

## NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS PETROLEIROS EM TEMPOS DE CRISE

Fernando Gabriel Lopes Cavalcante<sup>1</sup>

**Recebido em:** 19/04/2021

**Aprovado em:** 22/06/2021

**Resumo:** A presente pesquisa tem como foco de análise a avaliação de como evoluíram as negociações coletivas firmadas entre trabalhadores petroleiros e a Petrobrás no período recente. Aponta-se a seguinte questão de análise: Como se desenvolveram os direitos negociais dos trabalhadores petroleiros no período recente de crise nacional? Nesse sentido, a pesquisa cobre um período de análise em que houve severa retração da economia brasileira. A pesquisa tem uma perspectiva de análise qualitativa, utilizando-se como instrumento de observação entrevistas realizadas pelo autor e o próprio texto normativa das negociações coletivas. Ainda em questão de metodologia é uma pesquisa de análise histórica e de interpretação de conteúdo, tanto do conteúdo das negociações quanto das entrevistas realizadas. Justifica-se a presente pesquisa em razão da contemporaneidade da questão da produção de petróleo no âmbito da crise ocorrida no Brasil a partir de 2014. Utilizaremos como base de pesquisa autores que discutem a negociação em sentido jurídico, como por exemplo Godinho Delgado e Sayonara Grillo. Por outro lado, basearemos a pesquisa também em autores que discutem a categoria petroleira, tais como Caldeira Brant e Francisco de Oliveira. Por fim, nosso recorte teórico a respeito da categoria trabalho tem como base elaborações derivadas da obra de György Lukács.  
**Palavras-chave:** Negociação Coletiva. Petroleiros. Crise. Direitos. Trabalho.

### *COLLECTIVE NEGOTIATION OF OIL TANKERS IN TIMES OF CRISIS*

**Abstract:** This research focuses on the analysis of how collective bargaining agreements between oil workers and Petrobrás evolved in the recent period. The following analysis question is pointed out: How did the business rights of oil workers develop in the recent period of national crisis? In this sense, the research covers a period of analysis in which there was a severe retraction in the Brazilian economy. The research has a perspective of qualitative analysis, using interviews conducted by the author and the normative text of collective bargaining as an instrument of observation. Still in terms of methodology, it is a research of historical analysis and content interpretation, both of the content of the negotiations and of the interviews carried out. The present research is justified due to the contemporaneity of the issue of oil production in the context of the crisis that occurred in Brazil since 2014. We will use as a research base authors who discuss negotiation in a legal sense, such as for example Godinho Delgado and Sayonara Grillo. On the other hand, we will also base the research on authors who discuss the

<sup>1</sup> Mestre em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense. E-mail: gabrielcavalcanteadv@gmail.com. ORCID: 0000-0003-3455-8064.

oil category, such as Caldeira Brant and Francisco de Oliveira. Finally, our theoretical focus on the work category is based on authors such as György Lukács.

**Keywords:** Collective Bargaining. Oil tankers. Crisis. Rights. Work.

### *NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE PETRÓLEOS EM TEMPOS DE CRISIS*

**Resumen:** La presente investigación tiene como foco de análisis la evaluación de cómo evolucionaron las negociaciones colectivas firmadas entre los trabajadores petroleros y la Petrobrás en el período reciente. Se señala la siguiente pregunta de análisis: ¿Cómo se desarrollaron los derechos negociales de los trabajadores petroleros en el reciente período de crisis nacional? En este sentido, la investigación cubre un período de análisis en el que hubo una severa retracción de la economía brasileña. La investigación tiene una perspectiva de análisis cualitativa, utilizando entrevistas realizadas por el autor y el texto normativo de la negociación colectiva como instrumento de observación. Aún en términos de metodología, se trata de una investigación de análisis histórica e interpretación de contenido, tanto del contenido de las negociaciones como de las entrevistas realizadas. La presente investigación se justifica por la contemporaneidad del tema de la producción de petróleo en el contexto de la crisis ocurrida en Brasil desde 2014. Usaremos como base de investigación a autores que discuten la negociación en un sentido jurídico, como por ejemplo Godinho Delgado. y Sayonara Grillo. Por otro lado, también basaremos la investigación en autores que discuten la categoría de aceite, como Caldeira Brant y Francisco de Oliveira. Finalmente, nuestro enfoque teórico en la categoría trabajo se basa en autores como György Lukács.

**Palabras clave:** negociación colectiva. Petroleros. Crisis. Derechos. Trabajo.

## **INTRODUÇÃO**

A crise ocorrida no Brasil a partir de 2014 revelou-se de várias formas: crise política, institucional, jurídica e econômica. De maneira que as diversas crises se retroalimentaram continuamente. No centro do cenário da crise estava as implicações derivadas do complexo petrolífero nacional e do avanço da operação Lava-Jato. O presente trabalho tem como perspectiva realizar uma análise histórica a respeito de qual foi o desenvolvimento dos direitos consolidados nas negociações coletivas, realizadas entre a Petrobrás e as representações sindicais nacionais dos trabalhadores petroleros, firmadas entre o período que vai de 2014 até o começo de 2020. No entanto, em função de levar em conta o período demarcado, serão realizados comparativos com períodos imediatamente anterior, justamente por conta de que o tempo presente inevitavelmente tem chaves de explicação no passado imediato.

Para tanto, vamos utilizar como base primária de análise entrevistas realizadas com sindicalistas petroleros e os próprios textos-base das negociações coletivas. A finalização da pesquisa no começo de 2020 é uma infelicidade em razão de que logo

após o processo de captação das entrevistas foi deflagrada greve petroleira, justamente em razão do processo de negociação que se desenrolava ao longo de 2020.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa utilizamos, metodologicamente, entrevistas semiestruturadas, e obras que abordam o trabalho petroleiro. Entrevistamos ao todo 11 petroleiros, um ex-presidente da Petrobras e um assessor sindical da Federação Única dos Petroleiros. Alguns dos petroleiros foram entrevistados duas vezes, como é o caso de Wanda, Machado e Sérgio Abade. De forma que ao todo foram feitas 16 entrevistas. As entrevistas ocorreram por telefone, exceto uma que foi realizada por escrito em razão de que o entrevistado alegou que “falar ao celular faz mal pra saúde!”. Dos petroleiros entrevistados, um deles é do Rio de Janeiro, quatro deles são de São Paulo e 6 são da Bahia. Duas são petroleiras mulheres, o restante são homens. Um deles tem aproximação política com a Federação Nacional dos Petroleiros, os outros ou tem aproximação política com a Federação Única dos Petroleiros ou apresentam independência política em relação às federações. Dois dos petroleiros entrevistados são negros, o restante da raça branca. Foram entrevistados desde trabalhadores que entraram na Petrobras na década de 80 e 90, estando hoje aposentados, até trabalhadores que entraram depois da década de 2000, estando na ativa até hoje.

