

**PARADOXOS DA MODERNIZAÇÃO:
TERCEIRIZAÇÃO E SEGURANÇA DOS
TRABALHADORES EM UMA REFINARIA DE
PETRÓLEO**

Anísio José da Silva Araújo

Tese apresentada à Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz, ao Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, para obtenção do título de Doutor em Saúde Pública.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Firpo de Souza Porto

Rio de Janeiro, Maio de 2001

À companheira Marla e meus filhos Bruno e Gabriel que, junto comigo, viveram
a dor e a alegria de construir essa tese

AGRADECIMENTOS

A Marcelo Firpo de Souza Porto, orientador e amigo, cuja capacidade de equilibrar compreensão e rigor permanecerá como um exemplo em minha vida profissional.

A Milton Athayde, pela feliz idéia de me desterritorializar e experimentar novos ares.

A FIOCRUZ, e especialmente a ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA, pela oportunidade ímpar de experimentar durante algum tempo o seu clima.

A todos os que fazem o CESTEJH, por todo o aprendizado intelectual e de vida que pude absorver enquanto aí permaneci.

A Carlos Machado e Arsênio Oswaldo Sevá, pelas contribuições valorosas que deram à essa tese.

A Jussara Brito, pelo carinho durante a minha permanência no Rio de Janeiro e, especialmente, pelos colóquios esclarecedores que tivemos.

Aos terceirizados com quem conversei, pela generosidade e sinceridade com que relataram seus dramas, dilemas, através dos quais pude perceber a verdadeira face da reestruturação produtiva.

Aos sindicalistas da Federação Única dos Petroleiros, dos Sindicatos de Petroleiros do Rio de Janeiro, de Duque de Caxias e do Norte Fluminense e a direção da Associação dos Engenheiros da Petrobras-AEPET, pela acolhida generosa e sinceridade com que compartilharam as suas vitórias, insucessos e dilemas frente à questão da terceirização.

A todos os companheiros do Grupo Subjetividade e Trabalho, Mary, Hélder, Marinalva, Edil, Bernadete, Sarita, Fátima Pereira, Helena, Dirce, Nilma, Luciano, que estiveram comigo em todos os momentos, incentivando, consolando, partilhando essa experiência.

A Valéria, pelos momentos compartilhados de entrevistas e discussões sobre a questão da terceirização.

Aos companheiros do CERESAT e da UNITRABALHO, pelo incentivo para trilhar esse caminho: Tereza, Gláucia e Genaro Ieno, Madalena, Carmela Buonfiglio.

A tia Maria, em especial, e a meus irmãos Célia, Lígia e Francisco que garantiram o apoio familiar durante a minha permanência no Rio de Janeiro

A Dona Laura, seu José Emídio, e todas as cunhadas, pelo apoio em todo esse percurso

A Laura Cristina e a Benvinda que, com a generosidade que as caracterizam, deram todos os acabamentos a essa tese

A Ricardo e Cristine, pelo apoio generoso durante as minhas passagens pelo Rio, especialmente nos momentos anteriores a defesa.

A São Sebastião do Rio de Janeiro, cidade que me acolheu e descortinou novos horizontes pessoais, profissionais e familiares.

RESUMO

Nessa tese buscamos avaliar em que medida a terceirização praticada numa refinaria do Rio de Janeiro, especialmente na área de manutenção, pode ser compatível com uma política efetiva em segurança e saúde do trabalhador. A abordagem metodológica incluiu entrevistas individuais/coletivas, história de vida e análise documental, envolvendo sindicalistas e contratados indiretos. Ao mesmo tempo, procuramos compor, a partir de várias fontes, a perspectiva gerencial no tocante a questão. Os dados revelam uma situação de intensa “fratura social” no interior da refinaria em função de uma grande diferença entre as condições de vida e trabalho de contratados diretos e indiretos, que se expressa, inclusive, no modo duplo de abordagem da segurança. O número elevado de acidentes com contratados indiretos; a instabilidade dos contratos de trabalho, que inviabiliza o acúmulo de experiência e o conhecimento profundo da geografia dos riscos; uma precária formação em segurança; a burocratização de CIPAs; um sistema de segurança que não prevê articulações contratante/contratadas: métodos questionáveis de análise de acidentes, falta de autonomia dos técnicos de segurança, entre outros, parecem apontar para um modo artificial de gerenciamento de riscos. O movimento sindical petroleiro, por seu turno, busca mobilizar-se no sentido de uma luta integrada com os terceirizados (unificação). No entanto, as resistências, seja da parte dos efetivos, seja dos sindicatos afetados, seja das empresas (contratante e contratadas) projetam um longo caminho para concretização dessa idéia. O modo como a terceirização está sendo implementada na refinaria parece mais próxima do padrão predatório do que do padrão flexível, apresentado na literatura gerencial como o ideal. Tal situação mostra-se incompatível com uma política efetiva de segurança.

Palavras chave: Terceirização. Gerenciamento efetivo da segurança. Segurança dos trabalhadores. Saúde do trabalhador. Indústria do Petróleo.

ABSTRACT

In that thesis we looked for to evaluate in that measured the outsourcing practiced in a refinery of Rio de Janeiro, especially in the maintenance area, it can be compatible with an effective politics in safety and the worker's health. The methodological approach included interviews, life history and documental analysis, involving syndicalists and contracted indirect. At the same time, we tried to compose, starting from several sources, the managerial perspective concerning subject. The data reveal a situation of intense " social " fracture inside the refinery in function of a great difference between the life conditions and direct and indirect contracted work, that it is expressed, besides, in the double way of approach of the safety. The high number of accidents with contracted indirect; the instability of the labor agreements, that makes unfeasible the accumulation of experience and the deep knowledge of the geography of the risks; a precarious formation in safety; the bureaucratization of CIPAs; a system of safety that doesn't foresee articulations contracting party and contracted: questionable methods of analysis of accidents, lack of safety's technicians' autonomy, among other, they seem to appear for an artificial way of administration of risks. The movement syndical oil tanker, for your shift, search to mobilize in the sense of a fight integrated with the contracted ones indirect (unification). However, the resistances, be of the part of the contracted ones direct, be of the affected unions, be of the companies (contracting party and contracted) they project a long road for materialization of that idea. The way as the outsourcing is being implemented in the refinery it seems closer of the predatory pattern than of the flexible pattern, presented in the managerial literature as the ideal. Such situation is shown incompatible with an effective politics of safety.

Key words: Outsourcing. Effective administration of the safety. The worker's safety. The worker's health. Industry of the petroleum.

Todo dia
o sol da manhã vem e lhes desafia
traz do sonho pro mundo quem já não queria
palafitas, trapiches, farrapos,
filhos da mesma agonia

E a cidade
que tem braços abertos num cartão postal
com os punhos fechados da vida real
lhes nega oportunidades
mostra a face dura do mal.

Alagados, Trenchtown, Favela da Maré
a esperança não vem do mar
nem das antenas de tevê

A arte de viver da fé
Só não se sabe fé em quê

(“Alagados”, Herbert Vianna, Bi Ribeiro, João de Barros)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
PARTE I: INDÚSTRIA DE PROCESSO CONTÍNUO: CARACTERIZAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO	
CAPÍTULO I – Processo de trabalho e Riscos na Indústria de Processo Contínuo	11
1.1 A singularidade da indústria de processo contínuo	11
1.2 Processo de trabalho e riscos na indústria de refino de petróleo	18
1.2.1 Pré-tratamento de Petróleo bruto.....	19
1.2.2 Separação de petróleo bruto	20
1.2.3 Resíduo atmosférico	21
1.2.4 Diesel pesado de destilação	22
1.2.5 Destilado médio	22
1.2.6 Nafta pesada	23
1.2.7 Nafta de destilação direta	23
1.2.8 Coque de petróleo	24
1.3 Acidentes industriais ampliados e o conceito de risco técnico coletivo	24
1.4 Trabalho e riscos da manutenção em refinarias	25
1.4.1 Os tipos de manutenção	29
1.4.2 A manutenção em paradas: desafio à segurança nas refinarias	30
1.4.3 O trabalho de novas construções	34
CAPÍTULO II – A Reestruturação produtiva e a Terceirização da Indústria Do Petróleo.....	36
2.1 A Reestruturação produtiva atual	36
2.2 O argumento gerencial, sindical e jurídico: os prós e os contras da terceirização	45
2.2.1 O argumento gerencial	45
2.2.2 O argumento sindical: a experiência brasileira da terceirização	52
2.2.3 O argumento jurídico	56
2.3 A reestruturação produtiva e a terceirização da indústria do petróleo	60
2.3.1 A modernização tecnológica e suas conseqüências	60
2.3.2 Redução de efetivos	63
2.3.3 A especificidade da terceirização na indústria do Petróleo e seus efeitos ..	68
PARTE II: DELINEAMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS	
CAPÍTULO III – Opções teórico-metodológicas	77
3.1 Precarização do trabalho e vulnerabilidade social	78
3.1.1 A sociedade salarial	79
3.1.2 Refletindo sobre o conceito de exclusão e as dinâmicas da marginalização	81
3.1.3 Flexibilidade e precarização	84

