentes. Nem nos prédios onde alguns concursados e terceirizados trabalham fazendo manutenção e controle, nem no regime de teletrabalho.

A quantidade de pessoas, com modos operatórios específicos, para uma unidade dentro do processo de produção, manteve as características de momentos normais, se comparados ao avançar do vírus em 2020 e 2021. O problema do efetivo mínimo tem se mantido inalterado como problema na pauta da luta sindical ainda na pandemia. A lógica para reagir e estancar a expansão do vírus é de produzir menos, antecipar paradas programadas nas plataformas, terminais aquaviários, por exemplo. Reduzir a taxa de contágio com lockdown, para não pressionar a infraestrutura hospitalar e diminuir a taxa de mortes não foi a política nem da diretoria da empresa, nem do governo federal.

O efetivo mínimo, que se manteve nas áreas operacionais, se agravou pela intensificação e prolongamento da jornada. Em Búzios, base territorial do sindicato, aumentava o fluxo no trânsito de trabalhadores para permitir margens maiores de produção.

Em maio de 2020 a empresa realizou uma reestruturação interna para se encarregar dos problemas relacionados com o contágio do COVID 19 dentro de suas instalações na área operacionais e como o contingente em teletrabalho. Não foi uma tarefa dos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT ampliado, a empresa montou uma outra coisa, uma Estrutura Organizacional de Resposta (EOR) que está agindo hoje como um centro de dados e informações para a diretoria da empresa, um porta-voz da diretoria para acalmar investidores. Não é nada relacionado com a diretriz das normas regulamentadoras NRs em engenharia de segurança do trabalho, não são iniciativas de planejamento de ações para mitigar ou gerir o risco. Pois nem EPI apropriado providenciam.

A primeira atuação do EOR para o sindicato foi entregar informação fragmentada, que não permitia ter uma panorâmica da situação dos trabalhadores expostos ao SARS-coV-2. Não existem relatórios permanentes apresentados nas reuniões dos SMS ou das CIPAs. As informações de contágio nas plataformas, terminais aquaviários, refinarias e prédios administrativos eram conhecidas porque escapavam ao controle do EOR ou eram informadas pela mídia social ou pelas empresas da indústria de comunicações.

Nesse mesmo mês de maio o Sindipetro-RJ “obteve uma liminar concedida parcialmente em decisão proferida na quinta (22) pelo juiz da 17ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, Igor Fonseca Rodrigues. Destaca-se que na ação, os dados foram solicitados sem a identificação nominal do trabalhador de modo a preservar sua intimidade e privacidade. A ação também requer que seja emitida CAT para os casos confirmados.” (LOBÃO, 2020d)

Numa tentativa de abrir caminhos para a resistência dos trabalhadores e ações coletivas ou individuais, pelo menos no campo jurídico, o “Sindipetro-RJ inicia os processos de abertura de CAT para os trabalhadores que permanecem em trabalho essencial e que contraíram de COVID-19. A CAT formaliza o acidente de trabalho e garante ao trabalhador a estabilidade de um ano, com reflexos na Petros e no benefício concedido pelo INSS.” (LOBÃO, 2020i) A situação na mudança do regime de trabalho impedia até a caracterização de acidente do trabalho no teletrabalho, a abertura de Comunicação de acidente de trabalho pelo contágio era evidente para todos os trabalhadores, e não unicamente na indústria de petróleo. (CESTEH FIOCRUZ, 2020)

Automação, do ponto de vista do quantitativo de trabalhadores, significa diminuir ao máximo possível o número na operação in loco. A empresa vem fazendo práticas de diminuição de efetivo (redução desde 2017), isso sem que necessariamente signifique grandes processos de automação. Em realidade a empresa com menor quantidade de pessoas quer obter maiores margens de aumento de produção e lucro. Isso significa, para os trabalhadores, maiores patamares de exploração, acúmulo de tarefas e/ou funções, extensão de turnos de trabalho, entre outros.

Nas áreas de operação desde 2017 existem lutas dos trabalhadores que evidenciaram maiores patamares de acidentalidade, deficiências na passagem de serviço em troca de turnos que produzem desvios ou anomalias, sem tratamento ou deliberadamente esquecidos pela empresa. O reclamo de insuficiência no treinamento da força de trabalho para tarefas que se multiplicam são frequentes.

Esse mesmo cenário, desde 2017 até hoje, a empresa informa que no quarto trimestre teve uma produção anual de 2,28 milhões de barris diários, o recorde anterior foi em 2015 com 2,23. A particularidade é que foi realizada como um número menor de trabalhadores que em 2015. Além disso, a empresa reafirma nossa tese quando sustenta como os fatores que possibilitaram, a “ampliação da capacidade de processamento de óleo e gás das unidades”, o “desenvolvimento de novas ferramentas e tecnologias de inspeção” nas operações de reinjeção de gás, a “maior eficiência de produção e otimização de paradas de produção nas plataformas” (AGÊNCIA PETROBRAS., 2021).

Os aumentos de produção que a diretoria festeja significam mais trabalho para as equipes, o número de pessoas a bordo (people on board POB), como equipe efetiva, é insuficiente para a quantidade de tarefas, mas está bem dimensionada para o processo de produção, o lucro, afirma a empresa.

Os administrativos terão um aumento na produtividade, elevando o lucro também, muitos sem que percebam maior exploração que antes, inclusive alguns acreditam que seu regime de trabalho melhorou. A implementação do teletrabalho, justificada pela pandemia, significa diminuição do efetivo mínimo também, mas em forma indireta; no controle e manutenção dos prédios da empresa a quantidade de trabalhadores diminuiu. No trabalho remoto todas as necessidades de logística, de mobiliário, de adequação do local para trabalhar é por conta dos próprios administrativos. Isso exige menos empresas terceirizadas contratadas, antes da pandemia essas empresas faziam a logística, forneciam o mobiliário e adequavam os andares dos prédios, recebiam as ligações, etc.

Os trabalhadores terceirizados, nas recepções, por exemplo, são demitidos e re-contratados com frequência, ano atrás de outro eles podem até manter as funções, mas começando de zero a cada recontração. A legislação permite a contratação em atividade-meio na indústria petroleira. Mas no cenário de COVID-19 o avanço da empresa em redução da jornada e salário não perdeu impulso, já implementada e aceita parcialmente entre os administrativos de nível superior. Isto é, existe uma possibilidade até de contratos avulsos de assessoria, consultoria, terceirização da atividade – fim da petroleira.

O início da terceirização, no marco jurídico desde 1974, a lei 6.019, o TST, que posteriormente escreve na súmula 331, diferenciando a terceirização da atividade-fim e a terceirização da atividade-meio é um obstáculo para a reconhecimento dos próprios trabalhadores como classe, como explorados. Essas atividades são conhecidas também como complementares ou secundárias, para essa época em ofícios e funções delimitadas (vigilância, limpeza, portaria, conservação, recepção, etc) terminaram fora do escopo das organizações sindicais da indústria petroleira. Não existe empecilho algum para que a palavra acessórias tenha um significado de serviços profissionais do mesmo tipo aos trabalhadores de nível superior na Petrobras. (SARAIVA R, 2016)

“A “Fitel Service Ltda., prestadora de serviços para a Petrobrás no atendimento de recepções em prédios administrativos como EDISE, EDISEN, EDICIN e também no CENPES, estão sem receber os salários de fevereiro e 13 dias de março. A Fitel também não pagou pelas rescisões contratuais. 100 recepcionistas (Carta n. 86 – Trabalhadores da Recepção). “Não pagaram nada do nosso salário e nem da nossa rescisão, deixando a gente sem renda nenhuma, não se importaram com os nossos compromissos. Em época de COVID-19 deixaram alguns sem receber o Seguro Desemprego e nem conseguiram o auxílio emergencial. Isso foi a maior crueldade que fizeram conosco” (CORRÊA, 2020a)

A diferenciação da atividade-fim, da atividade-meio é parte do processo de privatização, a indústria petroleira como processo de produção abrange muitas atividades, não apenas a extração. O sistema Petrobras ia até a distribuição para

consumo de petróleo, óleo e gás e derivados. Pela natureza semicolonial do país, uma empresa do tipo é alvo de tentativas de segregar segmentos do sistema para ter maiores lucros. Mas o destaque aqui é certo tipo de acomodação com essa diferenciação da atividade que naturaliza o processo de privatização e que produz nas direções sindicais majoritárias uma omissão de resposta para o que era o sistema Petrobras.

As direções majoritárias separam, artificialmente, as reivindicações econômicas e trabalhistas das de preservação do sistema. As greves não são do sistema, terminam agindo na mesma lógica da burguesia semicolonial, são segmentadas, por unidades, da separação da categoria petroleira e o resto. Na greve da RLAM, a diretoria explica que tem pendência trabalhista, a venda da refinaria não é a questão em si (FUP, SINDIPETRO BAHIA, 2021). Com a venda da participação da petroleira na BR, o resto do sistema Petrobras começou a se esfacelar, colocados à venda: Refinaria Landulpho Alves RLAM, na Bahia; Refinaria Presidente Getúlio Vargas REPAR, no Paraná; Refinaria Alberto Pasqualini REFAP, no Rio Grande do Sul; Refinaria Gabriel Passos REGAP, em Minas Gerais e Refinaria Isaac Sabbá REMAN, no Amazonas.

Se só interessam as questões trabalhistas, como argumenta a maioria da diretoria sindical, as consequências posteriores para os petroleiros terão as mesmas características das reivindicações dos recepcionistas da Fitel Service. O regime de trabalho muda como o processo de privatização, não existe evidência que sejam fatores separados ou de resolução independente. Nesse sentido a privatização é uma linha de continuidade nos governos do país, nenhum deles consegue privatizar completamente, mas cada um aprofundou na medida em que a correlação de lutas dos trabalhadores permitiam, essa política teve oscilações, mas em essência permanece inalterada.

No governo Bolsonaro, e com a tática de “passar a boiada”, a direção da Petrobras consolidou em 2020 o processo mais intenso e rápido, historicamente, de venda da sua participação em um conjunto de concessões de campos e de ativos do sistema.