As negociações coletivas integram o modelo maior de regulação dos direitos trabalhistas no Brasil. Nesse sentido, há no ordenamento jurídico nacional uma formulação mista, em que, tanto a norma legal estritamente estatal, quanto o acordo celebrado coletivamente entre as partes contratantes regulam o direito trabalhista. Dessa forma há duas espécies distintas de negociações coletivas: os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho. Os acordos coletivos são celebrados entre empresas e sindicatos de trabalhadores, enquanto as convenções são celebradas entre sindicatos patronais e sindicatos de trabalhadores. A respeito do debate conceitual realizado sobre a contratação coletiva de trabalho Grillo apresenta a seguinte reflexão:

Desde as origens do Direito do Trabalho, os juristas se dedicam a explicar e fundamentar a força normativa dos contratos coletivos. No início, o objetivo era responder a uma questão básica: como obrigar as empresas não contratantes a cumprirem os conteúdos estabelecidos nas convenções

firmadas pelos sindicatos patronais, principalmente se não estiverem afiliadas a tais entidades representativas. Embora afirmar tal força normativa corresponde hoje a um lugar comum – e traga consigo novas e complexas questões relativas à identificação de critérios para estabelecer as possíveis relações entre as diversas normas jurídicas, em termos de igualdade, subordinação, exclusão e inclusão, precedência ou supremacia entre as relações entre contrato coletivo e lei, reconhecida a existência das convenções coletivas de trabalho. (GRILLO, 2008, p. 66).

Nesse sentido, amplia o debate da conceituação da negociação coletiva para considerações que envolvem a relação com o Estado e a obrigatoriedade da normatividade derivada das relações coletivas de trabalho. A respeito do entrelaçamento entre o conceito de negociação coletiva e a relação estatal, Nascimento, Ferrari e Martins Filho, nos traz a seguinte conceituação:

A negociação coletiva é compreendida como uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado. É destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores. (NASCIMENTO, FERRARI, MARTINS FILHO, 2011, p. 114)

Dos Santos amplia a discussão a respeito da negociação coletiva enquadrando-a como instrumento social de solução de conflitos existentes entre o capital e o trabalho:

A negociação coletiva é nos dias de hoje considerada o melhor meio para a solução dos conflitos ou problemas que surgem entre o capital e o trabalho. Por meio dela, trabalhadores e empresários estabelecem não apenas condições de trabalho e de remuneração, como também todas as demais relações entre si, mediante um procedimento dialético previamente definido, que se deve pautar pelo bom senso, boa-fé, razoabilidade e equilíbrio entre as partes diretamente interessadas. (DOS SANTOS, 2018, p. 79)

Essa perspectiva deve ser delineada justamente em função de que o Direito é parte integrante da sociabilidade humana, sendo influenciado e influenciando reciprocamente a economia, o Estado, a cultura e os outros fatores sociais. Dos Santos elabora tal reflexão no sentido abaixo:

Não podemos olvidar que o direito, além de ser uma estrutura normativa, constitui também uma relação social, intimamente conectada a fatores que interagem, como a forma de produção econômica predominante, as

necessidades formuladas pela formação social e o exercício do poder político. Logo, no âmbito do capitalismo avançado, as prioridades são dirigidas aos direitos sociais, aos direitos dos grupos, aos direitos relativos às diferenças étnicas, de defesa das minorias, aos problemas do meio ambiente e de consumo, bem como ao acesso à Justiça. No caso dos países de capitalismo dependente, como o Brasil, as preocupações voltam-se para a defesa dos direitos civis, políticos e socioeconômicos, bem como para o controle de conflitos de todas as espécies que dizem respeito à satisfação de necessidades básicas e de sobrevivência. (DOS SANTOS, 2018, p. 77)

Sendo conceituada a negociação coletiva e compreendendo-se a mesma como parte integrante da conflitualidade social devemos considerar que a categoria petroleira é, em específico, uma fração da classe trabalhadora brasileira que se destaca socialmente por ter sido protagonista de grandes greves e mobilizações nacionais. Dessa maneira, as negociações coletivas que regulam os direitos específicos dos trabalhadores petroleiros representam um congregado histórico derivado das inúmeras mobilizações protagonizadas por eles.

Por outro lado, a partir da conceituação de negociação coletiva e compreendendo-a como resultados das conflitualidades sociais, no presente trabalho dividiremos a exposição em dois tópicos: no primeiro trataremos dos direitos consolidados nas negociações coletivas dos trabalhadores petroleiros, bem como do processo social em específico inaugurado pela discussão do Acordo Coletivo de 2019; no segundo discutiremos a relação existente na qual a greve configura-se como instrumento de pressão no âmbito da negociação coletiva.

Ao longo do texto trabalharemos a partir de dois horizontes teóricos mais amplos. O primeiro aporte teórico a partir das contribuições derivadas da obra de György Lukács, em que a categoria trabalho é demonstrada como fundante da sociabilidade e em que a reprodução da categoria trabalho condiciona as outras formas integrantes do ser social humano. O segundo aporte teórico será desenvolvido a partir das contribuições de James C. Scott, em que a dicotomia existente entre discurso público e discurso oculto, e suas variáveis, será uma constante categorial a ser explorada. Por final, enquadra-se a presente pesquisa como uma análise que leva em conta a evolução de direitos em tempos de crise econômica, de maneira que o recorte específico para considerações sobre os embates em torno da questão de direitos leva em conta um cenário mais amplo de retração econômica e crise generalizada.

## **SENTIDOS SOCIAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PETROLEIRA**

Em primeiro lugar não há como tratar da situação atual das negociações coletivas petroleiras sem tratar, nem que seja de maneira secundária, das investigações ocorridas no âmbito da operação Lava Jato e do golpe de estado ocorrido no ano de 2016. A ruptura institucional ocorrida com o impeachment do mandato presidencial de Dilma Roussef traz repercussões diretas para a estruturação da indústria petrolífera no Brasil, bem como também, as investigações realizadas pelo Ministério Público Federal de Curitiba tiveram como alvo direto a Petrobrás.

A eleição de 2014 simbolizou na época um embate político tremendamente polarizado, com vitória apertada em favor da reeleição da então presidenta da república Dilma Roussef representando uma chapa em que a composição política abrangia desde partidos de esquerda (PT, Pcdob e PDT), até partidos da direita tradicional (PR, PP, PMDB). De forma que o anúncio do ministério da economia na figura do economista Joaquim Levy representou uma mudança sensível na condução da política econômica. O ajuste fiscal apresentado como solução para o déficit das contas públicas teve sua primeira medida anunciada através das Medidas Provisórias 664 e 665 que alteraram as regras de concessão de benefícios previdenciários, mas logo atingiu também a política de investimentos da Petrobrás.

Em linhas gerais a política econômica do governo que tinha como demarcação central aumento de gastos sociais, expansão do consumo das famílias através, por exemplo, do aumento da renda salarial mínimo e elaboração de programas sociais nas mais diversas áreas do Estado, tornou-se uma política de contração de gastos. Em específico, no que se relaciona à Petrobrás, a política econômica da empresa, que caracterizava-se por uma ampla carteira de investimentos, torna-se uma política de desinvestimento. A alteração da política mais ampla de investimento da empresa guarda então repercussões diretas com as relações de trabalho no interior da empresa.