3.1.4	Precarização do trabalho e da saúde	88
3.2	Referências teóricas para uma política de saúde e segurança efetiva na indústria do petróleo	92
3.2.1	A organização vista sob a ótica dos eventos e das competências	93
3.2.1.1	Transformações no trabalho e a noção de evento	93
3.2.1.2	Competência e Competências	97
3.2.2	Os materiais da Psicodinâmica do trabalho	100
3.2.3	Os conceitos de Modo de Gestão Prescrito e Real de Jean François Chanlat	108
3.2.4	A patologia comunicacional na origem dos acidentes	110
3.2.5	O novo enfoque preventivo na dinâmica entre o prescrito e o real	113
3.2.6	As noções de Modo Degradado de funcionamento e de Anormalidade Normal	116
3.3	Análise Interdisciplinar e Participação de Acidentes (AIPA).....	118
CAPÍTULO IV – A História da Pesquisa		125
4.1	Os argumentos pela abordagem qualitativa	125
4.2	Os procedimentos metodológicos	129
4.3	A pré-história da pesquisa	133
4.4	A primeira fase da inspeção	136
4.5	Desdobramento I: a tentativa de abordagem da gerência	138
4.6	Desdobramento II: a abordagem dos sindicatos	140
4.6.1	Preliminares	140
4.6.2	O Sindicato da Indústria Petroquímica de Caxias	141
4.6.3	O Sindicato dos Petroleiros do RJ	141
4.6.4	Federação Única dos Petroleiros	143
4.6.5	O Sindicato dos Petroleiros de Caxias	143
4.6.6	O Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense	144
4.6.7	O Sindicato da Construção Civil	144
4.7	Desdobramento III: A abordagem dos terceirizados	145
4.8	Desdobramento IV: A abordagem da Associação dos Engenheiros da Petrobrás	146
4.9	Roteiro de entrevista	146
PARTE III: OS RESULTADOS		
CAPÍTULO V - O modo de gestão da segurança		147
5.1	Situando a importância da Refinaria Duque de Caxias – REDUC – na cadeia petrolífera	148
5.2	Terceirização na Petrobrás: redução de custos ou opção estratégica ?	150
5.3	A terceirização na REDUC	152
5.4	O processo de contratação	156
5.5	O modo de gestão da segurança	164
5.5.1	Política do meio ambiente e segurança industrial e diretrizes para segurança de contratadas	164
5.6	O contrato com as empreiteiras	166
5.7	Normas de segurança industrial e de saúde ocupacional para contratadas .	169
5.8	A estrutura de segurança na Petrobrás e na REDUC	171
5.9	Análise dos dados de acidentes ocorridos com terceirizadas na refinaria no ano de 1997	177

CAPÍTULO VI – Trabalho e vida do terceirizado de parada	182
6.1 A questão do recrutamento	183
6.1.1 “Tela quente” e “Praça do pacificador”: “Depósito de peão parado” e “Campo de concentração”	183
6.1.2 O processo de recrutamento	186
6.1.3 Redução de efetivos terceirizados e apadrinhamento	191
6.1.4 A permissão para o trabalho	194
6.1.5 A questão da “qualificação”	195
6.1.6 O leque de carteiras profissionais	198
6.1.7 A formação profissional.....	198
6.2 A política do menor preço e as novas regras do trabalho temporário	201
6.2.1 A política do menor preço	201
6.2.2 Generalizando o “pacote”	203
6.2.3 Transferências de responsabilidades	206
6.3 O novo papel dos petroleiros cada vez mais distante do campo	208
6.4 Segurança e saúde no trabalho	210
6.4.1 Representações da refinaria: o estado degradado de funcionamento.....	210
6.4.2 Treinamento em segurança	215
6.4.3 Falta de autonomia dos técnicos e trabalhadores	219
6.4.4 As comissões internas de prevenção de acidentes	222
6.4.5 Situações de acidente	226
6.4.6 Controle Médico e Saúde Ocupacional.....	229
6.4.7 Fazer a própria segurança	230
6.5 Relação com petroleiros	233
6.6 Trabalho e família na vida do terceirizado	244
6.6.1 A condição do “trecheiro”.....	244
6.6.2 Quando tudo está fechado, o jeito é o biscate	249
6.6.3 No desemprego: percebendo a distancia da família	251
6.6.4 O fantasma da descompensação	252
6.6.5 Vida racionada	254
6.7 A questão do emprego	257
6.7.1 Petroleiros aposentados	257
6.7.2 Globalização	259
6.7.3 Falta de perspectivas	261
6.7.4 Passado e presente: o que mudou ?	263
6.7.5 O vale-tudo para conseguir trabalhar	264
6.8 A questão sindical	265
6.8.1 O movimento de unificação: “química” de empregado da Petrobrás e terceirizado dá certo ?.....	265
6.8.2 Participação nos espaços e movimentos reivindicatórios	268
6.8.3 A onipresente “lista negra”.....	270
6.8.4 Movimentos de petroleiros e terceirizados	273
6.8.5 Imagem do sindicato	274

CAPÍTULO VII - O debate e a ação sindical em torno da terceirização.....	278
7.1 O debate sobre a terceirização através dos congressos da Federação Única dos Petroleiros (CONFUP)	278
7.2 A terceirização e o movimento sindical petroleiro: desafio e ação Sindical	285
7.2.1 A admissibilidade da terceirização no setor petroleiro	285
7.2.2 A terceirização da manutenção	288
7.2.3 A discussão sobre o conceito de petroleiro	290
7.2.4 As mudanças com a quebra do monopólio	292
7.2.5 A resistência dos sindicatos e dos efetivos	293
7.2.6 A relação com os outros sindicatos de terceirizados	295
7.2.7 O Acordo e o Contrato coletivos	298
7.2.8 Os Sindipetros e as demandas dos terceirizados	299
7.2.9 A secretaria de empreiteiros	301
7.2.10 Plenária estadual ampliada dos trabalhadores terceirizados	302
7.2.11 Ação sindical e terceirização	303
7.3 A experiência de unificação do Sindicato de Petroleiros de Caxias (Sindipetro– Caxias)	308
7.3.1 Os antecedentes da unificação: a experiência de CIPA unificada na REDUC	308
7.3.2 A proposta de unificação	311
7.3.3 Avaliando o processo de unificação	320
7.3.4 As frentes de trabalho do Sindipetro – Caxias	325
7.4 A visão do Sindicato da Construção Civil	328
 CONCLUSÃO	 335
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	347

ANEXOS

LISTA DE FIGURAS

Figura I - Redução de Pessoal Petrobrás entre 1994 e 1999	64
Figura II - Redução de pessoal Petrobrás X Crescimento de Contratado	64
Figura III - Componentes estruturais da Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA) e exemplos de disciplinas envolvidas	120
Figura IV - Geração histórica dos acidentes na perspectiva da AIPA	121
Figura V - Formas de inserção da força de trabalho	155

LISTA DE QUADROS

Quadro I - Perfil da Refinaria Duque de Caxias	148
Quadro II - REDUC - Principais Interligações	149
Quadro III - Principais fatores de cada etapa do processo de contratação	163
Quadro IV - A divisão do trabalho interempresas (no caso da manutenção nuclear) .	243

LISTA DE TABELAS

Tabela I - Efetivo total (pessoal próprio e subcontratados) da refinaria do Estado do Rio de Janeiro de 1990-1993	153
Tabela II - Subcontratadas e empregados por atividade em 1997	154
Tabela III - Distribuição efetivos/terceirizados do quadro permanente da área de Manutenção	155

ANEXO IV

Tabela IV – Trabalhadores terceirizados lesionados por empresa na Refinaria de Petróleo no ano de 1997	
Tabela V – Tipificação dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997	
Tabela VI – Distribuição dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997 pelo modo de operação envolvido	
Tabela VII – Distribuição dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997 pelo sistema envolvido	
Tabela VIII – Distribuição dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997 pelo local	
Tabela IX – Função dos trabalhadores terceirizados envolvidos nos acidentes com lesão na Refinaria de Petróleo no ano de 1997	
Tabela X – Causa dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997	

INTRODUÇÃO

Essa tese de doutorado aborda o que considero ser um dos paradoxos da atual reestruturação produtiva: a relação entre terceirização, saúde e segurança dos trabalhadores. Assim entendo porque a atual terceirização, concebida para imprimir flexibilidade ao processo produtivo em direção a novos patamares de produtividade e qualidade, ao invés de fazê-lo por intermédio da melhoria das condições de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores, assegurando assim o engajamento que é o seu móvel principal, o faz precisamente, pelo menos é o que se tem constatado em incontáveis exemplos no Brasil, através de um caminho oposto, ou seja, o da precarização e rebaixamento, a níveis insuspeitados, dessas condições. Com tal estratégia, portanto, se coloca em risco não apenas os propósitos que a inspiram, mas também a saúde dos trabalhadores, de quem habita o entorno de plantas industriais, como as de processo contínuo, e de todo o ecossistema.