A terceirização da força de trabalho, que se inicia formalmente com um “modelo de negócio”, onde uma outra empresa entra num fragmento do processo produtivo sem que necessariamente a Petrobras se transforme numa empresa privada totalmente, é a evidência de uma tática de privatização contínua. Aos poucos esse “modelo de negócio” entra fazendo parte, na prática da atividade–fim, ainda que formalmente passe a ser uma atividade-meio. O “modelo de negócio” de partilha e concessão igualou a atividade-fim da Petrobras com outra estrangeira. Em tese foram igualadas as condições de negócio, só que entre países imperialistas e semicoloniais não existem condições materiais iguais.

Os parágrafos anteriores emolduram as condições em que deve entender-se o processo de intensificação do trabalho, em particular o chamado efetivo mínimo, a quantidade de trabalhadores em função do lucro, do “modelo de negócio”, nas palavras da gestão da diretoria da empresa. Não um simples problema trabalhista.

Hoje a empresa está centrada em exploração e produção E&P, as comunicações institucionais destacam essa característica, isto é, afirmar com outras palavras que o

sistema está se desmontando aos poucos. No resumo apresentado para 2020 – 2024 do plano estratégico é eloquente que dos investimentos totais, o 64,3% vai para E&P, para refino só 6,1%; para o que tem a ver com pesquisa e gestão da produção em geral, gasto corporativo, despesas administrativas é de 3% (AGÊNCIA PETROBRAS., 2019).

Do ponto de vista da legislação brasileira (BRASIL, 1972) os trabalhadores deveriam ter um tipo de regime de trabalho que a indústria petroleira mundial assume por necessidade de adequação ao trabalho intermitente na produção. A conjuntura de COVID-19 permitiu que a Medida Provisória 936 de 2020 chegasse a manter a jornada, reduzindo o salário. A FNP, depois, derruba juridicamente o plano de resiliência da empresa, a redução de salário não aconteceu.

De novo o “modelo negócio” valorizou o capital, enquanto desvalorizou o trabalho assalariado em forma extraordinária. A tendência do “modelo de negócio” é nivelar por baixo os salários de trabalhadores offshore e onshore. Se os trabalhadores do setor offshore, E&P vão ser quantitativamente maiores se comparados proporcionalmente com os onshore, a empresa tem menos possibilidades de realocar temporariamente trabalhadores descomissionados ou sobrantes porque o corporativo é cada vez menor. As demissões em massa dos trabalhadores terceirizados offshore por causa do preço internacional flutuante do barril de óleo podem ser o mesmo horizonte para os concursados.

O efetivo mínimo também é uma discussão que se relaciona estreitamente com desvios, incidentes e acidentes. Apesar de que os trabalhadores não tenham conhecimento sistemático sobre acidentalidade ou de gestão do risco, como tem a empresa e suas equipes de engenharia de segurança do trabalho, os trabalhadores de base ou os dirigentes sindicais têm a percepção clara que o recorte de pessoas nas áreas de trabalho significa aumento do sucateamento, de falta de manutenção e de aumento de risco de acidentes, aumento dos agravos na saúde deles. De fato, o efetivo mínimo está relacionado com aumentos absolutos de exploração.

Na conjuntura o tempo de trabalho foi estendido, o efetivo mínimo se mantém, mas as tarefas aumentam, em pequenas pendências, por exemplo; a troca de filtros de ar-condicionado passa para limpeza deles porque os suprimentos não chegam para trocar por novos; a corrosão ambiental faz necessária pintura nova de manutenção e sinalização de áreas específicas, passa para tarefas que priorizam repintar a sinalização com material que tenha a mão, entanto a contratada da pintura chega.

Ou para pendências de maior risco para os trabalhadores e para a produção de poço nas plataformas, por exemplo: é necessário uma equipe de operação específica para a parada e o retorno programado. Sem essa equipe específica e especializada o histórico da gestão, transmissão da experiência e a necessidade de manutenção na parada ou no retorno faz que as informações fiquem truncadas e as equipes despreparadas para o risco.

Acontece de forma similar para os trabalhadores que estando em casa, em tese, estão poupando o tempo de deslocamento, sofrendo menos desgaste físico e psíquico pelo clima emocional derivado da situação violenta na região metropolitana. Terminam também como os trabalhadores do setor operacional, adensando o tempo

da jornada em quantidade e intensidade de tarefas, isso facilitado pelo “confinamento” no lar (que também produz um clima emocional, no mínimo estressante) (LOBÃO A, 2020).

5.4 A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS, O ASSÉDIO

Encontramos muito conveniente citar, as palavras; *gestão de pessoas*, escritas pela empresa Price water house coopers PWC (2008), uma multinacional de consultoria empresarial para delimitar os impactos que a evolução dos negócios trará para o *público interno* na companhia, os trabalhadores. De forma eufemística a consultoria descreve o Plano 2020 como um desafio. A apresentação realizada em 2008, no meio da maior crise econômica mundial depois do pós-guerra, com epicentro nos Estados Unidos de América EUA aponta várias táticas para alcançar seu objetivo estratégico de 2020. Uma das táticas definidas é a *gestão de pessoas*, ela define em forma precisa como a meritocracia e o sistema de consequências deve estar relacionado diretamente com remuneração. Dessa forma a consultoria delimita os impactos para o *público interno* sem interferir no *público externo* e o *grupo de interesse*, os investidores proprietários da empresa.

Em outras palavras, as nossas, essa empresa de consultoria é relevante para este trabalho porque coloca por escrito com muita antecedência a forma em que a empresa deve lidar com a força de trabalho, na perspectiva de realização do lucro crescente. Ainda que seja um dos fatores geradores de estresse crescente entre os próprios trabalhadores, exacerbados pela competição entre os méritos individuais, o plano de carreira que cada trabalhador almeja e a expectativa de remuneração suficiente ou adequada para eles, suas famílias e seu estilo de vida.

Este último alimentado pela ideologia do assenso social dos setores de classe que adotam a “camisa da empresa” como slogan aparentemente nacionalista. Isso pode parecer um processo sadio, tanto quanto aquele patriotismo como aquele de superação individual em procura da qualidade do resultado no trabalho, mas os fatos evidenciam episódios de sofrimento, o possível começo de adoecimento mental, em soma agravamento da saúde do trabalhador.

A gestão de pessoas, como afirma a empresa, faz das condições de exploração do trabalho como determinação da saúde dos trabalhadores um processo mais complexo para ser percebido e conscientemente entendido pelos próprios trabalhadores.

Destacamos a meritocracia, o sistema de consequências relacionadas com a remuneração porque são a base material de um método expositivo dos empresários, da Petrobras e suas subsidiárias. Esse planejamento, seguramente, espera antecipar as possibilidades onde a mão de obra tente resistir à precarização da base material do processo de trabalho. Como a privatização não acontece de golpe, a percepção dos trabalhadores na base é desigual e não homogênea. O que o trabalhador observa como mais facilidade é o trato individual, os méritos dele, a valorização dele pela chefia.

Conseqüentemente, continua a empresa, os “colaboradores” (leia força de trabalho) deverão passar por uma “transformação cultural por mérito” (leia reduzir a quantidade de postos de trabalho e acúmulo de funções) para adequar-se ao número necessário para a produção (operação) e a gestão da mesma (administração). A política de gestão de pessoas motiva aos “colaboradores” com “desafios na transformação digital do emprego” e um estímulo que melhoraria o ambiente de trabalho com pagamento de “prêmios” que em realidade é um recorte progressivo da conquista histórica conhecida como Programa de Participação nos Lucros e Resultados PLR por ganho de Lei (BRASIL, 2000).

Os “colaboradores”, eufemismo usado nas comunicações padrão da empresa, tem como finalidade apresentar uma convivência pacífica entre gestores, investidores e colaboradores, onde atitudes proativas e consenso eliminam ou atenuam ao tolerável os conflitos. Esse discurso disfarça, exaltando a meritocracia, as brechas entre novos e antigos, entre trabalhadores com faixas etárias diferenciadas, entre os tem aptidão para o manuseio de ferramentas informacionais e os que devem passar por reciclagens, ou devem pedir para sair.

Escondido, no conceito meritocracia, também está a oportunidade de aumentar em forma absoluta ou relativa a extração de mais-valia, seja porque abre possibilidades de intensificação do trabalho ou aumento da jornada de trabalho. É dessa forma em que gestão de pessoas, meritocracia, conseqüências e remuneração devem ser entendidas neste texto, como fazendo parte da determinação social dos agravos à saúde do trabalhador.

Em Marx, a palavra violência está ligada com a exploração capitalista, é o que ele denominou como o despotismo do capital, na própria exploração como nas diferentes formas de introduzir mecanismos técnicos e tecnológicos no processo de trabalho. No O Capital (MARX, 2017, p. 142, livro 1, capítulo 13), aborda o tema do maquinário na grande indústria. Os empresários da época introduziram, para o manuseio desse maquinário, diferentes tipos de trabalhadores, a força de trabalho masculina é alargada até as mulheres adultas em jornadas convencionais e finalmente as crianças, em jornadas extras, para manter a máquina em funcionamento.

No caso da empresa, hoje quer estimular a adaptação do trabalhador para a transformação digital do emprego. Quem consiga adaptar-se às transformações ganha um prêmio, quem não perde. A gestão de pessoas não treina, não está preocupada pelo tempo de transcrição, só reconhece que tem o mérito ou a capacidade de ter-se mantido ou oferece um plano de demissão voluntário.