Na lógica econômica da aplicação do ajuste fiscal guardava-se uma lógica política de conciliação de classes em que o programa econômico do governo subordinava-se à concertação política de conciliar os interesses do grande empresariado. No caso da política de desinvestimento a mesma movimentação era realizada. Entregar ativos da

Petrobrás para o capital internacional tinha como tática política impedir que setores do capital colaborassem com a queda do governo: a história demonstrou o fracasso dessa movimentação. Nesse sentido, as movimentações aparentais de diversos organismos políticos e de Estado, entretanto, tinham razão de ser essencial na disputa econômica pelo excedente de capital cristalizado na empresa.

Em essência o processo de entrega de ativos iniciado com a política ampla de desinvestimento da empresa significa a saída do capital estatal brasileiro de áreas de produção que não a extração de petróleo bruto: a distribuição, a produção de gás e o próprio refino saíam do escopo da empresa. Em regra esse cancelamento da inserção da Petrobrás nessas áreas de investimento significa a entrega desses setores ao capital privado internacional, figurando como exceção a venda da Liquigás para a empresa brasileira Ultragas e as vendas de campos de petróleo para estatais como a norueguesa Statoil e as chinesas CNPC e CNOOC.

O processo de privatização da empresa cresceu e se aprofundou com o teor de reforma estrutural do Estado brasileiro presente nas alterações legislativas realizadas pelo governo Temer. Em primeiro lugar foi alterado o modelo de partilha que então vigorava no Estado brasileiro, no sentido de que a partir da alteração realizada pelo governo Temer a Petrobrás não seria mais sócia obrigatória de toda a exploração nos campos do pré-sal, mas sim passaria a estatal a optar se realizaria ou não a exploração.

A perspectiva maior da exploração de petróleo ter uma maior aproximação com o Estado nacional é progressivamente afastada, partindo da regressão da participação da empresa estatal do processo produtivo da mercadoria e alcançando, por fim, a esfera do consumo com a alteração da política de preços dos derivados de petróleo.

É nesse cenário temporal que se desenvolvem as negociações coletivas que iremos analisar.

Os acordos coletivos firmados entre os trabalhadores petroleiros e a Petrobrás é organizado da seguinte maneira: o primeiro capítulo do acordo trata do salário do trabalhador da Petrobrás; o segundo e o terceiro tratam das vantagens e dos benefícios; o quarto fala da segurança na manutenção do emprego, especificando o que ocorre se houver a despedida; o quinto capítulo detalha a questão de como deve ocorrer a seleção, o recrutamento, o planejamento e a movimentação de pessoal; o sexto fala das

condições de trabalho e tem como questão central as jornadas de trabalho; o sétimo fala sobre a segurança e a saúde do trabalhador petroleiro; e por último o capítulo oito que detalha a relação com o sindicato.

A evolução dos direitos dos petroleiros consagrados no acordo coletivo, se observarmos um comparativo em relação ao acordo coletivo de 2001-2002, salta aos olhos. Em primeiro lugar o salário básico de um petroleiro com ensino médio nível 201, o mais baixo, no ano de 2001 era de R\$ 317,96, enquanto que no acordo coletivo de 2017 temos uma base salarial de R\$ 862,28. Por outro lado se analisarmos o salário base de um petroleiro com ensino médio de nível 674 em 2017 era de R\$ 11.624,15, enquanto que no acordo coletivo de 2001 o mesmo trabalhador ganhava R\$ 4286,33, isso levando em conta que foram criados mais 3 níveis de progressão que no acordo coletivo de 2017 significava chegar a um salário de R\$ 13.000,15. O aumento salarial nesse período representa uma expansão de quase três vezes a base salarial (271%) sem levar em conta a inflação e, levando em conta a inflação do período de setembro de 2001 a setembro de 2017, significa um aumento de 64%.

As vantagens da categoria petroleira junto à Petrobrás são inúmeras. Além do décimo terceiro e do adicional de férias que é garantido às outras categorias de trabalhadores o petroleiro recebe a título de vantagem: o adicional por tempo de serviço, pago anualmente que se inicia por uma taxa de 1% do salário no primeiro ano do trabalhador e chega a 45% do salário se o trabalhador tiver mais de 30 anos de trabalho; a vantagem pessoal decorrente do decreto-lei 1971/82 que é um valor pago a título de participação nos lucros aos trabalhadores até que foi incorporado no salário, de forma que continua sendo pago a quem foi inserido na empresa antes da incorporação; adicional de periculosidade, adicional de hora de repouso e alimentação, adicional de sobre aviso, adicional regional de confinamento, adicional de regime especial, adicional de trabalho noturno e outras gratificações que são embutidas no salário.

Qualquer requisição de trabalho extraordinário feito pela empresa requer pagamento de horas extras de 100% sobre o valor da hora de trabalho, servindo tanto para o tempo de serviço extraordinário quanto se a empresa requisitar que o trabalhador viaje. O petroleiro recebe ainda vale refeição de R\$ 1318,34 no âmbito do



acordo coletivo de 2017. Por fim, valores previdenciários também integram o acordo coletivo como auxílio doença e acidente, por exemplo.

Em razão da concessão de benefícios os petroleiros tem direito a auxílio creche, auxílio ensino, ao programa jovem universitário, que são benefícios que concedem valores para que os dependentes dos petroleiros sejam matriculados em instituições escolares do ensino infantil até o nível superior. Os petroleiros também têm direito a plano de saúde chamado de Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS), sendo toda a estrutura de oferta de serviços de saúde discriminada no acordo coletivo, de forma que a empresa subsidia 70% do valor do plano restando ao petroleiro o pagamento de 30%. O petroleiro também tem direito a receber auxílio cuidador se tiver um dependente idoso, bem como benefício farmácia a fim de comprar remédios.

Não nos ateremos à discriminação detalhada de todas as peculiaridades dos benefício levantados, a questão é que, levando em conta novamente o acordo coletivo de 2001, para além da expansão salarial, houve um expressivo acréscimo de cláusulas, sendo criados benefícios novos como o citados programa jovem universitário assim como também expansão dos valores pagos, como, por exemplo, o pagamento de horas extras, que figuravam no acordo coletivo de 2001 acrescidas 90% sobre o salário base e que aparecem no acordo de 2017 crescendo 100%. O petroleiro Machado sintetiza a pauta dos petroleiros da seguinte maneira:

A pauta tem o reajuste que tá colocado, tem as questões de saúde dentro do acordo coletivo, as questões do fundo de pensão, e tem a questão do emprego né...da não privatização. Agora a última não está dentro dos corpos do acordo coletivo que não cabe isso. Questão de saúde, questão financeira e questão de previdência. [O fundo de pensão] Ele entra no acordo coletivo, assistência médica entra, ai tem as questões internas que é hora extra, percentual de hora extra, dias que é pra pagar horas extras, o que pesa bastante também é o reajuste salarial.

De maneira geral encontramos os direitos consolidados dos trabalhadores petroleiros como uma reprodução das características do trabalho petroleiro. As gratificações por periculosidade derivam do trabalho perigoso, os adicionais por sobreaviso derivam da continuidade do trabalho, os planos de saúde e benefício estudantis derivam historicamente de uma categoria relativamente destacada em relação às outras que originariamente recebia rendimentos melhores justamente sob a

forma de salários indiretos. Temos ao final que os direitos dos petroleiros amoldam-se à sua atividade de trabalho, reproduzindo a nível social em última instância aquilo que é o modo de metabolização da natureza que os petroleiros devem cumprir na divisão social do trabalho.