Vivemos, certamente, um momento propício à avaliação das mudanças ocorridas no mundo do trabalho desde meados da década de 70, período que marca ao mesmo tempo o ocaso da era fordista e o início de uma nova etapa do capitalismo mundial. Momento, portanto, de contabilizar os avanços e retrocessos, de detectar lacunas, de verificar o nível de coerência das propostas que dominaram a agenda política e econômica nesses anos.

É nessa linha, portanto, que se coloca o presente trabalho: estar sensível aos paradoxos, às contradições, às incoerências que estão presentes no processo de reestruturação produtiva em curso. Revelá-las, desmontar o seu mecanismo, privilegiando a perspectiva dos trabalhadores, é o desafio que me proponho. Dirijo a atenção, dentro do mosaico complexo das transformações no mundo do trabalho, a um aspecto particular: a relação entre terceirização e segurança do Trabalhador. Porém, como veremos, este é apenas um dos acessos, uma das portas de entrada que, como as outras, vão desaguar nas mesmas questões. Hoje, bem mais que antes, os problemas do mundo do trabalho apresentam-se de tal modo interligados que qualquer opção de entrada na temática vai desaguar em um núcleo comum de questões, cujo conteúdo precisa ser evidenciado.

Esse impulso avaliativo, inclusive, não é exclusividade da academia. O recente *mea-culpa* do Banco Mundial a respeito dos equívocos do Consenso de Washington (Folha de São Paulo, 1998), em razão da devastação social que o seu receituário provocou, e os diagnósticos que se multiplicam apontando o fracasso das receitas do Fundo Monetário Internacional (FMI) aplicadas aos países em dificuldades financeiras, confirmam essa tendência. Após um período de aparente triunfo da visão neoliberal, nos vemos diante de questões cujo

enfrentamento não há como dissimular nem postergar de tão públicas que se tornaram, e isso até mesmo os arautos do neoliberalismo reconhecem.

Outra razão, ainda, nos impulsiona nessa direção: passada a fase eufórica, onde qualquer discurso dissonante era classificado como arcaico ou corporativo, chegamos a um ponto em que, com os ânimos menos acirrados, detecta-se uma propensão, mesmo que tímida, a encarar de forma menos enganosa os efeitos das mudanças no mundo do trabalho. Hoje o discurso gerencial já não é tão monolítico, algumas fissuras foram abertas, alguns “poréns” são levantados, outros caminhos possíveis são apontados. Tudo isso certamente tem a ver com cálculos não confirmados, com o imprevisível de uma realidade desobediente. De fato eclodem, em diferentes partes do globo, conflitos, tensões, impasses decorrentes das mudanças no mundo do trabalho. O desemprego, certamente, encabeça essa lista, tanto nos países centrais como nos chamados periféricos, mas também, o crescimento das formas precárias de inserção no mercado de trabalho, onde a terceirização tem grande parcela de responsabilidade. Paralelamente, assiste-se a crescente impotência do Estado em resolver essas questões, sobretudo porque os seus recursos minguam na proporção em que se expande a globalização produtiva e financeira. A evolução desses problemas e o encaminhamento que a eles será dado ainda é uma incógnita, não obstante existam aqui e ali alguns ensaios de solução.

A relação entre terceirização e segurança do trabalhador, e os dados que adiante serão apresentados permitem uma conclusão nesse sentido, revelam uma face sombria, destrutiva da reestruturação produtiva em curso, e em nada confirmam as promessas de um mundo novo encontradas na teoria gerencial sobre a terceirização, um dos pilares do novo modo de acumulação capitalista. E isso ocorre não apenas em indicadores “periféricos” como as condições de trabalho, em que se insere a questão da saúde e segurança no trabalho, mas também naqueles centrais, como qualidade e produtividade, sentido último da terceirização no discurso gerencial. Veremos que esses aspectos guardam entre si relações que apenas um discurso manipulador poderia considerá-los isoladamente.

A meu ver, a indústria de processo contínuo é um setor extremamente apropriado para analisar a qualidade dessa relação (terceirização e segurança). Uma série de argumentos podem ser levantados para justificar tal escolha. Pierre Naville (apud Athayde, 1996), por exemplo, apresenta-nos um. Ele disse, muito tempo antes da crise, que a automatização conduziria a uma espécie de “quimização” geral da indústria: *“a produção automatizada em contínuo aparece como o esquema ideal do capital. Impelindo a mecanização assintoticamente, reduz-se-ia o trabalho a uma expressão fantasmática, o sistema de*

máquinas se autoproduzindo em um movimento perpétuo. A indústria do petróleo configura-se como um protótipo". É a reedição da utopia capitalista de um sistema automático que demande o mínimo de participação humana na sua regulação e que a indústria do petróleo representa de forma singular. No entanto, veremos, é precisamente nesse "*espaço de futuro*", onde as contradições manifestam-se com uma desconcertante nitidez. Nele convivem o século XIX e o XXI, formas arcaicas e modernas, tecnologias obsoletas e de ponta, o primário e o sofisticado, o qualificado e o desqualificado, o estável fordista e o instável pós-fordista.

Outros argumentos como o investimento de capital no setor, a sua importância para a economia atual, as suas características enquanto processo de trabalho e o seu caráter paradigmático hoje, confirmam ser este um solo privilegiado para investigação. Entendo, também, que apenas no concreto das situações de trabalho, é possível desmontar os discursos em suas frações de verdade e ideologia. É, precisamente, nessa perspectiva de trabalho que a presente investigação pretende testar suas hipóteses.

Mais especificamente me refiro a indústria de refino, mas poderia estender essa avaliação à indústria de petróleo, e mais amplamente, a toda indústria de processo contínuo, já que é um fenômeno generalizado. No parque de refinarias brasileiras, na sua quase totalidade sob controle da Petrobrás, constatamos, particularmente a partir dos anos 90, uma aceleração no processo de terceirização. Quando digo aceleração, quero frisar que este não é um fenômeno recente na indústria de refino, como de resto na indústria do petróleo. Certas áreas são há muito confiadas à terceiras. No entanto, os anos 90, sob os auspícios das políticas neoliberais e do incremento da globalização/reestruturação produtiva, trouxeram mudanças significativas na estratégia da companhia. A terceirização hoje abarca, além das atividades de apoio, as quais comumente é associada, outras áreas antes exclusivas da Petrobrás. O quantitativo de empresas terceiras cresceu concomitantemente ao declínio do efetivo de pessoal da Petrobrás. Uma diversidade de problemas foram gerados como produto dessas medidas gerenciais, particularmente no que se refere a segurança e saúde dos trabalhadores, mas também em dimensões como qualidade e produtividade, finalidade última dessas mudanças. Julgo importante evidenciar, além das motivações econômicas e técnicas da terceirização, aquelas de natureza política.

Aqui em maio de 1995, no alvorecer do governo Fernando Henrique Cardoso, repete-se o mesmo cenário da Inglaterra de Thatcher, celeiro das políticas neoliberais. Lá os mineiros, aqui os petroleiros. Uma greve deflagrada ao abrir as portas do novo governo foi sua prova de fogo decisiva. Estava em jogo toda uma nova face que se pretendia imprimir ao Brasil e o momento, portanto, não era trivial. Todos os custos eram suportáveis, menos o de

continuar convivendo com um movimento sindical forte. Dessa guerra todos sabem o vencedor, pelo menos por enquanto. O sindicalismo foi atingido na sua fatia mais organizada, a dos petroleiros. Que dirá, então, de outros segmentos?. Vejamos o que diz a esse respeito Rizek (1998:103).

A admissão pública, três anos mais tarde, dos episódios que envolveram a suposta falta de gás de cozinha indica que a escolha da categoria que deveria ser exemplarmente punida, cujo movimento deveria ser quebrado como ponto inicial de uma nova forma de relacionamento entre Estado e parcelas organizadas dos trabalhadores, não foi fortuita. A manutenção das punições exemplares, apesar da intervenção da OIT, a irreversibilidade das demissões por três anos, quebrada parcialmente por vitórias judiciais, permanecem como marcas importantes de uma postura do governo FHC..

Daí por diante a Petrobrás, seguindo as diretrizes governamentais, passou a considerar como absolutamente vital, não apenas imprimir uma mas sucessivas derrotas ao movimento sindical petroleiro, limpando o terreno para executar a sua política empresarial. E assim foi feito. A terceirização, certamente, se insere nesse quadro de quebra deliberada do movimento sindical e essa, pelo menos, é uma posição da qual compartilham as várias correntes do movimento sindical petroleiro. Evidentemente outras razões devem ser adicionadas para um melhor entendimento desse quadro. Quero enfatizar, entretanto, que lógicas políticas se agregam às de natureza econômica para justificar a terceirização, e isso não é nada secreto, estando explícito em toda a literatura gerencial. Portanto, nem sempre a racionalidade é tão racional e o custo a ser reduzido é só econômico.