A gestão de pessoas contemporâneo pode ser catalogada como o despotismo que Marx citou no livro 1, do capítulo 11 quando faz a descrição do “próprio processo de produção a ser dirigido – que é, por um lado, processo social de trabalho para a produção de um produto e, por outro, processo de valorização do capital –, ela é despótica em sua forma. Com o desenvolvimento da cooperação em maior escala, esse despotismo desenvolve suas formas próprias.” (MARX, 2017, p. 505)

O despotismo no caso contemporâneo não é unicamente pela incorporação massiva de crianças e mulheres nas relações de exploração, é também a combinação com jornadas extenuantes e/ou introdução de tecnologia informacional que possibilitam maiores velocidades no processo de produção, de aumento nas metas, etc. As reivindicações contemporâneas levantam demandas, com a entrada em massa de contingentes de mulheres, como o pagamento isonômico de salários com os homens nos mesmos postos de trabalho. Essa reivindicação é consequência, entre outras, dessa violência que Marx já denunciava.

A empresa em seus relatórios de sustentabilidade anual informam sobre os avanços da política de promoção para as mulheres no escopo organizacional, informam sobre os investimentos em projetos de promoção da infância, da educação de jovens em comunidades empobrecidas. Essa informação, em si mesma, já é um reconhecimento de que esse problema existe, ainda que essa demanda tenha um tratamento pelos gestores da empresa mais formal ou publicitário.

Hoje, o despotismo, só pode ser explicado como intrínseco ao sistema social, ainda que as empresas devem realizar ações sustentáveis, produto dos problemas objetivos, essas ações só mascaram ou amenizam a existência deles. O registro nos relatórios de sustentabilidade da empresa sobre políticas afirmativas para os trabalhadores mais explorados como as mulheres, as negras e os LGBT é um resultado positivo das lutas dos trabalhadores de épocas anteriores. Não é para acreditar na *responsabilidade social* ou altruísmo empresarial. Ao contrário, os empresários sabem que os preços de seus investimentos nas bolsas de valores do mundo, oferecem mais atratividade e aumentam a valorização, enquanto têm um mínimo de políticas de sustentabilidade, um mínimo de conformidade com ações que melhorem o clima organizacional. Em qualquer caso não mudam as condições de exploração na determinação da saúde do trabalhador.

Nos relatórios de sustentabilidade da empresa veio consolidando-se a chamada Política e ações de conformidade, a empresa responde a demandas da realidade. A primeira delas, as contradições derivadas da corrupção, ética versus Lava Jato, uma dicotomia que evidencia uma característica da natureza do sistema social que teria de um lado corruptores e de outro corruptos. Por outro lado, essas ações de conformidade também pretendem apresentar uma suposta transparência nos negócios e a viabilidade da responsabilidade social. Essa transparência resulta contraditória porque esbarra com a característica da natureza da propriedade privada dos meios de produção, que tem no segredo comercial a chance de realizar mais lucro. Essa conformidade é um tipo de pré - requisito com a moral dominante, com adaptações localizadas para que o conjunto siga como o planejado (PETROBRAS, 2016, p. 27).

Dispositivos como ouvidoria na empresa tinham, e tem, o objetivo de evacuar pressões na base dos trabalhadores que veem ameaçadas suas conquistas. Em 2016 e em 2019, esse tipo de mecanismos canalizam formas de resistência dos trabalhadores, elas foram registradas como queixa ou reclamo. Numa primeira sistematização como o *público interno*, 26% dos registros foram para gestão de pessoas, questões sobre medicina suplementar (AMS) foram da ordem de 45%. Em 2019 caem os registros para 19% em gestão de pessoas e para 36% as relacionadas com medicina suplementar. Mas em 2019 a empresa teve que destacar

registros diretamente como denúncias, habilitar sigilo para os denunciantes e garantias para o tratamento dessas informações. As denúncias, sem desenvolver no relatório, foram apresentadas da seguinte forma: **37% para violência no trabalho**, 35% para fraude e corrupção, **16% para segurança meio ambiente e recursos humanos e AMS**, a empresa canalizou os problemas que já foram informados como preocupações da PWC em 2008, os *impactos no público interno*, que se constituem, é bom repetir, em evidências no agravo da saúde dos trabalhadores.

“A maior parte das denúncias relacionadas aos temas de fraude e corrupção versou sobre favorecimento. Em relação às denúncias sobre violência no trabalho, a maior parte foi referente à ofensa. Sobre danos ao patrimônio e extrapatrimoniais, a maior parte foi referente à segurança patrimonial; e sobre recursos humanos e Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS), a maioria foi referente a desvio de função e concurso público.

No que diz respeito à promoção da transparência e ao acesso à informação, reeditamos o nosso Manual de Transparência. Além disso, conduzimos, ao longo do ano, atualizações e inclusões no Portal de Transparência, adequando-o à legislação pertinente e facilitando a navegação pelo cidadão. Em relação ao Serviço de Informação ao Cidadão - SIC, encerramos o ano entre os cinco órgãos ou entidades mais demandadas de todo Poder Executivo Federal e apresentando alto índice de fornecimento das informações solicitadas.” (PETROBRAS, 2020b, p. 66)

Um dos indicadores apreciados para a remuneração da companhia no cenário do mercado de ações global são os acidentes de trabalho, as fatalidades (segundo eles o destino). Para muitos empresários o chamado *Custo Brasil* é um elemento regressivo nos custos de operação das empresas, entre eles também deveríamos incluir só valores que devem entrar na folha de pagamento por risco de acidentalidade, por insalubridade, por periculosidade, etc Para a empresa são custos de operação, no perfil de mercado aberto de ações indica confiabilidade, os números devem ser próximos de zero, por exemplo: para segurança saúde e meio ambiente, para a taxa de frequência de acidentados com afastamento (TFCA) usado até hoje, e para a taxa de acidentes registráveis (TAR); os números usados desde 2015 até hoje.

“uma das métricas de topo de nosso Planejamento Estratégico, a qual consiste na redução de 36% da Taxa de Acidentados Registráveis (TAR). O número de 2,2 acidentados por milhão de homens-hora em operações em 2015 deverá atingir 1,4, no máximo, em 2018, chegando a um em 2021.” (PETROBRAS, 2016, p. 39)

Este tipo de informações estatísticas são uma ferramenta, um indicador, um meio para sintetizar um parâmetro padrão de uma “boa prática” empresarial, de validade global e não apenas no âmbito brasileiro (na NBR 14.280 de fevereiro de 2001 e os acidentes industriais ampliados). Como pode observar se na empresa a saúde dos trabalhadores tem um comportamento inversamente proporcional aos dados do resto da população brasileira.

Figura 1, Indicadores de segurança e saúde ocupacional, Petrobras.

Indicador	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mortes	13	4	10	16	3	7	6	2	0
TFCA	0.83	0.75	0.72	0.76	0.59	0.58	0.57	0.48	0.35
TAR				2.15	1.63	1.08	1.01	0.76	0.56

Fonte: Relatórios de sustentabilidade da Petrobras, 2016 a 2020

Entre 2001 e 2016 ocorreram 222 mortes de trabalhadores segundo Guida (2020), cabe perguntar, como é que é feita a redução dos números? Era mais despótico em 2001? A gestão de pessoas funciona mesmo? Não! Pois não se trata de maus tratos, ou formas não educadas de tratamento das chefias com os trabalhadores, ainda que a percepção majoritária dos trabalhadores possa ser essa. Em materiais informativos do sindicato, não é usada a palavra gestão de pessoas, é sublinhada as palavras sinônimas de arbitrariedade, conduta das chefias contra os trabalhadores. Mas essa arbitrariedade, pode se confundir com características individuais de um gestor que tem como prática sistemática uma ofensiva para deixar no “escanteio”, na “geladeira”, de lado os trabalhadores catalogados pelos gestores como não proativos, como faltos de habilidade, com motivação deficiente, ou inclusive como problemáticos por ser ativistas sindicais.

A questão do despotismo está indissolúvelmente ligada com a exploração do trabalho. Não é uma conduta individual, um desvio de caráter nem problema moral. É a natureza da sociedade capitalista, uma classe que se apropria do trabalho da outra classe, o relacionamento, se cabe usar essa palavra, entre trabalhadores, burgueses e seus capatazes nunca foi e nem vai ser amistosa. Destacar esta característica não significa ignorar esse despotismo, e menos combatê-lo quando manifesto pela chefia, conhecido na base dos trabalhadores com assédio.

Em Vieira o assédio foi destrinchado nos vários sentidos numa pesquisa bibliográfica dele. Na revisão apresenta que “o assunto é geralmente descrito como uma violência de natureza simbólica, repetida de forma sistemática e que atinge seriamente a saúde mental dos trabalhadores” (2012, p. 65). Continua ele, pode também ter supervalorização quando se afirmar que “não se trata fundamentalmente de uma reestruturação do mundo do trabalho que transforma as relações de trabalho” e que como consequência o assédio está enquadrado nessa reestruturação. A “produção crescente de riqueza material agrava o problema, pois toda a riqueza acumulada se torna um pressuposto de um novo ciclo de valorização, um ponto de partida que requer mais aumentos de produtividade e assim indefinidamente.”

Também destaca como o trabalho de Gaulejac que define a gestão, a administração de recurso humano como uma ideologia que conduz, leva aos trabalhadores a “uma concepção subjetivista da ação, a ideologia da realização de si mesmo, que transforma as contradições sociais em problemas relacionais” (2007, p. 189). Na realidade o trabalhador internaliza essa ideologia e em função do mérito individual desconhece que o processo de trabalho do qual participa é uma contradição do

capitalismo explicada: “entre a imensa riqueza material acumulada e o trabalho morto que somente pode se reproduzir de forma ampliada sugando mais trabalho vivo torna a base dos novos ciclos de valorização cada vez mais estreita, o que, após vários desdobramentos, manifesta-se na pressão exercida sobre os trabalhadores para melhorar continuamente seu desempenho” (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012).