O trabalho como processo social expressa um caráter de fundamentabilidade, a partir do qual as diversas expressões do ser social são reproduzidas tendo por base sua produção. Assim, esse fluxo constante de produção e reprodução dos pôres teleológicos<sup>2</sup> originados no trabalho conformam relações sociais cada vez mais complexas<sup>3</sup>. A reprodução é então a forma como paulatinamente relações de intermediação entre o homem e a natureza transformam-se em relações sociais. A questão é que a reprodução desenvolve uma divisão social do trabalho e estrutura uma relação de classe no ser social. Da estruturação da sociedade em classes encontramos que as classes não se constituem em si, mas somente em relação a outras classes. Nesse sentido, Oliveira nos apresenta:

Mas a re-produção não é simplesmente o eterno retorno da produção, que no caso transformariam os resultados em re-posição dos pressupostos. A re-produção é o movimento no qual e pelo qual a objetividade se re-presenta. Re-presentar-se é o reconhecimento da necessidade do outro re-produzir-se pelo e no seu oposto. Noutros termos, o operário para re-produzir-se deve vender sua força de trabalho e comprar os meios de subsistência; este é o momento objetivo de sua inserção na divisão social do trabalho. Mas, não é senão quando ele reconhece o capitalista como sendo aquele que, ilusoriamente – a ‘ilusão necessária’ – lhe fornece o dinheiro de que ele necessita para comprar os elementos de sua subsistência, que se fundam simultaneamente o operariado e a burguesia. Este é o momento da subjetividade ou da subjetivação da objetividade. A constituição das classes repousa sobre este movimento complexo da produção e da re-produção, e as representações das classes umas visà-vis das outras formam a trama insubstituível das mediações (OLIVEIRA, 1987, p. 12)

---

<sup>2</sup> “a teleologia, em sua essência, é uma categoria posta: todo processo teleológico implica o pôr de um fim e, portanto, numa consciência que põe fins. Pôr, nesse contexto, não significa, portanto, um mero elevar-à-consciência, como acontece com outras categorias e especialmente com a causalidade; ao contrário, aqui, com o ato de pôr, a consciência dá início a um processo real, exatamente ao processo teleológico. Assim, o pôr tem, nesse caso, um caráter irrevogavelmente ontológico”. (LUKÁCS, 2013, p.48)

<sup>3</sup> “Com efeito, o trabalho enquanto categoria desdobrada do ser social só pode atingir sua verdadeira e adequada existência no âmbito de um complexo social processual e que se reproduz processualmente” (LUKÁCS, 2013, p. 159)

É nesse sentido, então, que a forma jurídica cristalizada nos termos das negociações coletivas dos trabalhadores petroleiros representa a reprodução do trabalho petroleiro em expressão jurídica.

A partir da negociação coletiva de 2017 o processo que havia de expansão desses direitos é revertido e a negociação coletiva de 2019 se dá sob outros termos. Deyvid apresenta sua análise a respeito da gradual alteração de perspectiva da seguinte forma:

Sem dúvida alguma, esse período sinalizado recentemente 2015, 16, eu estava no cargo, na função de conselheiro da administração da Empresa eleita pelos trabalhadores e trabalhadoras com a estância máxima da Petrobrás, com conselho de administração acima até mesmo do Presidente da Empresa, em 2010 o Lula cria essa lei federal, que da possibilidades a empresa que tem mais de 200 empregados que é pública e de capital misto, elegerem um representante para o conselho de administração, isso após das eleições de 2014, eleição bem conturbada, disputada, no congresso nacional numa composição muito ruim onde o Aécio e a direita que era oposição não permite que o governo, consiga governar aprovando as suas propostas e projetos, e acaba, infelizmente, algumas concessões sendo feitas na época pelo planaldo central, ali representado pela Presidenta Dilma, onde dá espaço para o capital financeiro, onde tinha o Levy, que foi o primeiro gesto ruim que houve na época, e também nos conselhos de administração para as empresas públicas estatais, entre elas a Petrobrás, onde os conselheiros indicados pelo governo Federal que eram funcionários de estado, diretores de ministérios dos estados brasileiros eles foram trocados por pessoa de mercado, falando aqui, pessoas ligadas a bancos privados ligados a fundo de investimentos, começa a mudança infelizmente, na gestão da Petrobrás, nós temos mudança no plano de negócio de gestão, mudança do plano estratégico da empresa, o primeiro plano de demissão voluntária aberto<sup>4</sup>.

Deyvid localiza a inversão de tônica ainda no governo Dilma, caracteriza o processo como representantes do capital financeiro foram guindados gradualmente ao controle da empresa e relaciona o processo de regressão com a alteração da política de investimento da empresa, como veremos:

e aí a gente vê mudanças também nas relações de trabalho, as negociações coletivas elas começam a ficar mais difíceis, apesar da gente ter mantido o acordo de 2015/ 16 / 17 / 18, a gente tem reajuste das vantagens congeladas na inflação, sem o ganho real como nós estávamos acostumados, e algumas mudanças na gestão de pessoas, ou na gestão de recursos humanos, foram feitas, aí dentro de outro período lançado de 2016 parecendo efetivo nas outras unidades operacionais principalmente, aumentando a quantidade

---

<sup>4</sup> Entrevista realizada pelo autor em 10 de outubro de 2019.

que a gente tem, nas áreas operacionais, mudança no plano de cargo e salários de forma individual, por adesão individual, sem negociação com as entidades sindicais, a primeira coisa que a gente percebe é isso, é um distanciamento propositalmente da gestão para com entidades sindicais, o processo que havia de interlocução de negociação para tudo que se relacionava, à categoria petroleira, dos trabalhadores e trabalhadoras deixou de existir, o que acabou dificultando muito no sentido de manter as relações de trabalho que nós tínhamos antes, por fim de lá para cá, só tem coisa ruim, a gente recebe outro plano de demissão voluntária em 2018 o plano de negócio de gestão se aprofunda, dentro dele contendo um plano de privatização, apesar de não estar na lista né, das estatais a serem privatizadas, ela na verdade ela privatizada desde 2015, com o processo se acelerando com o golpe de Estado de 2016, e agora em 2019 com a eleição desse retardado mental, a gente tem aí uma aceleração do plano de privatização<sup>5</sup>.

O nexos entre o processo de privatização e degeneração das relações de trabalho é apresentado, entretanto o central para nós nesse momento é como se desenha a conexão entre a política mais ampla nacional e as relações de trabalho do petroleiro. Alterando-se a política nacional altera-se a política econômica, alterando-se a política econômica a agenda de investimentos de uma empresa estatal como a Petrobrás é alterada, alteram-se os dirigentes da empresa e altera-se por fim o diálogo com as organizações sindicais tendo em vista a negociação de direitos.