A refinaria Duque de Caxias (REDUC) é o campo empírico no qual se desenvolve a presente pesquisa. Assim como em outras unidades da Petrobrás, na REDUC a terceirização foi intensificada a partir dos anos 90, fenômeno que ocorreu paralelamente e até certo ponto em decorrência da política de redução de efetivos da Petrobrás. Hoje são muitas as empresas que prestam serviços à REDUC, gerando uma série de tensões, que no decorrer dessa tese serão melhor detalhadas.

Uma razão particular se soma às outras para a escolha dessa refinaria específica como campo de pesquisa. A REDUC vem adquirindo, ao longo do tempo e paralelamente às descobertas na Bacia de Campos, uma importância estratégica para a Petrobrás. Hoje grande parte do óleo e do gás processados nessa refinaria são oriundos da Bacia de Campos, uma das maiores reservas marítimas de petróleo do mundo, e cuja produção foi em grande parte responsável pela marca de um milhão de barris/dia alcançado pela Petrobrás em 1997. Portanto, não constitui exagero afirmar que a REDUC é hoje a refinaria da Bacia de Campos e, desse modo, um importante nó de uma malha complexa que é a indústria do petróleo.

Por outro lado a FIOCRUZ, através do Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana – CESTEHE, vem consolidando uma linha de pesquisa dedicada a investigação de acidentes em indústrias de processo contínuo. Essa indústria, pelas suas características, coloca a necessidade de abordar de forma integrada as questões relacionadas ao trabalho, à saúde e ao meio-ambiente. Nessa linha vem se revelando cada vez mais rica, no exercício investigativo, a adoção de uma perspectiva interdisciplinar e interinstitucional. A indústria do petróleo constitui um dos seus principais eixos de atuação. Destacaria, a esse nível, duas importantes participações do CESTEHE. A primeira delas, numa investigação sobre segurança e saúde do trabalhador nas plataformas da Bacia de Campos, em resposta a uma demanda do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense – SINDIPETRO - NF endereçada à Câmara Técnica da Indústria Química, Petroquímica e Petrolífera do Conselho Estadual de Saúde do Trabalhador - CONSEST e que motivou, inclusive, a instalação de uma Comissão Parlamentar de Inquérito na Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro em 1997 (Freitas, Machado e Vaz, 1997). A segunda, uma investigação sobre a mesma temática junto a Refinaria Duque de Caxias - REDUC, assessorando o Ministério Público do Trabalho (MPT), e que adiante será melhor detalhada.

A inspiração para a presente pesquisa foi, inclusive, uma decorrência de minha participação, como membro da equipe do CESTEHE, nessa última investigação, sobretudo a partir de uma inspeção realizada na REDUC nos dias 18 e 19 de junho de 1998. Dessa inspeção participaram, também, outras instituições, a exemplo da Secretaria Estadual de Saúde e do Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura – CREA/RJ. O ponto de partida do processo investigativo foi um dossiê de denúncias apresentado pelo Sindicato dos Petroleiros de Caxias/RJ e que deu origem a uma representação junto ao Ministério Público do Trabalho. Essas denúncias envolviam desde atos de corrupção praticados contra o patrimônio da empresa, irregularidades em contratos com empreiteiras, vários casos de negligência nos serviços de manutenção da refinaria, desrespeito a normas mínimas de segurança, diferença gritante entre as condições de trabalho de funcionários da Petrobrás e de empresas terceiras, até inúmeras situações de acidentes e incidentes. Tudo isso contribuindo para gerar situações que colocam em risco a vida dos que trabalham na refinaria, as populações que habitam o seu entorno e o ecossistema, transformando aquele ambiente, por natureza perigoso, ainda mais vulnerável a acidentes e doenças.

O trabalho de fato não se restringiu a inspeção, que consumiu pouco tempo no tempo total empregado em nossa investigação, mas teve início bem antes, quando foram analisados diversos materiais solicitados à empresa e que serviram de base para a montagem de uma

agenda de questões a serem investigadas. A etapa seguinte, a inspeção no campo, abrangeu visitas a algumas áreas operacionais, às oficinas de manutenção, a vila das empreiteiras, entre outras. Na seqüência todo esse percurso foi consolidado num relatório enviado à Petrobrás pelo Ministério Público do Trabalho. Apesar dos esforços investidos nessa investigação, ainda não se teve até o presente uma resposta da empresa à altura das questões apontadas nesse relatório.

A minha participação, particularmente na equipe que investigou as terceiras, me levou a perceber a dimensão dos problemas que a terceirização pode gerar, considerando que o trabalho terceirizado, em grande parte, se desenvolve no interior da planta da contratante (terceirização “por dentro”) e num ramo industrial onde o trabalho é por natureza perigoso, complexo, contínuo e coletivo, segundo as características atribuídas por Ferreira e Iguti (1996). Essas características por si só reclamam um tratamento diferenciado à questão da terceirização nesse tipo de indústria, ou seja, as implicações que daí decorrem são certamente muito mais complexas se comparadas às de outros processos de trabalho.

Por outro lado, de uma revisão de trabalhos, seja acadêmicos, seja em atendimento a demandas do movimento sindical, seja ainda encomendados pelo Ministério Público (Sevá Filho & Gil, 1996; Duarte, 1994; Ferreira, 1997; Ferreira e Iguti, 1996), constatei que, em sua maioria, refletiam basicamente o ponto de vista de empregados da Petrobrás, particularmente operadores, e tiveram como preocupações básicas: a questão da redução de efetivos e suas múltiplas conseqüências, em termos de sobrecarga para os remanescentes e em termos de ampliação do contingente terceirizado, entre outros, acarretando, como resultado dessa política, uma maior vulnerabilidade do sistema a acidentes/incidentes. Esses trabalhos constituem referências básicas e tiveram um papel fundamental na publicização dessas questões. Na presente pesquisa, entretanto, proponho-me a focalizar a perspectiva do trabalhador terceirizado que, pelo que pude deduzir, não está ainda suficientemente contemplada na literatura e, desse modo, buscamos certamente encontrar elementos para um progresso no entendimento da relação terceirização, segurança e saúde do trabalhador.

No que tange à relevância dessa investigação para a Saúde Pública alguns argumentos podem ser levantados: primeiramente, os estudos que tentam articular terceirização, segurança e saúde do trabalhador ainda são em número reduzido, o que pode ser justificado pelo fato de que a terceirização, enquanto componente central da nova estratégia organizacional, é um fenômeno recente; por outro lado, ao colocar em destaque a condição do terceirizado, esse estudo pretende transformar-se em instrumento de denúncia e intervenção social nessa questão; mas, sobretudo, o propósito é contribuir na reflexão sobre as bases que devem

sustentar uma política efetiva de segurança na indústria de processo contínuo, possibilitando que danos aos trabalhadores, à população e ao ecossistema tenham uma expressão cada vez menor.

A partir dessas considerações introdutórias, podemos sintetizar o **problema** central dessa tese na seguinte questão: em que medida o processo de terceirização em curso na Refinaria Duque de Caxias tem viabilizado/inviabilizado a construção de uma política efetiva de segurança do trabalhador?

Podemos ter, no que tange as formas de gerenciamento de riscos, duas modalidades básicas: o gerenciamento artificial e o gerenciamento efetivo de riscos. No primeiro caso, segundo Machado e Gómez (1995), são os trabalhadores que, em geral, acabam sendo responsabilizados pelos acidentes. Nessa perspectiva, condicionantes de natureza social, organizacional, tecnológica ou de processo de trabalho são “*esquecidos*” nas análises de risco. A preocupação, nesse caso, mais que proporcionar condições reais de segurança, é construir uma imagem institucional de atenção à segurança sem que, na prática, existam evidências confirmadoras. No segundo caso, as análises de riscos distribuem sua atenção sobre todos os fatores possíveis de concorrer para a existência de determinados riscos, já que o interesse é fazer progredir as condições de segurança. A imagem institucional, nesse caso, é construída sob a base de uma atenção sistemática e cotidiana à questão da segurança nas plantas industriais. Como todo esforço de tipificação, este também tem os seus limites, pois deixa de fora múltiplas variações que podem existir entre os dois tipos ideais apresentados. No entanto, ele traduz disposições organizacionais diferentes, que por sua vez, se expressam em formas contrastantes de gestão da segurança. No contexto da presente investigação, portanto, nos interessa averiguar se o modo como a terceirização tem sido aplicada na REDUC/Petrobrás viabiliza ou não uma política efetiva de segurança na REDUC/Petrobrás. A resposta a essa questão passa, entre outras coisas, pela análise das bases sob as quais a política de segurança da REDUC/Petrobrás foi erigida, bem como da arquitetura organizacional que lhe dá sustentação. Implica, igualmente, averiguar de que modo os terceirizados são incorporados ao processo de construção e aplicação dessa política.