“Nessa perspectiva, o “assédio moral” parece ganhar vida própria e colocar-se acima das relações materiais e sociais, sendo percebido como uma prática autônoma, independentemente dos sujeitos e da sociabilidade da qual emerge. Ele é que passa a ser visto como origem das relações perversas e do clima negativo que ocorre no ambiente de trabalho, e não as relações características do contexto de trabalho capitalista – com suas contradições e paradoxos – como favorecedoras do assédio ou mesmo responsáveis por torná-lo necessário.” (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012, p. 264)

O sindicato dos petroleiros do Rio vinha apresentando peças de teatro e peças de vídeo dramatizando o assédio moral na empresa, uma ferramenta didática para abrir a discussão. Muitos dos trabalhadores não sabiam, e ainda não sabem, que muitos dos manuais de gestão de pessoas, de gestão de risco inclusive, os trabalhadores são caracterizados como indivíduos, parte da produção da empresa, uma espécie de peças que devem se relacionar de forma coerente com os processos de produção.

No discurso da empresa, o trabalhador é um colaborador, um cliente interno, por isso o problema evidenciado, crescente absenteísmo é entendido e gerido de forma a minimizar o custo, benefícios e taxas previdenciárias, para a empresa. Como segundo eles não se trata de um problema de saúde ocupacional, os programas apontam para resolver as inadequações de comportamento dos colaboradores. É claro que a empresa não reconhece que a gestão de pessoas é, em última instância, assédio moral, é estresse relacionado ao trabalho, são situações de intimidação, de sofrimento psicofísico, que termina obrigando aos trabalhadores aceitarem flexibilização no regime de trabalho para atenuar esse sofrimento.

Em 2013 ganha destaque a saúde mental, os dados estatísticos da própria empresa nos relatórios de Programa médico de saúde ocupacional PCMSO apresentados, por norma, nas reuniões das CIPAs. Os números de absenteísmo não eram convenientes nem pelos custos, apontados acima, mas também porque afetam a imagem da empresa no mercado de ações. Nas informações que o setor SMS da companhia oferece para as CIPAs reconhecerem o problema, apresenta um programa de saúde para acompanhar e resolver ou controlar o problema individual.

O assédio moral se apresenta como sofrimento experimentado por uma pessoa e aplicado por uma outra pessoa, em geral alguém acima na hierarquia de quem experimenta, em geral a chefia ou o gestor num setor delimitado da empresa. Ainda que essa ação seja dessas características particulares, não entendemos aqui que se trate de um problema de violência individual no trabalho. O perigo do entendimento da particularidade individual do assédio pelos trabalhadores é que terminariam enxergando e compreendendo igual que a gestão de pessoas corporativa. O fato de constar na pauta dos relatórios de sustentabilidade, coincidindo até com a consultoria PWC em 2008, evidencia a intencionalidade de amenizar, conciliar a

exploração dos trabalhadores, é claro que sem assumir que explora aos “colaboradores”.

A consultoria apresentada pela PWC, 2008, já prevê para 2020 como “as questões {...} “Relações Sindicais e Trabalhistas” e “Sustentabilidade dos Benefícios Saúde e Previdência Complementar” em virtude de:

relevância para as mudanças relacionadas à gestão de pessoas e;
impacto no valor da Companhia e na percepção dos públicos de interesse.” (PRICEWATERHOUSECOOPERS, 2008, p. 6)

Nos processos de privatização essa primeira questão é muito importante, não unicamente pelos passivos trabalhistas numa eventual venda; mas também pela percepção do impacto no valor da bolsa, dos dividendos, da remuneração para acionistas.

Entre as sugestões mais importantes da PWC, destacou, a necessidade de “implantar um programa de remuneração variável forte e por resultados.” Também “criar políticas claras e sistema de consequências em sua totalidade: custos, RH, logística etc.” Estamos na frente de uma empresa que se apronta para a venda; mantém leilões de campos de petróleo. Neste caso a exigência nos resultados não é unicamente para os ativos patrimoniais; também aplica para os “ativos do ponto de vista do capital humano”, como afirma a PWC, como os vários planos de demissão voluntária que fazem que o serviço de terceirização seja cada vez mais abrangente. É sobre esses serviços terceirizados que o sistema de consequências deve sincronizar os contratos desses serviços e sua fiscalização, função predominante hoje da força de trabalho da companhia.

O Plano de demissão calculado no Relatório de sustentabilidade de 2019 está “projetando economizar R\$ 552 mi até 2025 com Plano de Demissão Voluntária PDV na subsidiárias {TRANSPETRO neste caso}” “visa promover a adequação do efetivo marítimo às ações de gestão ativa da frota” (CORRÊA, 2020d) “Em entrevista {...} Castello Branco escancarou seu plano de demissão em massa, embora insista em dizer que não as pratica. Segundo ele, além do PDV, que colocaria para fora 10 mil empregados {...} avaliação de desempenho, que será utilizada como ferramenta demissional.” (LOBÃO, 2020)

Para os que ficam empregados um dos impactos do regresso para o trabalho presencial é o Smart office, anunciado desde 2019 como uma das possibilidades de melhorar a habitabilidade nos prédios administrativos da empresa. A palavra habitabilidade denota a disposição de ser um lugar para permanecer, se encontrar, interagir e ser criativo no trabalho. Seria?

Na prática, a empresa precisa do empilhamento de trabalhadores, concentrados nos três prédios do Rio. Concomitante com a política de venda, de privatização, na prática diminuir o passivo trabalhista é coerente, também precisa deixar de gastar seu orçamento em grandes andares de escritórios e aproveitar todas as possibilidades tecnológicas para diminuir custos (LOBÃO, 2020a). A implementação de reformas arquitetônicas, o smart office, é um efeito colateral das mudanças no regime de trabalho.

“vem tensionando muito as relações de trabalho, num misto de violência e assédio que, vai adoecendo e minando os trabalhadores, sua capacidade de entrega, os afastamentos por motivo de saúde e, ao final de tudo, sabemos que estes tendem a ser duplamente penalizados; É claro que sabemos do desejo de parte dos trabalhadores em trabalhar em teletrabalho mesmo após a pandemia. Contudo, há que se considerar com muita seriedade os riscos e armadilhas colocados por essa modalidade, especialmente no atual momento do país e da empresa, em que seus gestores foram ali colocados para implodir a Petrobrás e seus trabalhadores por dentro. Ou seja, tenhamos a certeza de que essas mudanças certamente têm muito mais a ver com redução de custos e precarização do que com modernização ou criatividade. Aproveitam-se de um momento de fragilidade dos trabalhadores e do receio do retorno prematuro ao trabalho presencial, ainda num estágio crítico da pandemia, para lhes perguntar quantos dias fariam teletrabalho”(LOBÃO, 2020f)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta conjuntura, sem negociação ou luta previa, a patronal terminou impondo mudanças nas condições de trabalho aumentando a exploração de fato. Isso a empresa chama de aumento de produtividade, diminuição de custo administrativo corporativo e maiores remunerações para os proprietários, para os investidores. A empresa terminou impondo despoticamente o sumiço do repouso logo das jornadas dobradas ou normais; trabalhadores que estão de folga são convocados para reuniões via Teams, no suposto que o aplicativo facilita, e não interrompe o repouso; nas plataformas os trabalhadores deveriam usar sete dias ou mais de sua folga para fazer a triagem sanitária antes de abordar o turno; a empresa estabelece tempo regressivo de 10 minutos para a troca de serviço nas áreas operacionais; a imposição de tabelas de escala de turnos homogêneos para unidades com processos diferentes de produção (terminais aquaviários, usinas térmicas ou administrativos), sem nenhuma consulta com a base ou sindicato; a empresa alterou os turnos de plataformas de 14x21 para 21x28 e para 21x35; trabalhadores operacionais em tarefas de controle ou manutenção predial devem cumprir com doze horas contínuas, virando em unidades pontuais turno de doze horas sem que a volta para a casa seja resolvida pela empresa. ⁴

Amparando se na pandemia a empresa não afastou trabalhadores com comorbidades, não diminuiu a exposição deles nem dos de mais de sessenta anos, tanto quanto no processo de trabalho como no transporte público; trocou turnos de oito para doze horas em centros de controle remoto para a operação sem prévia consulta com os trabalhadores ou a o sindicato; o teletrabalho significou a superposição de tempo de folga, com tempo de trabalho; o efetivo mínimo que manteve a empresa em todas as áreas operacionais contrata com a superlotação

⁴ Hoje o jurídico do Sindipetro RJ e a FNP, ganharam contra a empresa o tempo de repouso, uma liminar favorece a Federação contra as mudanças de turno nas plataformas, as tabelas de escala de turnos homogêneos foram freadas pela ação do sindicato, o transporte por conta da empresa para trabalhadores exaustos após jornada também foi ganho.

em aeronaves e aeroportos para plataformas, devido ao raciocínio de redução de custos; nenhuma planificação da empresa impediu que os tempo de afastamento por doença, suspeita ou comprovada a infecção por coronavírus, dos trabalhadores nas plataformas fossem usufruídas em forma completa nos alojamentos das mesmas; de forma geral a empresa não atendeu os chamados dos trabalhadores e o sindicato para realizar trocas de turno do interesse dos trabalhadores, foram feitas solicitações pontuais para troca de turno para doze horas em várias unidades com processos de produção diferenciados, sempre para diminuir o risco e a exposição.⁵

Na aplicação do teletrabalho para os trabalhadores da gestão da produção, os administrativos, a empresa teve grandes reduções de custo e maiores patamares de mais trabalho. Os operacionais, trabalhadores da produção, realizaram mais funções, mais tarefas nos mesmos turnos ou dobraram mais do que já faziam antes. Isso empregando os recursos técnicos e tecnológicos mais adiantados que tem essa indústria offshore, os FPSO. Isso mesmo aconteceu com a operação dos terminais aquaviários e os centros de controle de operação remota (salas de painéis de monitoramento nos prédios da cidade) da base do sindicato. Na aplicação compulsória de trocas de turno o objetivo da empresa era diminuir os passivos trabalhistas, custos corporativos.