### **A GREVE COMO ELEMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE 2019**

A negociação do acordo coletivo de trabalho inicia-se em maio de 2019, e a movimentação da empresa é chamar o Tribunal Superior do Trabalho para realizar a negociação. Ou seja, a empresa se nega a negociar diretamente com as federações sindicais, sinalizando retirar direitos consolidados. Em contrapartida, os petroleiros, sem perspectiva de avanço na negociação ameaçam entrar em greve, Deyvid, que é ligado à Federação Única dos Petroleiros (FUP), assim expõe a situação:

“É porque, a gente tem o histórico das negociações coletivas com as empresas do sistema Petrobrás serem feitas em meio as negociações em negociação direta com a companhia. Historicamente, mesmo em governo lá atrás neoliberais, sempre foi feito dessa forma. Diferente então desse período, e principalmente nesse período que a gente destaca aí de 2013 e 14, na verdade 2015 a gente renova, em 2017 a gente renova o acordo coletivo, mas nesse ano a empresa se retira das negociações. Diferente de

---

<sup>5</sup> Entrevista realizada pelo autor em 27 de outubro de 2019.

todas as mediações que foram feitas no TST, nesse ano de 2019 a gestão da Petrobrás é a única que solicita a mediação do Tribunal Superior do Trabalho, em todas as outras quem solicita é o movimento sindical, entidades sindicais diversas, representantes das categorias. Aí nós vamos para um processo de mediação bastante conturbado, onde a empresa não sinaliza nenhum tipo de cessão, ou seja avanço, sob mediação do TST. Ao ponto de diferente de todas as outras mediações, das outras 15, sem haver nenhuma reunião bilateral, ou seja, uma reunião mediada, pelo vice presidente do TST, o ministro Renato Paiva, hoje, com as duas partes sentadas a mesa para de fato poderem negociar. Isso gera um impasse negocial, o TST então apresenta uma proposta, obviamente construída a partir das impressões, aí o ministro retira ou recolhe, né, e essa proposta do TST, ta sendo apreciada em assembleias em todo Brasil em sua ampla maioria as bases estão rejeitando essas propostas sinalizando a intenção de continuar a negociação coletiva, mas aprovando uma greve nacional da categoria caso até o dia 22, agora, 22 de outubro, caso não haja nenhuma sinalização de continuidade das negociações, não continuando a greve começa no dia 26 de outubro, próximo sábado a 8”.

Com a ameaça de greve, o TST apresenta uma nova contraproposta um pouco mais melhorada, mas que também retiraria direitos, proposta a qual a FUP aceita. Até aquele momento, as duas centrais sindicais petroleiras- a FUP e a Federação Nacional dos Petroleiros- atuavam de forma unificada, a partir dali a FUP se retira da mobilização de greve e a FNP tenta realizar um processo grevista sozinha, sem sucesso. O argumento da Federação Única dos Petroleiros era o de que seria necessário “limpar o debate” a respeito do acordo coletivo de trabalho finalizando a negociação que já se arrastava desde maio e garantindo os direitos dos petroleiros, e mobilizar para uma greve contra a privatização da Petrobrás. O petroleiro Machado, da base do SINDIPETRO Bahia, ligado à FUP, antes mesmo da data em que estava convocada a greve, faz a seguinte avaliação:

hoje a gente tá num momento complicado que vai ter um processo se vai ter greve ou não, e como é dividido as federações, aí que a federação não está ligada ao governo, nunca esteve e a que esteve flertou um pouco, e pra mim esse momento é o momento de estarmos organizados, fazer a greve, foi apontada a greve, o TST entrou pelo meio, a Petrobrás foi lá e sugeriu ao TST pra mediar o processo, o TST entra, a gente vai ter um acordo rebaixado, esse outro setor que foi cooptado, eu fico imaginando que ele perde a capacidade de enfrentamento nesse anos todos, esses sindicalistas tem medo, medo de perder o emprego, de perder algum benefício que tiveram no processo, é a minha leitura agora nesse momento, eu sinalizei para os companheiros no zap que é o momento da gente fazer algum tipo de enfrentamento, já que o governo está com uma crise, pra pontuar esse governo aí, é o momento que a gente devia estar sinalizando a nossa capacidade organizativa, mesmo que não avançasse muito no acordo, mas a

gente conseguir se organizar novamente a nível nacional com força pra mostrar que existe a capacidade de fazer um enfrentamento se fosse necessário, que é essa questão aí da privatização, utilizando o acordo coletivo como uma linha de frente para conduzir os trabalhadores nesse processo.

Na leitura apresentada por Machado, o acordo coletivo de trabalho congrega interesses relacionados a toda a categoria de petroleiros, indicando para ele, ser um erro adiar a greve em razão de uma futura greve vinculada à pauta do processo de privatização da empresa. Enquanto o acordo coletivo de trabalho seria uma linha de frente que arrastaria toda a categoria a pauta da privatização atingiria somente os trabalhadores das plantas que seriam vendidas pela empresa. O argumento de “limpar o debate” do acordo coletivo de trabalho, claramente não é a leitura da FNP. O petroleiro Fábio Melo, da direção do SINDIPETRO do Litoral Paulista, sindicato filiado à FNP trata da construção da unidade entre as duas federações, da proposta unitária de greve e da saída da FUP da movimentação grevista da seguinte maneira:

Em maio de 2019 começaram as negociações, junto com a empresa, aqui no Litoral Paulista a nossa diretoria sempre foi uma diretoria agregadora e a gente procurou a unidade das federações: FUP e FNP. Então porque a divisão se deu em 2006, se não me engano, eu tava acabando de entrar na empresa, então eu não sabia porque que os caras tinham brigado no passado, então a gente tinha que fomentar a unidade. Então a gente já vinha fazendo um trabalho de unidade já tem bastante tempo. Então a gente tinha um bom relacionamento entre as duas federações, inclusive por conta de 2016 pra cá, durante a alteração da PL 131, 4567, algumas idas à Brasília... várias conversas nessa conjuntura. Então agora quando chegou em 2019, a gente já tinha uma certa comunicação que não tinha no passado, por exemplo em 2015 quando teve a última greve nacional petroleira. Então dessa vez a gente já tinha um alinhamento um pouco mais coeso a nível de conhecimento e a empresa forçou uma mesa única de negociação, foi uma estratégia que a empresa adotou, que não ia se reunir mais separadamente, não era reuniões com a FUP e depois com a FNP, ela já dá essas cunhada e deu: só que o tiro saiu pela culatra porque as mesas ganharam bastante paridade com as duas federações e se iniciou o acordo coletivo dessa forma<sup>6</sup>.