A **hipótese** que levantamos, para o caso em estudo, aponta para uma incompatibilidade entre terceirização e uma política efetiva de segurança do trabalhador. No contexto brasileiro, historicamente marcado por uma relação capital-trabalho de conflitos e tensões, a opção em termos de terceirização tem sido, conforme registra o próprio DIEESE (1994), por uma modalidade predatória, caracterizada “...*pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho*” (p.35). Na situação estudada nessa tese, várias

situações configuram um modo de terceirização mais aproximado do padrão predatório do que do reestruturante.¹ A constatação de um duplo modo de abordagem da questão da segurança, um para efetivos e outro para terceirizados, testemunham, mais que uma estratégia de adaptação às especificidades de cada um desses segmentos de trabalhadores, um modo discriminatório de conduzir a questão da segurança e, portanto, são reveladores do que denomino ‘equivoco do duplo padrão por dentro’, uma adaptação do conceito de duplo padrão de Castleman (1996)². Significa dizer que, a externalização de atividades e de riscos são processos concomitantes, fato que se confirma nos elevados índices de acidentes que atingem os terceirizados. Além disso, o *background* de efetivos e terceirizados em termos de informação sobre riscos é profundamente diferenciado, permitindo aos primeiros margens de controle bem maiores que no segundo caso. A diferença, entretanto, em relação ao conceito de Castleman, é que aqui não se trata da relação entre empresas de uma mesma corporação situadas em regiões geográficas distintas, e sim da relação entre empresas, contratante e contratadas, no interior de uma mesma planta industrial, e cujos trabalhadores podem, em determinadas circunstâncias de acidente, padecer dos mesmos efeitos. Em outros termos, embora partamos do princípio de que uns são mais expostos aos riscos que outros, portanto são mais acidentados que outros, em certas circunstâncias todos são passíveis de serem atingidos, independente do status que possuam.

A presente investigação considera, ainda, em sua hipótese, o gerenciamento artificial de riscos como a opção dominante na refinaria estudada. De fato, nas análises de acidentes, sobretudo àqueles que tiveram uma importante repercussão pública, como os casos de recentes vazamentos, ainda é sobre o trabalhador e seu ato inseguro que as responsabilidades são depositadas. Os outros condicionantes ou são mantidos em segredo, numa operação para preservar a imagem institucional, ou são timidamente reconhecidos como secundários. Em geral, a responsabilidade por revelá-los, dando-lhes a devida dimensão no quadro de condicionantes, tem sido assumida por instituições e organismos externos à empresa.

Por tudo isso, podemos definir como **objetivo central** desta tese o seguinte: contribuir na reflexão acerca dos pressupostos a serem considerados na construção de uma política

¹ O padrão reestruturante opera a redução de custos por intermédio de mudanças tecnológicas e organizacionais (DIEESE, 1994).

² O conceito de duplo padrão de Castleman (1996) trata do papel central desempenhado por empresas multinacionais na migração dos riscos industriais. Em diferentes situações tem-se constatado diferenças significativas no controle de riscos industriais realizados pelas empresas em seus países de origem e nos países em desenvolvimento, aproveitando-se de condições do tipo: ausência ou precariedade dos regulamentos governamentais, falta de consciência pública, fraca pressão sindical ou inexistência de mecanismos de atribuição de responsabilidades pelas perdas e danos em caso de acidentes

efetiva de segurança do trabalhador na indústria de refino de petróleo, analisando se e em que condições esta pode absorver processos como o de terceirização.

Como **objetivos específicos** destacamos: identificar os condicionantes da evolução da terceirização na REDUC/Petrobrás; caracterizar a terceirização na indústria de refino de petróleo; distinguir as diversas etapas do processo de contratação de empresas na REDUC/Petrobrás; identificar as formas de inserção da força de trabalho terceirizada; descrever os mecanismos de recrutamento e de avaliação da qualificação da mão de obra terceirizada; caracterizar a política de segurança da REDUC/Petrobrás e os instrumentos normativos que lhe dão sustentação; analisar o treinamento em segurança no trabalho oferecido aos terceirizados, seja da parte da contratante, como das contratadas; analisar os dados e a sistemática de comunicação de acidentes com terceirizados; conhecer a perspectiva dos terceirizados quanto a questões como: emprego, relação com petroleiros, segurança e saúde no trabalho, família, ação sindical, ente outros; investigar junto às representações sindicais, em seus diversos níveis, os diferentes entendimentos relativos à terceirização no Sistema Petrobrás, dando destaque aos impasses, desafios e ações que tem suscitado; analisar a experiência de unificação liderada pelo Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias.

A seguir uma breve apresentação dos capítulos que compõem essa tese. No primeiro deles, busco caracterizar em três níveis o processo industrial no qual desenvolvo a presente investigação: no nível mais geral, traço um perfil da indústria de processo contínuo como um todo; no nível intermediário, caracterizo o processo de produção em refinarias de petróleo, indicando para cada um de seus processos básicos os possíveis riscos à saúde dos trabalhadores e no último nível, no qual efetivamente desenvolvo a pesquisa, e que abrange a área de manutenção, dedico uma atenção especial à manutenção em paradas, já que os terceirizados que entrevistei trabalham predominantemente nesse tipo de situação. No segundo capítulo, que intitulo a Reestruturação Produtiva da Indústria do Petróleo, procuro traçar os contornos que a reestruturação produtiva, especialmente a terceirização, assumiu na indústria do petróleo. No terceiro capítulo apresento as ferramentas teóricas que julguei pertinentes para refletir sobre a condição dos terceirizados e os pressupostos que devem presidir uma política de segurança adequada à indústria do petróleo. No quarto capítulo, apresento os nortes metodológicos, além de relatar todo o itinerário percorrido na pesquisa. O quinto capítulo é dedicado a apresentação do campo empírico da pesquisa e dos elementos que compõem a gestão prescrita de segurança, aí incluindo uma análise de dados de acidentes com terceirizados. O sexto capítulo contempla os dados originados da abordagem dos terceirizados, e trata de temas do tipo: recrutamento, trabalho temporário, a relação com

petroleiros, segurança e saúde no trabalho, trabalho e família, a questão do emprego e uma avaliação sobre a ação sindical. Por último, o capítulo sete, dividido em três partes, contempla as mudanças no tempo do pensamento sindical a respeito da terceirização; os impasses, desafios e práticas que o movimento sindical tem enfrentado em função do avanço da terceirização e, por último, analiso a experiência de unificação do Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias.

CAPÍTULO I

PROCESSO DE TRABALHO E RISCOS NA INDÚSTRIA DE PROCESSO CONTÍNUO

O objetivo deste capítulo é caracterizar o processo de trabalho na indústria de processo contínuo em três níveis. Primeiramente, no nível mais geral, da indústria de processo, procuro distinguir os principais atributos, seja relativo ao aspecto econômico, tecnológico ou de organização do trabalho, que singularizam esse processo industrial. Em segundo lugar, caracterizo o processo produtivo em refinarias de petróleo, indicando para cada um de seus processos básicos os prováveis riscos à saúde dos trabalhadores. Por último, e chegando propriamente ao nível que nos afeta diretamente, procuro descrever a atividade de manutenção nos seus diversos momentos juntamente com os prováveis riscos envolvidos, especialmente naquele, o da manutenção em paradas, onde os trabalhadores abordados nessa pesquisa trabalham efetivamente.

1.1 A singularidade da indústria de processo contínuo

A indústria de processo contínuo tem um perfil bastante peculiar que a converte em “*laboratório natural*” para experimentações tanto tecnológicas como organizacionais. Ela simboliza um espaço de futuro, uma espécie de modelo, de ideal a ser perseguido, no qual se espelham outros ramos industriais. A validade dessas afirmações só pode ser melhor apreendida através do exame das características de seu processo produtivo. Cumprir essa etapa me parece fundamental quando se trata de refletir sobre as bases que devem sustentar uma política de segurança industrial que se pretenda efetiva.

Em geral, são classificadas como de processo contínuo as seguintes indústrias: petroquímica, química, nuclear, siderúrgica, bebidas, alimentos, cimento, vidro, borracha e outras. Ainda assim, sabe-se que em algumas delas, o processo produtivo não é de todo contínuo, havendo fases onde a produção é discreta ou descontínua (Druck, 1995). As características adiante apresentadas, em maior ou menor grau, são pertinentes a todas essas indústrias. No entanto, elas têm como referência principal o setor petrolífero, e mais especificamente, a área de refino de petróleo.

Ferro et al. (1987) visualizam na indústria de processo contínuo o estágio mais avançado, a vanguarda da automação industrial, servindo, assim, de referência a outros ramos industriais. É nessa perspectiva que a incorporação crescente de novas tecnologias na indústria de processo discreto fará com que esta, cada vez mais, se aproxime, guardadas as devidas diferenças em termos de processo e produto, da indústria de processo contínuo.

Os mesmos autores caracterizam a indústria de processo contínuo a partir de três dimensões básicas: tecnológica, econômica e de organização do trabalho.

No que tange a dimensão tecnológica, pode-se destacar inicialmente o fato de que nessa indústria *“as matérias primas e os insumos, após entrarem no processo produtivo, não são facilmente distintos ou divisíveis entre si e em relação ao produto final”* (Ferro et al., 1987:57).