Na conjuntura da pandemia, a diretoria da empresa combinou a extensão do tempo de trabalho da jornada e a intensificação do tempo de trabalho para aumentar a exploração dos trabalhadores. Essa combinação, nos termos marxistas, foi a responsável pelo aumento do lucro e, conseqüentemente, pelas quantidades de mais trabalho no processo de produção. Isso aconteceu, em particular, na bacia de campos. Centro da operação das FPSO com maiores capacidades de extração e produção da empresa no país. O forte investimento de composição orgânica de capital é um dos equipamentos tecnológicos mais sofisticados em eficiência e em eficácia na extração e produção, mas acompanhada da esperteza de equipes de trabalhadores que foram obrigados a trabalhar além dos 14x28, juridicamente legais. O trabalho coletivo ampliou a força motriz dos processos socialmente combinados e cientificamente ordenados, contingentes de trabalhadores nos terminais aquaviários e refinarias, com turnos de trabalho de 12h, mantinham a circulação e distribuição do processo de produção. Simultaneamente, outro contingente de trabalhadores fazia a gestão da produção desde seus próprios lares, no teletrabalho. Nos termos marxistas, a mais-valia absoluta e relativa tinha se efetivado.

Ainda que possa ser argumentado que é temporário, que uma vez na “nova normalidade”, os efeitos dessa conjuntura, justificados pela empresa na legislação de emergência, que disponha e autorizava situações excepcionais (com as Medidas Provisórias) finalizaram. A exploração aconteceu, usando a oportunidade da conjuntura da pandemia foi redobrada, o capital aumentou seu lucro, os investidores desta empresa de capital misto se reafirmaram os pilares estratégicos explicados

⁵ É bom lembrar que o jurídico do sindicato ganhou a obrigação da empresa para entregar informação sobre COVID 19 nas unidades, isso teve desdobramentos posteriores com reuniões semanais onde os representantes do sindicato participaram. Isso não necessariamente significa que a empresa esteja respondendo com medidas sanitárias completas. Por exemplo: superlotação em aeronaves e aeroportos para plataformas não acabou, as incertezas sobre a volta ao trabalho presencial não estão resolvidas, a desinformação da empresa para com os trabalhadores ainda é regra.

nos relatórios de sustentabilidade. O processo de privatização, que não começou agora, adiantou vários passos nesta conjuntura.

A luta sindical é conhecida como “luta economicista”, porque está centrada no problema concreto de negociar o salário. De fato, a instituição sindical está desenhada para a negociação dentro do regime capitalista. Mas as contradições do próprio regime capitalista, muito mais expostas agora na pandemia, evidenciam o retrocesso material, não só salarial mas também das condições de trabalho, da sua própria crise agravada pela privatização do que resta do sistema Petrobras.

Vamos lembrar, os termos do MOI (*a saúde não se delega*), vistos os resultados das negociações do ACT e a oportunidade que usou a empresa (e seu EOR) da pandemia de COVID-19, a saúde dos trabalhadores foi “*delegada*” para a empresa. A maioria da direção sindical declarou que a negociação do ACT foi boa, a minoria pelo contrário afirmou que a negociação foi ruim e o ACT não foi bom, mas tivemos de aceitar a derrota. Esta última é a posição que permite aos termos do MOI manter validade, pois é franca com os trabalhadores, não é derrotista porque a tarefa, apesar do retrocesso, segue colocada.

Não teve uma “*validação consensual*” de como seriam tratadas as ações contra a exposição ao vírus, que publicamente é das mais altas nas empresas brasileiras; mas no que diz respeito dos organismos, os poucos onde tem participação os trabalhadores de base ou os representantes sindicais, as CIPAs, as Comissões SMS apenas foram informadas dos protocolos sanitários que a diretoria e seu EOR adotaram. Do ponto de vista do significado de nocividade no ambiente de trabalho, o conceito usado também pelo MOI, se mantiveram as condições anteriores, na pandemia, os agravos à saúde pioraram. No teletrabalho a responsabilidade é dos próprios trabalhadores, acidente de trabalho de fato deixou de existir nas estatísticas da empresa. Nem segurança sanitária contra o vírus foi concordante com os protocolos das instituições especializadas.

A conjuntura da pandemia escancarou como estão sendo escrachados os trabalhadores no mundo, mas em particular os trabalhadores da categoria que nacionalmente é reconhecida como privilegiada, pelas condições trabalhistas médias no país.

A realidade concreta está agravada por uma crise econômica aberta desde 2008 no país. O chamado processo de desindustrialização é agravado pela fragmentação e privatização do sistema Petrobras. A venda dos ativos e redução de custos corporativos, significou o escracho contra os trabalhadores em plena pandemia. O novo coronavírus escancara o sistema social imperante, o inimigo não é o Sars-coV-2 como os próprios capitalistas gritam. Os governantes do sistema social apresentam de forma escandalosa ou cínica a natureza de sua própria existência, a reprodução do lucro usando os trabalhadores até a morte. (ROBERTS, 2021)

Os capitalistas de plantão, os capitães Bolsonaros no mundo transmitem o adoecimento do material particulado, fazendo que o perigo se transforme em grave e iminente risco, onde mais de 513.000 pessoas mortas no Brasil são prova disso.

Caso seguir metaforicamente a norma regulamentadora deveríamos embargar os capitalistas de plantão.⁶

A exploração da força de trabalho na conjuntura aumentou e teve seu reflexo na remuneração total, ela de fato diminuiu, o salário variável, os adicionais legais e até os benefícios foram rebaixados em forma diferenciada para vários tipos de ofícios e postos na empresa.

Usando a justificativa da pandemia. O salário-base teve recorte com nome Plano de resiliência desde 2019 e como a autorização da MP 936 em 2020, aprofundou o recorte. Ainda que não tenha sido abordado neste texto, o ACT 2020 - 2022, é necessário registrar que não houve aumento salarial na pandemia. O desajuste como o poder de compra congelado faz com que o salário termine diminuindo, retrocede, porém os preços dos alimentos, dos produtos para subsistência aumentam. Os valores dos benefícios, o plano de saúde em particular, como a AMS ficaram habilitados, nas cláusulas, para que a empresa execute seu pilar estratégico de “redução de custo de capital”, em resumo regredir AMS, enquanto benefício. E se mantêm no ACT vigente as cláusulas do anterior, que autorizam demissões por “excedente de pessoal”. Os planos de demissão voluntária não são demissões em massa, para eles são a “estruturação de uma nova cultura de mobilidade” incentivada (PETROBRAS, 2020b).

Do ponto de vista material a mudança no regime de trabalho na conjuntura teve um retrocesso maior no salário real, considerando que a produtividade aumentou (segundo a empresa). A pauta histórica de luta por salário com ganho real e produtividade (SINDIPETRO RJ, 2016) voltou a ser perdida na imposição do ACT, mas é necessário repetir que foi numa situação de vulnerabilidade dos trabalhadores no meio da pandemia, essa de situação explica, em parte⁷, esse aumento de produtividade. Isso só se consegue porque de fato aconteceram mudanças no regime de trabalho, que acarretou um aumento na exploração e por tanto um aumento na mais-valia que tiram da força de trabalho.

Uma fração de tempo cada vez menor da jornada de trabalho completa pagaria o salário que a empresa entrega em troca das 40 ou 36 horas de jornada. Uma fração de tempo cada vez maior, e nesta conjuntura, de tempo extra, foi retirado do tempo individual e coletivo da força de trabalho, que em tese já faria parte da jornada paga.

A extensão de tempo na jornada de trabalho foi forçada pelas circunstâncias ligadas com a pandemia. Os trabalhadores da produção, operadores, foram declarados essenciais, igual que outros da indústria da construção civil, dos serviços para a produção, entre tantos outros. Ainda que os trabalhadores da Petrobras e algumas terceirizadas tenham transporte próprio para deslocamentos, a exposição, o distanciamento físico não teve efeitos práticos na quantidade de casos confirmados de COVID-19. Essa situação aplica para os trabalhadores com exposição ao vírus

⁶ Nos relatórios de sustentabilidade da empresa, é bom lembrar, as mortes são fatalidades, uma espécie de desígnio do destino.

⁷ A possibilidade de explicar esse aumento de exploração é que não teve greve sanitária nacional da categoria, nem greve nacional contra a venda da RLAM Bahia, em geral as respostas foram fragmentadas e apenas para teatralizar lutas que tinham por objetivo liberar pressão da base e obrigar negociações com a empresa.

nos transportes rodoviários, nos aeroportos; mas também sofreram do aproveitamento dessa mesma situação os trabalhadores em teletrabalho que tinham sua antiga jornada de tempo cruzada com os afazeres cotidianos, caso foram mulheres e negras a consequência é de maior agravamento, 70% segundo a pesquisa para a FNP.

Esse aproveitamento de lucro, como foi noticiado pela mídia, estava traduzido em crescimento de número de barris exportados, em aumento da redução de custo para a empresa, como os em teletrabalho, permite evidenciar a diferença entre o que o trabalhador recebe como salário por sua capacidade de fazer um tipo de tarefas e o tempo que foi obrigado a usar, inclusive subtraindo do tempo dele, de folga, do ócio. O desajuste de tempo entre antes, na pandemia e no “novo normal” vai fazer perceptível a mudança no regime de trabalho. Muitos trabalhadores já percebem a evidência, sem necessariamente saber que são explorados, apenas é compreendido como precarização das condições materiais, o que é certo mas não é o conjunto da situação.

Essa percepção deve abrir a possibilidade de discutir, explicar mais um problema, o desajuste entre o que recebem, o salário pelo tempo que trabalham (segundo a empresa), e o valor em dinheiro que recebem pela venda da força de trabalho, da capacidade de fazer alguma coisa. Como foi que os banqueiros, investidores e donos da empresa conseguiram o maior lucro líquido nesse período? Como foi que isso aconteceu? Porque os trabalhadores tiveram salários reduzidos e jornadas estendidas em nome da situação emergencial?

Do ponto de vista da determinação social, o processo de produção, que é responsável pelo agravo na saúde dos trabalhadores, explica como a Carga de trabalho, segundo Laurell e Noriega (1989), teve como correlato a exposição física ao vírus, infectando trabalhadores próprios, terminou produzindo um Desgaste operário, que agravou a saúde física dos infectados levando alguns a morte, e psiquicamente agravou a saúde mental deles próprios e suas famílias. Entanto os trabalhadores ficavam reféns das diretrizes da EOR em termos de protocolos sanitários, a diretoria da empresa aumentava os ganhos com o mais trabalho. Os investidores receberam boas notícias, lucro líquido recorrente de US\$633 milhões, o aumento na produção de petróleo e gás foi de 5% acima da meta para 2020 (AGÊNCIA PETROBRAS, 2020).