A construção da unidade política entre as duas federações vem acompanhada de uma leitura dos desdobramentos conjunturais surgidos a partir de 2016. A partir de 2016 os ataques realizados contra os direitos dos petroleiros constroem a necessidade

---

<sup>6</sup> Entrevista realizada pelo autor em 26 de dezembro de 2019.  
Revista Desenvolvimento Social, vol. 27, n. 1, jan/jun, 2021  
PPGDS/Unimontes-MG

de uma articulação conjunta entre as federações. Fábio Melo traz à tona os argumentos de acordo com os quais, na visão dele, a não realização da greve foi um erro do ponto de vista político, mas antes de apontar essas argumentações é necessário buscar a caracterização que o sindicalista faz da categoria petroleira:

Em maio se iniciou as negociações de um acordo coletivo e a Federação Nacional dos Petroleiros, em particular aqui no Litoral Paulista, sabemos que a categoria é formada por dois tipos de gente, como a sociedade: tem as pessoas que tem esse cunho... que entendem qual é o papel da Petrobrás, uma indutora de desenvolvimento, uma indústria de energia importante para o país, e tem também uma boa parte que encara a Petrobrás como uma empresa qualquer, da qual depende o seu sustento, então tem uma parte um pouco menos ideológica. Então nós temos essas duas vertentes na categoria petroleira, e o que leva qualquer trabalhador a entrar numa mobilização para manutenção dos seus direitos: é a Carta Magna é o Acordo Coletivo de Trabalho, ainda mais agora que o negociado vale sobre o legislado, depois também da famigerada reforma trabalhista que foi outra pancada que nós tomamos, que o movimento sindical tomou aí depois do golpe. Então, defender o acordo coletivo é uma pauta que move todo o tipo de trabalhador, desde o ativista que entende, desde aquele que de repente entrou na Petrobrás de 2003 pra cá, os novos, e entrou por uma mera oportunidade de emprego, independente da história, e aqueles, como eu, que a Petrobrás é uma empresa que sobreviveu ao período neoliberal e que teve o seu desenvolvimento aberto e hoje é uma das maiores petrolíferas do mundo, por cumprir um papel estatal de desenvolvimento e soberania. Então são esses dois tipos de públicos que nós temos. Só que... qual é a pauta... o que move todos eles? É o acordo coletivo de trabalho. Então nós temos um acordo coletivo, nós tínhamos né, um acordo coletivo de trabalho que seria revisitado agora em 2019. Então ele foi assinado em 2017, valeria por 2 anos, em 2019 ia ter uma nova reavaliação desse acordo.

De uma certa maneira a caracterização de uma separação no seio da categoria petroleira entre aqueles que teriam uma visão “mais ideológica” e que lutariam contra a privatização da empresa e aqueles que enxergam a empresa unicamente como meio de obtenção de sua subsistência comunga, por outras vias, da visão apresentada por Machado a respeito da necessidade de utilizar o acordo coletivo como guarda-chuva mais geral dos interesses dos petroleiros. A diferença aqui é que enquanto Machado faz uma diferenciação objetiva entre petroleiros do restante do país e petroleiros do sudeste, ou entre petroleiros que trabalham em plantas que serão vendidas e petroleiros que não serão atingidos pela privatização, Fábio Melo faz uma diferenciação

mais subjetiva: petroleiros que tem consciência da importância social da empresa Petrobrás e petroleiros que não têm essa consciência.

Mas qual é o núcleo da argumentação de Fábio a respeito da necessidade de deflagração da greve? Vejamos:

Deixar claro que durante todas as nossas reuniões, a gente sempre demonstrou principalmente preocupação e solidariedade mesmo sem a gente estar com bases na ponta da venda, ao contrário do que acontecia com a Federação Única dos Petroleiros, a onda das oito refinarias que estão à venda, todas elas são base FUP. (...) Todos esses ativos já estavam anunciada à venda durante, então a estratégia que nós estávamos adotando aqui na FNP é que o acordo coletivo, além... caso a gente não conseguisse avançar em mesa, a greve sob o guarda-chuva do acordo coletivo de trabalho, ela é uma greve legal, possível e que é agregadora, porque ela sai do viés político-ideológico entra no aspecto mais rudimentar em relação ao trabalhador que é a manutenção de seu direito. Então, fazer a greve na data base era fundamental pra gente e além do mais com um tempero a mais, porque quem estava anunciando se haveria greve ou não era a própria Petrobrás, porque a pauta sempre foi nenhum direito a menos. O que dizia essa pauta nenhum direito a menos? A manutenção total de nosso acordo coletivo de trabalho. Então essa era a pauta que estava unificada as duas federações nesse período inteiro.

A argumentação gira em torno essencialmente dos seguintes pontos: 1) a greve em torno do acordo coletivo de trabalho teria validade legal, em razão da jurisprudência recente do STF e do TST, na qual greve contra a privatização seria política e portanto ilegal; 2) a greve abarcaria, como o mesmo já caracterizou, a parcela da categoria petroleira menos ideológica, em defesa dos direitos e dos salários diretos e indiretos dos trabalhadores petroleiros; 3) a greve consolidaria a perspectiva de unidade construída ao longo do processo de negociação entre as duas federações.

Qual era a discussão colocada na mesa da negociação entre a Petrobrás e as federações sindicais? O próprio Fábio Melo traz o indicativo de que pelo menos dois direitos estavam em jogo: 1) as horas extras dos trabalhadores petroleiros; 2) o turno de trabalho dos trabalhadores petroleiros.

A respeito das horas extras dos petroleiros Fábio Melo nos traz as seguintes determinações:

Porque a gente era totalmente contrário ao banco de horas. O que acontece em relação ao banco de horas? O sindicatos dos petroleiros, principalmente



aqui no Litoral Paulista, nós somos totalmente contra a prática de hora extra, totalmente. O trabalhador, ele tem que trabalhar suas 8 horas e ir pra casa. O que acontece? Infelizmente, após os programas de desligamento voluntário, os PDV, as pessoas estão saindo da companhia e não está havendo outros concursos, então a Petrobrás fez algumas movimentações administrativas que colocam em risco a segurança das instalações e da vida dos trabalhadores, como? Ela simplesmente está fazendo estudos pra justificar a diminuição do quadro. O que quer dizer isso? Uma unidade que operava quatro pessoas, hoje passa a operar com três. Então ela faz um estudo pra justamente passar uma borracha nos postos de trabalho. Por que que ela faz isso? Justamente porque quando aquele ativo é considerado que só pode operar com 4 pessoas, se chega a três pessoas somente na rendição, no turno de revezamento, uma pessoa que já estava lá trabalhando das quatro que estavam lá, ela vai ter que ficar, a famosa dobra. Ela não pode ir embora porque o quadro de segurança daquela unidade é com 4 pessoas e o turno que veio render veio com três, então uma pessoa tem que estender o seu horário, e na Petrobrás a nossa hora extra é majorada 100%. E tem que ser majorada para que ela não seja praticada. Tem que ser majorada para o empregador não utilizar do artifício da hora extra.

Em primeira linha a questão das horas extras tem conexão direta com a organização do trabalho petroleiro em turnos que conduzam o trabalho contínuo. A necessidade de que o trabalho nunca pare requer a organização de turmas de trabalho que se revezem na operação das refinarias, terminais e outras tantas plantas produtivas. A necessidade de revezamento das turmas de trabalhadores, na narrativa de Fábio, invariavelmente requer que a empresa pague horas extras aos seus funcionários. Os funcionários que não podem sair do posto de trabalho enquanto o trabalhador que o vai render não chega adquire a hora extra.

Em segundo plano temos que a questão do banco de horas é tema central das alterações advindas da reforma trabalhista de 2017. Nesse sentido inclusive a reforma trabalhista entrelaça a questão da regulação do banco de horas retirando a necessidade de pactuação através de instrumento negocial. Dessa maneira é exposto, por exemplo, Delgado e Delgado:

Em face de o banco de horas (regime de compensação anual) não apresentar os aspectos favoráveis do regime de compensação clássico, considerou-se, no Direito brasileiro, razoável e proporcional que fosse pactuado necessariamente por instrumento negocial coletivo (CCT ou ACT), em vista das maiores garantias propiciadas por essas fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho (Súmula 85, V, TST). (...)