Quanto ao equipamento utilizado, ao contrário da indústria de processo discreto, onde máquinas específicas encarregam-se de operações parciais, este se caracteriza por ser único, interligado, podendo-se distinguir, no máximo, etapas no processo de fabricação. Além disso, é baixo o nível de flexibilidade das instalações, haja vista a produção acontecer em fluxo, numa única seqüência de equipamentos e operações que, em geral, não pode ser alterada significativamente (Ferro et al., 1987).

Quanto ao controle de processos ele se dá em três níveis:

- junto a cada máquina ou equipamento isoladamente, exigindo dos operadores um acompanhamento constante, controlando parâmetros e intervindo quando qualquer desvio ou falha se manifeste;
- através de um controle interno a cada máquina ou equipamento, capaz de comparar indicadores previstos e realizados e de corrigi-los automaticamente;
- através de um sistema centralizado de informações que informa sobre o estado de determinadas fases do processo (Ferro et al., 1987).

Quanto à dimensão econômica, a propriedade principal é *“... a desconexão existente entre o ritmo de trabalho e o ritmo de produção”* (Ferro et al., 1987:59), o que equivale dizer que *“a produtividade depende menos do ritmo de trabalho dos operadores e mais do rendimento global das instalações”* (Ferro et al., 1987:59). Isso implica aproximar ao máximo a produção real da capacidade nominal das máquinas e equipamentos, e, paralelamente, fazer funcionar ininterruptamente o processo, reduzindo ao máximo as paradas para manutenção.

Trata-se, também, de uma indústria intensiva em capital, que exige vultosos investimentos em razão de seu perfil tecnológico e de uma grande demanda a ser atendida. A incorporação de inovações tecnológicas é, nesse sentido, um aspecto crucial na obtenção de ganhos de produtividade já que, conforme aludido acima, esta se encontra fortemente condicionada pela performance dos equipamentos e instalações. Por essa razão, também, o peso da mão-de-obra é reduzido, o que pode significar o pagamento de salários mais elevados em relação a outros ramos industriais, além de uma maior estabilidade no emprego (Abramo, 1990; Ferro et al., 1987).

Na indústria de processo contínuo o determinante em termos de rendimento e qualidade dos produtos depende do controle adequado das cadeias de reações físico-químicas, sendo este, portanto, um dos fatores cruciais do ponto de vista da produtividade.

Quanto a organização do trabalho, uma primeira característica é que o trabalho é “...pouco provido de relação sensorial com o produto, tornado quase invisível” (Ferro et al., 1987:60), sendo papel do trabalhador absorver as variâncias, realizando intervenções não-programáveis no próprio processo.

A atividade humana consiste basicamente em monitorar e controlar os equipamentos, através de variáveis do tipo temperatura, pressão, níveis, fluxos, vazões, tensão, corrente, potência, velocidade, rotação, entre outras, mantendo-as o mais próximo possível dos valores considerados ideais e fazendo com que interajam da melhor forma (Crivellari e Teixeira, 1990).

Um outro aspecto a destacar é que “relação homem-produto praticamente desaparece e passam a prevalecer as relações homem-máquina e máquina-produto” (Crivellari e Teixeira, 1990:124). A atividade de vigilância e controle dos instrumentos tem por objetivo intervir rapidamente frente à ocorrência de anormalidades. Aliás, os imprevistos marcam a rotina nessas plantas industriais e as medidas que tem sido aplicadas para minimizar os seus efeitos envolvem tanto o investimento no aperfeiçoamento da instrumentação, como na capacitação da mão-de-obra envolvida. A capacidade humana em intervir eficientemente, portanto, é crucial nessa indústria, entre outras razões, pela magnitude dos investimentos em capital fixo.

A intervenção humana se caracteriza, ainda, “pela incerteza quanto ao momento, natureza e local da ocorrência das disfunções do processo, tornando o ritmo de trabalho bastante irregular...” (Ferro et al., 1987), com momentos intercalados de monotonia e de crises, embora essas últimas tendam a ocorrer numa frequência bem menor. Não obstante, a simples expectativa de uma situação anormal, a responsabilidade que envolve a sua gestão, a

pressão temporal que a acompanha, a consciência da necessidade de ser bem-sucedido nas intervenções, tudo isso carrega de ansiedade os momentos de monotonia. Evidentemente as anormalidades possuem graus variados de complexidade. Algumas são mais corriqueiras e, portanto, de mais fácil superação, outras, entretanto, são inéditas, estando, inclusive, o seu domínio condicionado a uma intervenção coletiva. Por outro lado, a frequência das anormalidades depende das características da organização e das instalações, em especial do nível de degradação dos equipamentos.

Essas observações são reforçadas por autores do campo da Ergonomia, a exemplo de Duarte (1994), para quem o funcionamento normal constitui uma situação rara nesse tipo de indústria, condição que está a exigir uma permanente intervenção no processo.

No tocante à variabilidade, Duarte (1994:26), citando Daniellou, observa que “*a alternância do dia e da noite, a presença ou absenteísmo do pessoal de dia, as manobras imprevistas, as mudanças de programação, as variações na qualidade da matéria-prima, as variações imprevisíveis, como as quedas de tensão, as falhas de equipamentos e ainda a interconexão entre diferentes processos ou subsistemas de um mesmo processo conferem à indústria de processo contínuo uma grande variabilidade*”, exigindo dos operadores, portanto, movimentos permanentes de regulação. Mesmo em situações calmas, os operadores estão ativos, vigiando o processo, uma vigilância que envolve uma pesquisa de informações presidida por possíveis cenários de evolução do processo.

Para que os operadores atuem eficientemente frente às anormalidades, é necessário construir uma representação do estado do processo (referencial comum), que antecipe os itinerários evolutivos prováveis de ocorrer, e a partir do qual uma ação regulatória coletiva é desencadeada, implicando a sincronização de ações individuais (Duarte, 1994). Além disso, se as decisões, que em geral devem acontecer num curto espaço de tempo, são tomadas no quadro de um esforço coletivo, as possibilidades de decisões inadequadas se reduzem fortemente.

Segundo Duarte (1994), a importância da dimensão coletiva nesse tipo de indústria pode ser detectada em várias circunstâncias como, por exemplo, na intensa comunicação entre os membros das equipes de trabalho, particularmente entre operadores externos e de salas de controle, de modo a diagnosticar adequadamente as panes. Nesses sistemas, apesar de bastante automatizados, “*...as comunicações verbais permanecem uma fonte não negligenciável de informação*” (Duarte, 1994:29).

A cooperação é nesse contexto um elemento fundamental. É nela que “*...repousa a eficiência e a segurança dos sistemas complexos*” (Leplat e De tersac, apud Duarte, 1994:30).

Citando Chabaud et al., Duarte (1994:30) a define “*como o processo que ordena o trabalho coletivo, coordenando as tarefas especializadas e combinando as tarefas individuais*”, ou ainda, o “*processo de coordenação de tarefas e a colaboração entre os operadores*”. Nas indústrias de processo contínuo, a cooperação está sustentada em “*regras não-escritas*” (procedimentos, condutas não oficiais) elaboradas pelos operadores com vistas à solução dos problemas, e, portanto, materializam o esforço para compatibilizar os objetivos de produção e a adaptação ao contexto real de trabalho.

Ferro et al. (1987), citando Blauner e Susman, sustentam que um bom rendimento dos equipamentos demanda a integração horizontal entre os trabalhadores, através da troca permanente de informações. Em função disso, propõem uma estrutura organizacional alicerçada na formação de grupos de trabalho, que facilite o fluxo de consultas e sugestões sobre os problemas. Admitem que a centralização progressiva dos meios de controle e supervisão deverá conduzir a uma integração organizacional, tanto no sentido vertical (hierarquia) como horizontal (entre pares).

O perfil de mão-de-obra compatível com a indústria de processo, segundo Ferro (1988), deveria caracterizar-se por possuir um amplo repertório de respostas, independência da supervisão e iniciativa próprias, além de um maior comprometimento com os objetivos organizacionais, do que decorre o atendimento a requisitos do tipo autonomia responsável, adaptabilidade, variedade e participação.

Castro e Comin (1998:117-118) caracterizam do seguinte modo o processo de trabalho na indústria de processo contínuo:

- *a automatização de procedimentos torna a intervenção humana predominantemente supervisória, num trabalho que requer informação técnica, capacidade de abstração e permeabilidade ao desenvolvimento de tarefas em equipes, sem contar a disposição de adaptar-se a um regime de turnos que dá novo sentido, tanto ao envolvimento do trabalhador com o cotidiano da vida fabril, quanto às suas intervenções sociais fora da fábrica;*
- *o compromisso ativo do trabalhador sempre foi uma condição para a performance operacional, sendo, por isto mesmo, um alvo a ser alcançado na gestão do trabalho nas firmas do complexo;*
- *a estratégia gerencial dirigida à força de trabalho operacional, ao core do contingente de trabalhadores, se caracteriza, por isto mesmo, por: maior estabilidade dos vínculos de trabalho, escolarização de ingresso mais elevada que a média do mercado, sistema de benefícios extra-salariais que alimenta um modelo pujante de welfare compensatório, privado ou com características que dele se aproximam.*

Não obstante ser praticamente unânime entre os autores de que a indústria de processo contínuo está a exigir uma postura gerencial que favoreça o comprometimento dos trabalhadores, o que se tem observado, em muitas situações, é uma negação a essa que deveria ser uma exigência natural do processo de trabalho. Significa dizer que as demonstrações gerenciais, especialmente através de mudanças implementadas sem a participação dos afetados, vão mais no sentido de inibir do que estimular esse comprometimento.