A conjuntura da pandemia tem sido uma janela de oportunidades aproveitada pelos proprietários da empresa. É necessário lembrar que não é uma estatal, é de capital aberto, onde o governo é seu maior acionista, os nomeados pelo governo trabalham para que os acionistas do setor financeiro, de fundos de investimento internacionais (PETROBRAS, 2019c).

A mudança no regime de trabalho fica disfarçada para os trabalhadores em teletrabalho, a internet não é um local no etéreo, longe da chefia, sem controle. Não. É um âmbito digital corporativo, cada trabalhador deve estar logado no sistema, esse é um novo crachá, uma roleta digital. A continuidade do tempo de trabalho e do ócio de cada trabalhador perdem a compartimentação. A comunidade digital de colaboradores facilitará mais ainda o individualismo, a ilusão da meritocracia. Porém, na volta para o regime de trabalho híbrido (presencial / teletrabalho) a força de

trabalho pode encontrar prédios revitalizados e com habitabilidade entre 5.800 a 11.500 postos, ocupação intensiva de cada metro quadrado, garantem os arquitetos da empresa (AGÊNCIA PETROBRAS, 2021b).

Na pesquisa realizada para a FNP, muitos trabalhadores enxergaram aparência do teletrabalho como algumas bondades (DANTAS; PEREIRA; FARIAS, 2020) com a flexibilização de horários, só pretexto de ficar por perto dos familiares, de diminuir drasticamente os deslocamentos. Acredita que tem certa liberdade para a execução das atividades e tarefas, uma pseudo autonomia no manejo do tempo, não tem o gestor assediador no cangote, tem um ambiente de trabalho personalizado e amigável, o controle da qualidade do ar interno é toda dele, a exposição a riscos biológicos e físicos que tinha no prédio de escritório agora é controlada por ele mesmo, até chega a acreditar que pode ser um empreendedor, ser seu próprio chefe.

Do ponto de vista material devemos lembrar que ainda sendo trabalhadores, nem todos têm as mesmas características sociais, diferenças materiais evidentes, além da hierarquização entre os nível superior e nível médio, os operadores e administrativos; por exemplo só 25,9% das pessoas que responderam a pesquisa da FNP trabalham num lugar específico de casa, um escritório particular dedicado para essa função, o resto tem de fazer seu trabalho na sala, no quarto, na cozinha, etc. E o cruzamento como o trabalho doméstico não existe para 30% dessas pessoas, o restante, 70%, está tudo junto e misturado. Pode ser que exista certamente condições ambientais controladas, qualidade do ar interno, como de riscos, mas seria possível interpretar que o percentual seria só entre 25 e 30% desses trabalhadores.

Do ponto de vista da Laurell e Noriega (1989), adotado aqui, esse 70% dos trabalhadores teriam, nesta conjuntura, grandes oscilações devido a que sua Carga de trabalho, o metabolismo do trabalhador, no “novo” contexto do teletrabalho se evidencia em alterações físicas e psíquicas que seu corpo antes não apresentava. Como é óbvio cada casa, apartamento ou kitinete apresenta variadas possibilidades de adaptabilidade ergonômica do modo operatório. O trabalho prescrito abre uma brecha ainda maior com o trabalho real do que no modo presencial. A quantidade de tarefas e operações para produzir se combinam com as condições de manutenção da subsistência de cada grupo familiar. A própria conjuntura, o estresse do contágio, quase fora do controle, o aumento de contagiados ou pessoas falecidas pelo COVID-19 na empresa, somado às práticas de gestão de pessoas podem ter efeitos psíquicos negativos ou contraditórios com a ideia da segurança no lar. Pelas circunstâncias físicas específicas da maioria deles, o desgaste operário, afetação osteomuscular (primeiras queixas no teletrabalho), terminam contribuindo com os agravos na saúde preexistente, com os “novos” distúrbios derivados do processo brusco de adaptação.

Esse conceito de desgaste está referido ao processo de exploração do trabalhador, entendido como a perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica” (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 110). Esse processo metabólico significa maiores consumos de energia, os corpos dos trabalhadores reagem aumentando ou perdendo peso, aumentando a ansiedade, aumentando o cansaço. Essa perda de capacidade é fundamental, porque o trabalhador vende sua capacidade de realizar

uma tarefa, vende sua força de trabalho. Na própria jornada, seja ela presencial ou em teletrabalho, na conjuntura teve uma perda da capacidade efetiva corporal e psíquica derivada da própria exposição ao vírus e seus altos níveis de contágio comprovado (CESTEH FIOCRUZ, 2020) como do processo produtivo em si mesmo e pelas condições em que foi realizado.

Contraditoriamente, num local que deveria passar tranquilidade, sua própria casa se transforma num agravo destrutivo que pode ou não se manifestar como patologia. Pela impossibilidade das ações de inspeção das CIPAs no local de trabalho, que deveria ter, não podemos afirmar que os limites da fadiga do trabalhador estejam embaixo das metas, dos projetos exigidos pela empresa, por sua vez a patronal não tem de onde afirmar que o trabalhador esteja sem sinais de fadiga (LOBÃO, 2020l).

Pelo caminho dos agravos à saúde dos trabalhadores, podemos acompanhar o raciocínio de Berlinguer (1988), ele caracterizou os processos patológicos inter-relacionados com as forças produtivas, isto ligado com as grandes mudanças nos processos de trabalho. Neste caso, a virada de grandes contingentes de trabalhadores para o teletrabalho ou a redução do efetivo mínimo nas áreas operacionais foram comparados paralelamente ao desenvolvimento da sociedade capitalista com força destrutiva para a saúde dos trabalhadores. É a política da “necrogestão” do Castello-Branco na Petrobras” (LOBÃO, 2020g).

Para os trabalhadores, ligados diretamente com a produção, o desgaste é muito mais fácil de se ver. Esse tipo de trabalhadores não podem ser enganados pelos disfarces das bondades nas mudanças de regime de trabalho. Ao contrário, nomeados como essenciais, foram expostos propositalmente na conjuntura da pandemia e ameaçados pela diminuição na composição da remuneração de parte do salário variável ou dos adicionais legais, pelo descomissionamento de plataformas ou pelos planos de demissão voluntária. Centenares de trabalhadores terceirizados foram demitidos nessa conjuntura, os trabalhadores concursados podem enxergar facilmente o despotismo capitalista da gestão corporativa, quando olham para o espelho encontram os terceirizados e sua própria perda da capacidade produtiva, física e psíquica. O sistema social rebaixa salários usando os desempregados para alinhar por baixo aos trabalhadores que ficam na fábrica.

No processo de produção, os trabalhadores offshore, tem como contexto particular, em tese as cargas de trabalho (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 110) que deveriam ser menores, pela exposição física, biológica, mecânica que novas tecnologias de produção introduzidas evitariam. Mas acidentes com extremidades superiores são predominantes, as anomalias são frequentes, porém não afetam o índice TAR (AGÊNCIA PETROBRAS, 2020); do outro lado a maioria dos acidentes são com trabalhadores das empresas terceirizadas. No campo Búzios, a extração de óleo é realizada com os patamares mais altos de tecnologia no país e reconhecidos internacionalmente. As plataformas hoje encurtam o tempo de produção (MARX, 2014b, p. 368, livro 2, capítulo 13.), o alto índice de extração de barris por dia combina por um lado, o trabalho necessário coletivo e a valorização de um contingente de trabalhadores (POB) que na prática não teve diminuição de funções na pandemia, com a “tecnologia de ponta” nas FPSO os trabalhadores viram suas tarefas dobrar.

As categorias Cargas de trabalho e Desgaste do trabalhador dão conta dos agravos na saúde dos trabalhadores vistos no contínuo do processo de produção, como totalidade concreta. Por oposição a gestão de pessoas da empresa aplicam a gestão de risco da medicina e engenharia de segurança do trabalho dominante, entendida ela como probabilidade estatística, como vetor isolado, como compreensão individual e/ou comportamental, de que cada caso é um caso e não tem nexo ocupacional. Em última instância, afirmam que o ato inseguro do trabalhador é a causa imediata e básica do acidente na maioria deles, quando não é o trabalhador, as causas ficam diluídas na gestão corporativa, uma abstração para que as responsabilidades não sejam personalizadas em gestores ou na Petrobras.

O Modelo Operário Italiano MOI foi um exemplo importante para sua época, a práxis dos próprios trabalhadores no conhecimento dos processos de produção, suas tarefas e funções, seu modo operatório, servia para entender os próprios agravos a sua saúde. Isso porque a mobilização, as greves para a época foram solo fértil para a construção de grupos de base que perpassavam as direções estalinistas, burguesas populistas ou burocráticas “pelegas” nos sindicatos para transformar as condições ambientais em seus locais de trabalho.

A necessidade de construir trabalho permanente pela base foi catalogada no Sindipetro RJ, como Organização por Local de Trabalho (OLTs) (SINDIPETRO RJ, 2015), uma tarefa pendente para o movimento trabalhador brasileiro. Mas na conjuntura da pandemia se constituiu como parede de contenção, pois antes dela um processo de discussão sobre acordo coletivo de trabalho de 2019 produziram assembleias que chegaram a reunir milhares de trabalhadores, um feito histórico destacado entre os trabalhadores administrativos. Esse processo de aprendizado, a luta, foi motivado pela aplicação dos pilares estratégicos que os relatórios de sustentabilidade explicam, na realidade, o aprofundamento na privatização da empresa.