A Lei n. 13.467/2017 eliminou essa garantia sindical trabalhista para os regimes de banco de horas em que a compensação de horários "ocorra no período máximo de seis meses" (novo § SQ do art. 59 da CLT). (...) Não se justifica semelhante flexibilização, contudo. É que não se mostra razoável ou proporcional a restrição da intervenção da negociação coletiva trabalhista em tema notoriamente coletivo e de elevado interesse para toda a comunidade dos trabalhadores. (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 130)

Por outro lado, a questão do banco de horas é tema mais amplo do que tão-somente a extensão do horário de trabalho e uma maior dificuldade em obter a remuneração devida. Em razão da extensão e ampliação da carga de trabalho se tem desdobramentos que vão para além da remuneração como, por exemplo, a própria saúde dos trabalhadores. Krein, Biavaschi e outros, desenvolvem o raciocínio da seguinte forma:

A possibilidade de jornadas maiores e a certeza da intensificação do ritmo de trabalho levam ao aumento do número de acidentes do trabalho e adoecimentos ocupacionais. Essas consequências da flexibilização da jornada são diretas e facilmente perceptíveis. O que não se tem em conta, muitas vezes, é que não se trata somente da saúde do ponto de vista individual. É uma questão de saúde pública, e, portanto, deve ensejar um amplo debate da sociedade, pois construir uma sociedade mais vulnerável a adoecimentos não só é totalmente indesejável do ponto de vista humanitário, como também do ponto de vista do orçamento público. (KREIN, BIAVASCHI et al, p. 42, 2017)

A questão da correlação entre a intensificação do trabalho e acidentes de trabalho ganha outras proporções no caso em que nos debruçamos, em razão de que o trabalho petrolífero em refinarias, por exemplo, se feito reivindicando intensidades exaustivas de trabalho tem como potencial resultado explosões e acidentes outros que afetam toda a sociedade.

Fábio prossegue tratando do artifício utilizado pela empresa para superar o "problema da dobra":

Mas nos últimos anos a Petrobrás usou o artifício de, primeiro, passar a borracha nos postos de trabalho, sobrecarregando os trabalhadores, porque o trabalho que é feito com 4 se é feito com 3 ou 2, quer dizer, esses que ficam trabalham mais, aí com isso ela resolveu o problema administrativo com relação à dobra, então, por conta do PDV, ela passou a borracha, só que mesmo assim as dobras não estavam acabando e aí ela partiu para esse acordo coletivo agora, para justamente... as primeiras propostas eram por desoneração, ou desmajoração do valor da hora extra. Ela só queria pagar

hora extra CLT, de 50%, então quer dizer: hora extra se combate com efetivo e efetivo é concurso público com proteção, só que a Petrobrás sinaliza que não vai contratar e vai estourar, e pra estourar ela vai querer pagar um valor a menor, que no caso seria de 50%.

Podemos apreender então que o caráter bifacial<sup>7</sup> da empresa surge ao passo que a empresa estatal inclina-se a um processo de enxugamento de quadros e redução de custos, mesmo que seja uma empresa estatal persegue lógicas inerentes unicamente a obtenção de lucro, aqui em perfeita sintonia com a visão política da gestão presidencial em vigor. Por último, é válido apontar que a diminuição de postos de trabalho gerando um sobrecarregamento dos trabalhadores é um estímulo direto ao ocasionamento de acidentes de trabalho, em decorrência do trabalho complexo e perigoso dos trabalhadores petroleiros. O artifício utilizado pela empresa coloca como prerrogativa a obtenção do lucro em detrimento da segurança de seus trabalhadores.

No que se diz respeito às horas extras, temos um impulso da empresa de não só “passar a borracha” em postos de trabalho, como também dificultar o pagamento de horas extras através do instituto trabalhista do banco de horas. A flexibilização da utilização do banco de horas que é um processo favorecido pela reforma trabalhista realizada em 2017 pelo governo Temer.

A negociação girou em torno do banco de horas, da flexibilização... da implementação do turno de 12 horas, que a gente tem o receio que a empresa extinguisse com a quinta turma, implementando o turno de 12 horas num regime de 12 por 36, porque o 12 por 36 foi autorizado pela nova CLT né? E ele dá um THM de 168 horas, porque no regime de 12 por 36 o empregado, e não a turma, ele tem direito a uma folga por fim de semana por mês, então teoricamente trabalha 15 dias, os outros 15 dias tá de folga, né, então 15 dias vezes 8 horas dá 180 horas, nosso THM é 168, mas como o cara vai folgar um final de semana por mês, como ele faria? Ele vai trabalhar vai... segunda quarta e sexta e teria que trabalhar domingo, porque sábado ele folga, aí no domingo que ele teria que trabalhar ele folgaria, então... o indivíduo, e não a turma, ele vai ficar em casa sábado, domingo e segunda, daí voltaria na terça, daí dá o THM de 168 horas e dá a relação de trabalho/folga de um turno e meio, né, atenderia os quesitos constitucionais, só que com isso o turno de 8 horas, que são 5 turmas, corre o risco de uma turma deixar de existir, você desemprega um turno inteiro, essa também foi uma situação que a gente deu indicativo de não aceitação.

---

<sup>7</sup> A bifacialidade é a característica de acordo com empresas públicas estão inseridas, ao mesmo tempo, na lógica pública e na lógica privada

O segundo ponto em polêmica na negociação coletiva de 2019 também deriva da continuidade do trabalho, o que nos leva a apreender a centralidade que tal característica exerce sobre a reprodução da atividade de trabalho petroleira. Em última instância em razão de que a continuidade deriva da necessidade do capitalismo consumir a mercadoria petróleo continuamente, mas aqui em razão de que a reorganização da atividade de trabalho, do controle do tempo de trabalho dos petroleiros, requer que tais trabalhadores sejam compelidos a trabalhar cada vez mais horas seguidas e a ter cada vez menos tempo de descanso. Além disso, essa compressão do tempo de trabalho visa uma adaptação que dê à empresa possibilidade de demitir mais pessoas, novamente enxugando o quadro, sobrecarregando os trabalhadores e visando meramente o lucro em detrimento da segurança da atividade de trabalho. Assim, Fábio desenvolve como a proposta foi mediada pelo TST:

Depois conseguiram uma mediação em que o turno de 12 horas só seria implementado nas unidades operacionais com a negociação do sindicato, o que não significa nada, porque tem unidades operacionais que a gente tem três operadores por turno, se empresa quiser implementar o 12 por 36 lá, que poder de mobilização uma unidade operacional vai ter contra o gerente? Entendeu porque que não pode deixar o negócio vinculado à unidade? E não poderia ter aprovado essa brecha? Porque no coletivo você pode tudo, no micro fica muito complicado você ter poder de reação, infelizmente a Petrobrás também na proposta do TST, isso daí passou. Daí não adiante falar que 'ah, mas o sindicato aqui não vai deixar passar o turno de 12 por 36' e aí o trabalhador ficar com medo, acuado, temendo represália da gerência e falar 'não, pode assinar pra gente aceitar', porque quem vai fazer a greve? Não adiante o sindicato dizer que vai fazer a greve sem apoio do trabalhador, o sindicato é meio não é fim, então o acordo coletivo não poderia dar esse tipo de brecha para que a Petrobrás pudesse implementar isso.