Um nível de caracterização, específico da indústria do petróleo, pode ser encontrado em Ferreira e Iguti (1996) que identificam, no tocante ao trabalho dos petroleiros, as seguintes características comuns: lida-se com produtos perigosos (inflamáveis, explosivos e/ou tóxicos) e em grandes quantidades, e com equipamentos de alto risco; o processo é ininterrupto e ocorre dentro de um sistema fechado, composto por equipamentos e tubulações de grande porte, interligados numa estrutura de rede; o controle sobre o processo é exercido indiretamente, através de equipamentos, instrumentos, painéis, etc., e por um número relativamente baixo de operadores.

Atribuem ao trabalho dos petroleiros quatro características básicas: perigoso, complexo, contínuo e coletivo.

A noção de perigo, muito presente entre os petroleiros, é associada a possibilidade de ocorrência de incêndios, explosões ou vazamentos de produtos tóxicos, que podem acontecer a qualquer momento, de forma inesperada. Os riscos a que são expostos esses trabalhadores originam-se tanto do processo em si, como da toxicidade dos produtos nele encontrados, além, obviamente, de riscos não específicos do setor petróleo, tais como ruídos, calor, etc.

A complexidade decorre da grande quantidade de variáveis a controlar e que podem assumir múltiplas configurações, espelhando, cada uma delas, uma determinada situação ou acontecimento. Além disso, essas variáveis interagem continuamente, de sorte que a alteração numa delas pode provocar uma reação em cadeia, o que reforça a necessidade de uma atenção contínua à evolução do processo. Por outro lado, mencionam as autoras, essas variáveis tem um caráter simbólico e são transmitidas por um segundo sistema de informações, igualmente complexo.

O caráter aleatório e imprevisível dos acontecimentos é outro atributo dos sistemas complexos, o que exige por parte dos operadores uma atitude contínua de alerta, de modo a identificar “*os pontos de disfunção, saná-los e evitar que uma pequena falha se torne um grande problema*” (Ferreira e Iguti, 1996:92). E isso é tanto mais importante quando se sabe que os fenômenos no sistema complexo evoluem de forma lenta e invisível.

Com relação aos operadores, a sua tarefa, *“muito mais do que aplicar uma série de procedimentos operacionais, é compreender as situações que se engendram no decorrer do processo, a partir da análise feita com todas as informações disponíveis, para poder intervir satisfatoriamente”* (Ferreira e Iguti, 1996:94). A experiência no lidar com situações variadas, ao lado de uma sólida formação e aperfeiçoamento contínuos, são aspectos determinantes para a qualidade da intervenção dos operadores.

No que se refere ao caráter contínuo do processo, este se expressa tanto no fato de que as transformações na matéria prima ocorrerem em sistemas fechados, circulando em fluxo contínuo pelo interior dos equipamentos, como pela produção que acontece de forma ininterrupta, demandando o revezamento de grupos de trabalhadores em sistemas de turnos. Ferreira e Iguti (1996) chamam atenção para os efeitos à saúde decorrentes do trabalho em turnos, que altera os ritmos biológicos, repercutindo na vida familiar e social.

Quanto ao caráter coletivo, as autoras assinalam a interdependência entre serviços que caracteriza a indústria do petróleo (em forma de malha), e que se reflete na atividade dos operadores, essencialmente coletiva. Uma unidade de processo, por exemplo, funciona a partir de uma equipe que reparte entre si tarefas e que, por sua vez, mantém relação com outras equipes.

A dimensão coletiva se expressa sob várias formas: no sistema de comunicação (rádios e telefones), no uso de linguagem operatória (carregada de termos técnicos compreensíveis apenas para quem é da área), na constituição de equipes de trabalho integradas, entre outros aspectos. A natureza do trabalho, o convívio diário no sistema de turnos, permite a formação de um forte sentimento de unidade entre os petroleiros. É esse, inclusive, o motivo pelo qual mudanças impostas pela direção às equipes de trabalho são, em geral, mal acolhidas, já que implicam uma reestruturação de todo coletivo, em cuja construção foram mobilizados tempo, capacidades, afetos, experiência. Uma decisão gerencial autoritária pode, portanto, anular todo esse investimento, com reflexos negativos na qualidade do trabalho e, por conseguinte, na segurança dos trabalhadores, das instalações, da comunidade.

Um outro nível de caracterização da indústria de processo pode ser encontrado em Freitas e Porto (1997), a partir da referência de Charles Perrow. Segundo os autores a característica básica nessa indústria é a profunda ligação entre as partes ou unidades do processo produtivo. Essa característica faz com que predominem nesse tipo de sistema tecnológico interações do tipo não-lineares (que ocorrem em componentes que não estão na seqüência linear de produção), e cujo caráter de complexidade não decorre apenas do fato de não serem adjacentes ou seriais como as lineares, mas porque podem multiplicar-se na

proporção em que outros subsistemas são atingidos. Elas são complexas, ainda, por serem imprevisíveis e mesmo em situações onde há uma certa margem de previsibilidade, os operadores podem esquecer como controlá-las, precisamente porque raramente são ativadas.

A complexidade desse tipo de interações conduz a uma ampliação do número de controles a serem instalados e monitorados. Sistemáticamente são realizadas tentativas de redução do número de controles através da automação das interações subsidiárias. Entretanto, esse processo, se por um lado possibilita um maior controle, por outro reduz a flexibilidade do sistema, fazendo com que o operador perca em capacidade de corrigir falhas menores, pois não pode abdicar do alto nível de complexidade no qual se encontra.

Para Perrow (1984, apud Freitas e Porto, 1997) um sistema tecnológico caracterizado por múltiplas conexões, cujos componentes são altamente acoplados, favorece reversibilidades circulares não familiares e indesejáveis quando da ocorrência de falhas, resultando em múltiplas e inesperadas interações.

É a partir desses elementos que Perrow elabora o conceito de acidente normal, “...*cuja essência inclui a interação de múltiplas falhas que não estão na seqüência operacional direta e certo grau de incompreensibilidade das mesmas, o que é relativamente freqüente em sistemas tecnológicos complexos*” (Freitas e Porto, 1997:38).

A indústria de processo, portanto, possui determinadas características que a tornam particularmente sensíveis a processos de mudança. Assim como a dimensão tecnológica, que revela um processo produtivo altamente interligado, onde alterações num ponto específico espriam seus efeitos sobre o conjunto, do mesmo a organização humana é “remexida” por mudanças. Evidentemente isso não constitui nenhuma posição de rejeição a priori à mudança em si. Elas, quando devidamente analisadas e negociadas, podem fazer progredir a organização no seu conjunto. Infelizmente essa não tem sido a prática corrente, como veremos adiante, pois as mudanças são introduzidas sem que haja qualquer discussão sobre a sua pertinência. Uma estratégia gerencial com esse perfil produz efeitos visíveis (acidentes, incidentes) e invisíveis (na mobilização subjetiva) cuja dimensão é difícil avaliar.

1.2 Processo de trabalho e riscos na indústria de refino de petróleo

Nesse tópico descrevemos o processo produtivo em uma refinaria de petróleo, a partir dos seus processos básicos. Paralelamente indicamos, seguindo um enfoque típico da Saúde Ocupacional, os riscos à saúde dos trabalhadores presentes em cada um desses processos. Na elaboração desse tópico utilizamos como fonte principal, embora não exclusiva, o artigo de

Burgess sobre refinarias de petróleo, publicado em livro intitulado *“Identificação de possíveis riscos à saúde do trabalhador nos diversos processos industriais”* (1997). Não temos a pretensão, ao incluir esse tópico no presente capítulo, de fazer uma descrição exaustiva do processo produtivo de uma refinaria de petróleo, e muito menos de esgotar os riscos que comporta, mas apenas ilustrar e realçar a sua característica de perigo.

De acordo com Barbosa (1997, apud Souza, 2000) *“o petróleo, em seu estado bruto, é uma mistura de hidrocarbonetos e, em menores proporções, compostos oxigenados, nitrogenados, sulfurados e metais pesados, considerados como contaminantes”*. O refino de petróleo, por seu turno, compreende um conjunto de operações de beneficiamento por que passa o petróleo bruto em vista da obtenção de produtos específicos. Refinar petróleo, portanto, *“... é separar do mesmo as frações desejadas, processá-las e industrializa-las em produtos vendáveis”* (Petrobrás, 1993). Segundo Burgess (1997:304) *“uma refinaria moderna é um arranjo complexo de processos químicos, projetado para converter a matéria-prima, petróleo bruto – que apresenta propriedades variadas – em uma linha de produtos com especificações bem rígidas”*.