Na pós-pandemia as condições de trabalho, a exploração dos trabalhadores, pode ou não reanimar a dinâmica de milhares de trabalhadores. Nós vamos encontrar aumento da acidentalidade, o agravamento da saúde, o desgaste acumulado na pandemia tanto quanto físico como psíquico. Contraditoriamente, a conjuntura da pandemia, manteve e aprofundou alguns elementos que acreditamos que formam parte da experiência histórica do MOI, as chamadas Comunidades ampliadas de pesquisa. Os contatos com pesquisadores sociais, epidemiologistas e uma ampla gama de profissionais envolvidos na temática da saúde do trabalhador foram o fator que colocou em movimento muitos e variados debates, conferências e aulas virtuais com setores da vanguarda das lideranças sindicais e de trabalhadores de base na procura de informação. O CESTEJ – FIOCRUZ de fato já envolve contato não unicamente com Sindipetro RJ, também com outros sindicatos da categoria.

As limitações específicas das organizações sindicais, como instituições do Estado capitalista, fazem que, neste caso, só representem os trabalhadores de uma empresa. Mas, na realidade, a atividade da indústria de petróleo e gás envolve uma série de trabalhadores que deveriam estar numa rede de sindicatos da rama industrial e centralizados numa federação. Mas as características do Estado burguês brasileiro cria, artificialmente, delimitação de categorias numa mesma classe. Na conjuntura da pandemia, os trabalhadores dessa indústria foram declarados

essenciais, isto é, deveriam trabalhar normalmente. Ainda que essenciais, milhares de trabalhadores ficaram sem emprego, petroleiros de empresas terceirizadas de serviços para a produção, as causas são desde o descomissionamento ou hibernação de plataformas, até o teletrabalho. As consequências da terceirização na categoria, no curto ou médio prazo, serão de colocar trabalhador contra trabalhador nos casos de greve da produção ou da própria gestão da produção.

A legalidade ou não de um processo de negociação entre trabalhadores e a direção da empresa esconde deles, propositalmente, a ambiguidade da legislação do Estado burguês brasileiro. A reforma trabalhista de 2017 já era citada com frequência pela diretoria da empresa para negociar individualmente, ou para ameaçar a ida para a CLT e conseguir impor as condições da proposta deles no ACT. Por exemplo, um dispositivo dessa reforma, artigo 611-A, em que se diz que o sindicato deve “participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos”, pode ser potencialmente descumprido. O trabalhador acredita que a lei garante a conquista. O sindicato, a ferramenta deles, entra na ambiguidade da judicialização contra o descumprimento dos direitos. Quando, na realidade, as conquistas dos trabalhadores não são eternas, porque o Estado não é mais do que o comitê gestor da burguesia, representando, simultaneamente, o grupo acionário controlador e os majoritários nacionais ou estrangeiros. Essa fé na Res publica pode fortalecer o lobby parlamentar, mas enfraquece os métodos de luta direta da classe social dos trabalhadores.

Isso em si mesmo é muito significativo para contrapor ao lobby parlamentar como método privilegiado da maioria das direções sindicais da indústria petroleira. Isso se lembramos e comparamos, que não foi só no período da constituinte, mas que é hoje uma marca do comportamento burocrático da maioria sindical que secundariza a luta pelas condições concretas de trabalho. O ardil dessa direção sindical majoritária, a FUP, não é original, o estalinismo italiano, chegou a administrar os negócios capitalistas para a burguesia italiana, era “a via italiana para o socialismo” que já tinha sido anunciado como “compromisso histórico” com a direita em 1956. O outono quente, em 1969, na Itália, deram o recado ao romper com as direções majoritárias, que conciliavam pacificamente com os exploradores.

Anexo 1

Reprodução do Anexo XI Jornada de trabalho do ACT 2020-2022

A figura a seguir descreve a jornada de trabalho segundo o pactuado no ACT vigente, vista a ilustração vamos explicar as mudanças nas condições do regime de trabalho.

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho x Folga
Administrativo	8h	40h	200h	5 x 2
Administrativo - Categoria Diferenciada (Assistente Social)	6h	30h	150h	5 x 2
Administrativo - Categoria Diferenciada (Médico, Dentista)	6h	36h	180h	6 x 1
Especial de Campo	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Especial de Apoio Aéreo	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Sobreaviso	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	6h	33h 36min (média)	168h	4 x 1
	8h	33h 36min (média)	168h	3 x 2
	12h	33h 36min (média)	168h	1 x 1,5

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA PETROBRAS. **Resultados financeiros da Petrobras apresentam melhorias no terceiro trimestre de 2020 | Agência Petrobras.** Disponível em: <https://www.agenciapetrobras.com.br/Materia/ExibirMateria?p_materia=983133>. Acesso em: 12 fev. 2021.

AGÊNCIA PETROBRAS. **Petrobras tem ótimo desempenho operacional em 2020 | Agência Petrobras.** Disponível em: <https://www.agenciapetrobras.com.br/Materia/ExibirMateria?p_materia=983326>. Acesso em: 16 fev. 2021a.

AGÊNCIA PETROBRAS. **Petrobras revitalizará edifício-sede no Rio de Janeiro | Agência Petrobras.** Disponível em: <https://www.agenciapetrobras.com.br/Materia/ExibirMateria?p_materia=983296>. Acesso em: 13 fev. 2021b.

ALMEIDA, J. M. DE. **Os sindicatos e a luta contra a burocratização.** São Paulo, SP: Sundermann, 2007.

BATISTA, V. **Assédio: queixas aumentam, mas processos diminuem.** Disponível em: <<https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 1 fev. 2021.

BERLINGUER, G. **A Doença.** São Paulo, SP: Edição Cebes - Hucitec, 1988.

BRASIL. LEI No 5.811, DE 11 DE OUTUBRO DE 1972. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. L5811. . 1972.

BRASIL. LEI Nº 9.478, DE 6 DE AGOSTO DE 1997. Dispõe sobre a política energética nacional, as atividades relativas ao monopólio do petróleo, institui o Conselho Nacional de Política Energética e a Agência Nacional do Petróleo e dá outras providências. . 1997.

BRASIL. LEI No 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. L10101. . 2000.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. L13467. . 2017.

BRASIL. Presidência da República LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. . 2020 a.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. . 2020 b.

BRASIL. Governo do Estado do Rio de Janeiro Lei nº 8.929 de 15 de julho de 2020. do Rio de Janeiro. AUTORIZA O PODER EXECUTIVO A CLASSIFICAR COMO SERVIÇO ESSENCIAL AS ATIVIDADES E OS SERVIÇOS RELACIONADOS AO COMÉRCIO QUE ESPECIFICA, RESPEITANDO AS COMPETÊNCIAS MUNICIPAIS E AS AUTORIDADES SANITÁRIAS, DURANTE O PERÍODO DE RECONHECIMENTO DE EMERGÊNCIA NA SAÚDE PÚBLICA DECRETADO PELO ESTADO DO RIO DE JANEIRO EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19). . 2020 c.

BRASIL. Presidência da República MEDIDA PROVISÓRIA Nº 926, DE 20 DE MARÇO DE 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre procedimentos para aquisição de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. . 2020 d.

CBIE. **Quanto o Brasil consome de Gás Natural?** Disponível em: <<https://cbie.com.br/artigos/quanto-o-brasil-consome-de-gas-natural/>>. Acesso em: 5 jan. 2021.

CESTEH FIOCRUZ. **Parecer sobre contaminações por Covid-19 a bordo de plataformas e contribuições para investigação da caracterização do nexo causal entre a doença e o trabalho no setor de petróleo e gás.**CESTEH, , 1 out. 2020.

CORRÊA, D. **Petrobras conquista prêmio por tecnologia usada no pré-sal.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-09/petrobras-conquista-premio-p-or-tecnologia-usada-no-pre-sal>>. Acesso em: 9 maio. 2020.

CORRÊA, R. M. **Aonde está a Petrobrás social? Fitel deixa recepcionistas na beira da amargura**Sindipetro RJ, 26 maio 2020a. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/aonde-esta-a-petrobras-social-fitel-deixa-mais-de-100-recepcionistas-na-beira-da-amargura/>>. Acesso em: 17 jul. 2020

CORRÊA, R. M. **COVID-19 chega na SCR do Horta Barbosa**Sindipetro RJ, 16 jun. 2020b. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/covid-19-chega-na-scr-do-horta-barbosa/>>. Acesso em: 17 jul. 2020

CORRÊA, R. M. **Petrobrás anuncia publicamente a migração para trabalho remoto**Sindipetro RJ, 18 jun. 2020c. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/petrobras-anuncia-publicamente-a-migracao-para-trabalho-remoto/>>. Acesso em: 17 jul. 2020

CORRÊA, R. M. **Dados COVID-19Sindipetro RJ**, 1 jul. 2020d. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/dados-covid-19/>>. Acesso em: 16 jul. 2020

CORRÊA, R. M. **Petrobrás aumenta POB no meio da pandemia, mas quer manter escala 21 x 21Sindipetro RJ**, 15 jul. 2020e. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/petrobras-aumenta-pob-no-meio-da-pandemia-mas-quer-manter-escala-21-x-21/>>. Acesso em: 16 jul. 2020

COSTA, L. N. F. O lobby dos trabalhadores no processo constituinte de 1987-88. **Estudos Históricos**, v. 29, p. 767–786, dez. 2016.

DANTAS, E. G.; PEREIRA, C.; FARIAS, V. **RELATÓRIO DE PESQUISA DE OPINIÃO: O TELETRABALHO NA CATEGORIA PETROLEIRA**Federação Nacional de Petroleiros (FNP), 2020. Disponível em: <<http://www.fnpetroleiros.org.br/noticias/6286/teletrabalho-na-categoria-petroleira>>

DANTAS, R. **Janela para BNDES vender R\$ 50 bilhões em ações da Petrobras, JBS, Suzano e Klabin está se abrindo, diz Guide**. Disponível em: <<https://www.moneytimes.com.br/janela-para-bndes-vender-r-50-bilhoes-em-aco-es-da-petrobras-jbs-suzano-e-klabin-esta-se-abrindo-diz-guide/>>. Acesso em: 29 jan. 2021.