A expansão da carga horária diária de trabalho não é a única alteração proposta pela empresa no sentido de expandir o tempo de trabalho dos petroleiros. Além de expandir o turno diário também há a pretensão de alterar a forma como são distribuídos os dias de folga do trabalhador petroleiro, como assim detalha Fábio Melo:

Tem o lance do ataque das tabelas de turno. Você tá sabendo? A empresa quer mudar as tabelas de turno dos trabalhadores, né, ela diz que alguma

delas tem um certo passivo, pra ela acertar esse passivo ela quer impor goela abaixo uma tabela tipo nacional, só que isso ela não quer negociar e se não tiver um acordo ela quer impor uma tabela 3 por 2, que é a pior pra vida social dos trabalhadores, e aí a gente tá negociando isso com a empresa mas fatalmente... A empresa quer impor o 3 por 2, trabalha 3 dias e folga 2... trabalha 3 dias e folga 2 daí muda de horário, trabalha 3 dias de manhã, folga 2, daí muda o turno pra de tarde, daí depois vem 3 dias zero hora e folga 2... depois começa de novo. É uma tabela muito ruim porque acaba com a vida social do cara no fim de semana, porque a gente consegue com a nossa tabela a cada 35 dias tá dois fins de semana em casa. Só que a empresa, segundo ela, gera um passivo, não atende algumas regras constitucionais... e inclusiva aqui na RPBC a gente abre mão do passivo pra manter nossa tabela, só que a empresa tá irredutível nisso. Quer impor a tabela dela e quer que a gente abra mão do passivo. Além de mudar nossa tabela ela quer que a gente abra mão do passivo. É o ganha, ganha, total né? E a gente tá com uma liminar aí de pé, em que a empresa não pode mudar a tabela, mas caindo a liminar a gente vai ter que entrar em greve. Não tem jeito.

O norte jurídico da flexibilização da jornada, ampliando e intensificando a atividade de trabalho, guarda também componentes de relação com a proposição da reforma trabalhista. A exploração do trabalho através do tempo inclui processos inúmeros que aqui destacamos através do banco de horas e da questão dos turnos. A ampliação de tais processos é inerente à lógica de proposição da reforma trabalhista, como desenvolve Krein, Biavaschi e Teixeira, tratando do sentido dela:

No que se refere à jornada de trabalho, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 operam fundamentalmente em dois sentidos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a porosidade do trabalho. O primeiro sentido decorre da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador se dá via ampliação da compensação de horas extras (banco de horas), generalização da possibilidade de jornada de 12 por 36 horas, alargamento do conceito de regime de tempo parcial e introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho, essas duas últimas medidas já analisadas anteriormente. O segundo sentido da reforma é de teor mais prático: redução direta de custos do empregador, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho. (GALVÃO, BIAVASCHI e TEIXEIRA, p. 42, 2017)

Por outro lado, o nexos existente entre as questões que dizem respeito à intensificação da jornada de trabalho e as negociações coletivas são determinantes para a compreensão de que o espaço de negociação é, por eminência, o do conflito

ideológico e político. Em razão disso, num momento de crise econômica e eliminação de direitos, no qual a correlação de forças pende para o lado do grande capital, a instrumentalidade da negociação coletiva consolida-se como espaço social de eliminação constante dos ganhos históricos da classe trabalhadora. A respeito dessa instrumentalidade Galvão e Teixeira, em obra organizada por Krein, Gimenez e Dos Santos assim tratam:

A flexibilização das relações de trabalho pode ser feita por intermédio de mudanças legais, como no caso da reforma, bem como pela via da negociação coletiva e/ou pela decisão unilateral das empresas (KREIN, 2013). A negociação coletiva expressa a correlação de forças entre organizações sindicais e patronais no setor de atividade econômica considerado, bem como a orientação político-ideológica dos sindicatos que conduzem a negociação. Na década de 1990, uma parte dos sindicatos incorporou o discurso da modernização das relações de trabalho e da flexibilização como forma de combate ao desemprego. Nos anos 2000, em um contexto de crescimento econômico e recuperação do nível de emprego (GALVÃO, 2013), esse discurso foi atenuado, mas não deixou de estar presente no horizonte de dirigentes sindicais, tendo levado a acordos de remuneração variável (PLR), flexibilização da jornada (banco de horas), redução da jornada com redução salarial, redução do horário intrajornada, turnos de revezamento e outros, o que revela uma certa disposição dos sindicatos a negociar os termos da contratação da força de trabalho. (KREIN, GIMENES e DOS SANTOS, 2018, p. 157)

Temos então que levar em conta que nenhum instrumento é em si mesmo considerado instrumental ao avanço de direitos, a depender de uma complexidade de elementos que se entrecruzam a partir de fatores econômicos, políticos e sociais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em linhas conclusivas temos a consideração de que a crise se espalha por todas as áreas do ser social. Guardando implicações específicas para os direitos adquiridos historicamente pelos diversos setores da classe trabalhadora. Duas especificidades cruzadas foram foco de nossa análise: a primeira no que se refere às implicações da crise para a categoria petroleira e a segunda no que se refere às implicações da crise para os processos de negociação coletiva de direitos trabalhistas.

Na primeira especificidade desenvolvemos que os direitos consagrados nas negociações coletivas firmadas entre petroleiros e a Petrobrás são consequência

material e ontológica da reprodução da forma específica de realização do trabalho petrolero. Na segunda especificidade, que as expressões de precarização do trabalho podem aparecer como quebra da remuneração, intensificação e ampliação da jornada de trabalho, por exemplo. Essas formas de aparecimento desses processos, dependem inexoravelmente do quadro mais amplo de organização social e, em períodos de crise, a possibilidade de perda de direitos se amplia.

Por último, nossa apropriação das falas e elaborações conscientes dos trabalhadores petroleros através das entrevistas apontam que o espaço de negociação coletiva é, por eminência, espaço de conflito, intermediado pela legalidade, entre o poder patronal e o poder sindical.

## REFERÊNCIAS

CALDEIRA BRANT, Vinicius. Paulínia: Petróleo e Política. São Paulo: CEBRAP, 1990, 200 p.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo : LTr, 2017.

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. Negociação coletiva de trabalho - 3. ed., rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

FERRARI, Irary. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. Irary Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento, Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 3. ed. – São Paulo: LTR, 2011. GALVÃO, Andréia. KREIN, José Dari. BIAVASCHI, Magda Barros. TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.). Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas: CESIT, 2017.

GRILLO, Sayonara. Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo. São Paulo: LTR, 2008.

KREIN, José Dari. GIMENEZ, Denis Maracci. DOS SANTOS, Anselmo Luis. Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. 304 p.

LUKÁCS, Györg. Para uma ontologia do ser social, 2. São Paulo: Boitempo, 2013, 831 p.

OLIVEIRA, Francisco de. O elo perdido: classe e identidade de classe. São Paulo: Brasiliense, 1987, 134 p.