ENGELS, F. **A SITUAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA EM NGLATERRA**. Porto Portugal: Afrontamento, 1975.

FERREIRA, L. L. **Dimensionamento de efetivos e segurança industrial na indústria de petróleo. Que análise de atividades?**, 2018.

FISCHER, FRADA M.; JARDIM, S.; ROTENBERG, L. **Parecer sobre turnos de 12 horas (Cenpes e terminal Jacuecanga) Industria petroleira no Rio de janeiro Brasil**, 2016.

FUP E SINDIPETRO BAHIA. **FUP afirma: Greve na Bahia é legítima e legal**. Disponível em: <<https://www.fup.org.br/ultimas-noticias/item/26337-fup-afirma-greve-na-bahia-e-legitima-e-legal>>. Acesso em: 17 fev. 2021.

GARBOIS, J. A. et al. Da noção de determinação social à de determinantes sociais da saúde. **Saúde em Debate**, v. 41, n. 112, p. 63–76, mar. 2017.

GAULEJAC, V. DE. **Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo, SP: Ideías e letras, 2007.

ILAESE. **O gás natural será o combustível chave nas próximas décadas**, ago. 2020.

ILAESE; SINDIPETRO SERGIPE ALAGOAS. **Fora Temer e Parente! Barrar a venda de ativos, petrobrás 100% estatal, com a volta do monopólio estatal.**, 2017.

LACAZ, F. A. DE C. Saúde dos trabalhadores: cenário e desafios. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 13, p. S07-S19, 1997.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**. São Paulo, SP: Hucitec, 1989.

LOBÃO, A. **Seminário Condições de Trabalho em Turnos**Sindipetro RJ, 24 out. 2017. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/seminario-condicoes-de-trabalho-em-turnos/>>. Acesso em: 1 fev. 2021

LOBÃO, A. **“Smart Office”: novo “layout” da precarização na Petrobrás**Sindipetro RJ, 24 jan. 2020a. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/smart-office-novo-layout-da-precarizacao-na-petrobras/>>. Acesso em: 27 jan. 2021

LOBÃO, A. **Liminar contra Plano de Resiliência da direção da Petrobrás segue em vigor**Sindipetro RJ, 12 maio 2020b. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/liminar-contr-plano-de-resiliencia-da-direcao-da-petrobras-segue-em-vigor/>>. Acesso em: 6 jul. 2020

LOBÃO, A. **Direção da Petrobrás volta a fazer testagem para COVID-19 em horário de expediente no CENPESS**Sindipetro RJ, 5 jun. 2020c. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/direcao-da-petrobras-volta-fazer-testagem-para-covid-19-e-m-horario-de-expediente-no-cenpes/>>. Acesso em: 17 jul. 2020

LOBÃO, A. **COVID-19 uma realidade na REPARS**Sindipetro RJ, 8 jun. 2020d. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/covid-19-uma-realidade-na-repar/>>. Acesso em: 28 jan. 2021

LOBÃO, A. **Esconder números e a realidade da COVID-19, um cardápio impossível de digerir na Petrobrás**Sindipetro RJ, 15 jun. 2020e. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/esconder-numeros-e-a-realidade-da-covid-19-um-cardapio-impossivel-de-digerir-na-petrobras/>>. Acesso em: 17 jul. 2020

LOBÃO, A. **As armadilhas do teletrabalho**Sindipetro RJ, 16 jun. 2020f. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/as-armadilhas-do-teletrabalho/>>. Acesso em: 17 jul. 2020

LOBÃO, A. **Estado de calamidade petroleira: Petrobrás cancela reuniões com a FNP sobre COVID-19**Sindipetro RJ, 18 jun. 2020g. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/estado-de-calamidade-petroleira-petrobras-cancela-reunioes-com-a-fnp-sobre-covid-19/>>. Acesso em: 17 jul. 2020

LOBÃO, A. **Castello quer passar a boiada: Petrobrás aproveita pandemia para pulverizar o que resta dos seus ativos**Sindipetro RJ, 24 jun. 2020h. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/castello-quer-passar-a-boiada-petrobras-aproveita-pandemia-para-pulverizar-o-que-resta-dos-seus-ativos/>>. Acesso em: 16 jul. 2020

LOBÃO, A. **COVID-19: Sindicato inicia abertura de CAT para quem está em trabalho presencial** Sindipetro RJ, 24 jun. 2020i. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/covid-19-sindicato-inicia-abertura-de-cat-para-quem-esta-e-m-trabalho-presencial/>>. Acesso em: 16 jul. 2020

LOBÃO, A. **Sobre o ACT, privatização e #ForaBolsonaro** Sindipetro RJ, 6 jul. 2020j. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/sobre-o-act-privatizacao-e-forabolsonaro/>>. Acesso em: 16 jul. 2020

LOBÃO, A. **Defesa do salário e do teletrabalho na pandemia - A cronologia da intransigência da direção da Petrobrás** Sindipetro RJ, 10 jul. 2020k. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/defesa-do-salario-e-do-teletrabalho-na-pandemia-a-cronologia-da-intransigencia-da-direcao-da-petrobras/>>. Acesso em: 16 jul. 2020

LOBÃO, A. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens são apresentadas em live da FNP** Sindipetro RJ, 21 jul. 2020l. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/teletrabalho-vantagens-e-desvantagens-sao-apresentadas-em-live-da-fnp/>>. Acesso em: 4 fev. 2021

LOBÃO, A. **Teletrabalho: FNP trata demandas com a Petrobrás** Sindipetro RJ, 17 dez. 2020m. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/teletrabalho-fnp-trata-demandas-com-a-petrobras/>>. Acesso em: 1 fev. 2021

LOBÃO, A. **Justiça do Trabalho confirma vitória dos trabalhadores contra o Plano de Resiliência** Sindipetro RJ, 12 jan. 2021. Disponível em: <<https://sindipetro.org.br/justica-do-trabalho-confirma-vitoria-dos-trabalhadores-contr-a-o-plano-de-resiliencia/>>. Acesso em: 1 fev. 2021

MARX, K. **O inquérito operário.** Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/marx/1880/04/20.htm>>.

MARX, K. **O capital livro 3.** 2. ed. [s.l.] Boitempo, 2014a. v. 3

MARX, K. **O capital livro 2.** 2. ed. [s.l.] Boitempo, 2014b. v. 2

MARX, K. **O capital livro 1.** 2. ed. [s.l.] Boitempo, 2017. v. 1

MÁXIMO, W. **Bolsonaro edita MP e decreto para definir atividades essenciais.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/bolsonaro-edita-mp-e-decreto-para-definir-atividades-essenciais>>. Acesso em: 17 dez. 2020.

ODDONE, I. et al. **Ambiente de trabalho a luta dos trabalhadores pela saúde.** São Paulo, SP: Hucitec, 1986.

PETROBRAS. **Apresentamos lucro líquido de R\$ 5 bilhões nos primeiros nove meses de 2017.** Disponível em:

<<https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/apresentamos-lucro-liquido-de-r-5-bilhoes-nos-primeiros-nove-meses-de-2017.htm>>. Acesso em: 31 jan. 2021.

PETROBRAS. **Relatório sustentabilidade 2018**. [s.l: s.n.].

PETROBRAS. **Infográfico PLANO ESTRATÉGICO 2020-2024**, 2019b. Disponível em:

<https://www.agenciapetrobras.com.br/Materia/ExibirMateria?p_materia=981418>

PETROBRAS. **Administração Petrobras**, 2019c. Disponível em:

<<https://www.investidorpetrobras.com.br/governanca-corporativa/administracao/>>.

Acesso em: 12 fev. 2021

PETROBRAS. **Plano Estratégico**. Disponível em:

<<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/plano-estrategico/>>. Acesso em: 26 jun. 2020a.

PETROBRAS. **Relatório de sustentabilidade 2019**, 2020b. Disponível em:

<https://www.agenciapetrobras.com.br/Materia/ExibirMateria?p_materia=982808&p_editoria=12>

PINA, J. A. **Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores na indústria automobilística: estudo de caso na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo**, 2012.

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, n. 130, p. 150–160, dez. 2014.

PWC PRICEWATERHOUSECOOPERS. **DESAFIOS DA VISÃO 2020 DA PETROBRAS E IMPACTO NA GESTÃO DE PESSOAS**, 2008. Disponível em:

<[https://www.apape.org.br/arquivos/1%20-%20estudo%20pwc%20-%20rh%202020%20\(original\).pdf](https://www.apape.org.br/arquivos/1%20-%20estudo%20pwc%20-%20rh%202020%20(original).pdf)>

REDAÇÃO, D. **Petrobras revitalizará edifício-sede no Rio de Janeiro**. Disponível em:

<<https://www.portosenavios.com.br/noticias/offshore/petrobras-revitalizara-edificio-se-de-no-rio-de-janeiro>>. Acesso em: 27 jan. 2021.

SARAIVA, R. **Terceirização: história, detalhes e reflexos**. Disponível em:

<<https://cers.jusbrasil.com.br/noticias/197053162/terceirizacao-historia-detalhes-e-reflexos>>. Acesso em: 31 jan. 2021.

SAUER, I. L. et al. Pré-sal e Petrobras além dos discursos e mitos: disputas, riscos e desafios. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 88, p. 185–229, dez. 2016.

SINDIPETRO RJ. **Pauta histórica Sindipetro RJ**, 2016. Disponível em:

<<https://sindipetro.org.br/act/pauta-historica/>>. Acesso em: 4 fev. 2021

SINDIPETRO RJ. **ACT 2020 2022 Sindipetro RJ**, 2020. Disponível em:

<<https://sindipetro.org.br/act/>>. Acesso em: 1 fev. 2021

VIEIRA, C. E. C.; LIMA, F. DE P. A.; LIMA, M. E. A. E se o assédio não fosse moral?: perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 256–268, dez. 2012.

WELMOWICKI, J. **CIDADANIA OU CLASSE? O movimento operário na década de 1980**. [s.l.] Sundermann, 2005.