Segundo Burgess (1997) os principais riscos em refinarias são incêndio e explosão. Em situação de normalidade, o maior potencial de exposição é verificado quando os operadores transitam pela unidade para coletar amostras de correntes de processos, particularmente aquelas ricas em formiato e com altas concentrações de benzeno. No caso dos trabalhadores de manutenção, que será analisado no próximo tópico, o potencial de exposição é maior, comparativamente aos operadores, no que se refere a contaminantes atmosféricos, ruído e calor. Entretanto, nas situações de parada para manutenção das unidades de processo de uma refinaria, os riscos aos quais são expostos operadores, pessoal de manutenção e contratados de empreiteiras são praticamente os mesmos.

Segundo Burgess (1997) a compreensão da natureza dos riscos à saúde em refinarias só é possível a partir do estudo de seus processos básicos. Tal divisão tem por objetivo auxiliar o higienista industrial no levantamento de riscos e na identificação das questões típicas de saúde ocupacional nesse tipo de instalação industrial.

1.2.1 Pré-tratamento de petróleo bruto

O primeiro passo, antes de submeter o petróleo bruto à primeira fase de refino, é retirar a água e sal do petróleo bruto. Tal operação é realizada inicialmente no campo de produção de óleo e posteriormente repetida na refinaria, de modo a quebrar a emulsificação

água-óleo formada durante o transporte pela tubulação. Duas técnicas principais são utilizadas nesse processo: a adição de ácidos de gordura ou sulfonados e decantação, e o uso de um filtro de terra de diatomáceas para remoção de gotículas de água e sal do petróleo, possibilitando a decantação da água.

O petróleo contém contaminantes particulados, a exemplo de areia, vários íons como cloretos e sais inorgânicos, que provocam, entre outras coisas, entupimento de telas e bandejas, corrosão nos equipamentos e o comprometimento da função dos catalisadores. Por essa razão tais contaminantes devem ser removidos na fase de pré-tratamento ou nas operações da refinaria. Segundo Burgess (1997) os riscos que envolvem a retirada de água e sal do petróleo bruto são condicionados pelas características do petróleo a ser processado, embora com frequência incluam a exposição ao gás sulfídrico e benzeno e, no caso da técnica de filtração, a poeiras de diatomáceas e cristobalita, uma sílica cristalina tóxica formada na calcinação do mineral.

Também os compostos de enxofre, cuja concentração varia dependendo das propriedades do petróleo a ser processado, devem ser removidos devido aos efeitos corrosivos que tem sobre o equipamento e do comprometimento dos catalisadores. Os métodos utilizados nessa remoção utilizam desde o ácido sulfúrico, passando pelo ácido hidrofúorídrico até a utilização mais recente da técnica catalítica usando níquel, cobalto e catalisadores à base de molibdênio. Entretanto, cada um desses processos apresenta riscos específicos à saúde, a exemplo de alto potencial de exposição à névoa ácida e alcalina durante a mistura, decantação e descarte do resíduo, no caso da utilização do ácido sulfúrico; contato potencial com o líquido e névoa e problemas relativos ao manuseio, no caso do ácido hidrofúorídrico e, quando se utilizam os sistemas catalíticos, os riscos decorrem da exposição ao sulfeto de hidrogênio e do potencial de incêndio e explosão por conta de vazamentos de hidrogênio, entre outros.

1.2.2 Separação do petróleo bruto

O processo inicial da refinaria, a destilação do petróleo, compreende a separação do óleo em frações ou “cortes” que apresentam faixas de temperatura de ebulição específicas, a partir de uma torre de destilação atmosférica. Entretanto, apenas a destilação não garante produtos na quantidade e qualidade desejadas. Desse modo, produtos menos nobres são transformados em produtos mais nobres por separação, unificação ou rearranjo das estruturas moleculares originais.

O primeiro passo é a retirada de água e de sal do petróleo, operação realizada através de um forno alimentado por maçaricos, onde ocorre a vaporização parcial do petróleo, que é aquecido a 340-345° C (640-659° F), antes de ser enviado para a torre de destilação atmosférica ou fracionadora.

As torres de destilação atmosférica são torres cilíndricas contendo um conjunto de bandejas horizontais de borbulhamento. O petróleo bombeado para essas torres se reparte em duas frações: o vapor que sobe para o alto da torre e as frações não vaporizadas e depositadas no fundo da torre são extraídas para processamento nas unidades de destilação a vácuo. O vapor esfria à medida que sobe pela torre e as frações com alto ponto de ebulição se condensam nas bandejas inferiores. Segundo Neiva (1993, apud Souza, 2000) do topo da torre de destilação são retiradas as frações depositadas sob a forma de gasolina, querosene e óleo diesel, sujeitas, ainda a etapas complementares de processamento e tratamento. As frações de ponto de ebulição mais elevados são retiradas pelo fundo da torre, na forma de óleo combustível ou de cru reduzido.

Entre os riscos constatados no processo de destilação atmosférica incluem-se a exposição ao gás sulfídrico, oriundo de frações de nafta leve, e aos hidrocarbonetos aromáticos incluindo benzeno, tolueno e xileno, que estão presentes nas correntes de nafta leve e pesada. O processamento de outras correntes contendo hidrocarbonetos olefinicos, parafinicos e naftênicos representam um potencial de exposição à misturas de vapores de hidrocarbonetos.

1.2.3 Resíduo atmosférico

A torre de destilação à vácuo utiliza ejetores de vapor ou bombas mecânicas como fonte de vácuo e a carga que processa é precisamente o resíduo da torre de destilação atmosférica aquecido a 400°C (750°F). Segundo Neiva (1993, apud Souza, 2000) o método de destilação à vácuo é empregado para obtenção de asfalto e destilados que, por sua vez, poderão ter dois destinos: o craqueamento catalítico ou a fabricação de óleos lubrificantes. Tanto a torre de destilação atmosférica quanto a torre de destilação à vácuo produzem um gás de vácuo que é a carga para o craqueamento catalítico de gasolina e uma ou mais correntes de destilados pesados para estoques de óleo lubrificante. O resíduo da destilação a vácuo é usado para fazer asfalto, serve de carga para a coqueria ou pode ser craqueado.

O principal risco no processo de destilação a vácuo é o contato com a pele, que ocasiona dermatoses. O asfalto, em particular, pode ser fotossensibilizador. Além disso, o

peçoal que opera a torre de destilação se encontra exposto aos vapores de hidrocarbonetos, ao calor e ao ruído.

1.2.4 Diesel pesado de destilação

As correntes de diesel pesado provenientes das unidades de destilação atmosférica e à vácuo podem ser processadas através de um craqueador catalítico para se obter um produto contendo olefinas, diolefinas, aromáticos e naftenos. Esta corrente de hidrocarbonetos com larga faixa de ebulição pode, então, ser fracionada em uma coluna de destilação para produzir uma faixa de produtos nobres ou novas cargas para outras unidades. O craqueamento catalítico e a coluna de fracionamento são, desse modo, processos interligados numa unidade integrada.

O diesel pesado é enviado ao craqueador catalítico que, em contato com catalisadores, resultam no craqueamento de 50-80% da carga para fabricação de gasolina. Uma característica dessa operação é a formação de alta percentagem de aromáticos. O restante da produção fica disponível na forma de óleo combustível leve e pesado.

Uma vez que a corrente de produtos originados desta operação contém altas concentrações de hidrocarbonetos aromáticos, existe um potencial de exposição ao benzeno, tolueno e xileno. A Alta concentração de monóxido de carbono pode ocasionar graves exposições, em caso de vazamento. A quantidade elevada de máquinas e equipamentos em operação provoca níveis de ruído na faixa de 85 a 115 db. Os produtos pesados do fundo das torres contendo hidrocarbonetos aromáticos polinucleares, são fortes irritantes da pele e carcinogênicos em potencial.

1.2.5 Destilado médio

Os destilados médios e o querosene são tratados na planta de hidrotreatamento, que os converte em produtos com baixos pontos de ebulição. Dois processos envolvem essa operação: a retirada de enxofre e nitrogênio e o craqueamento propriamente dito. Produtos com uma ampla faixa de pontos de ebulição são formados e podem ser fracionados em produtos nobres (querosene, óleo combustível leve e óleo diesel). As altas pressões de operação nessas plantas resultam em ruído elevado nas válvulas de controle.

1.2.6 Nafta pesada

A corrente de nafta contendo naftenos e parafínicos é processada através da unidade de reforma catalítica que converte estes produtos em hidrocarbonetos aromáticos. Tal processo é realizado a elevadas temperaturas em presença de um catalizador de metal nobre ou à base de níquel-cobalto. A nafta serve como produto reformado para aumentar a taxa de octanagem da gasolina, ou, então, é comercializada como matéria prima à indústria petroquímica.

Segundo Neiva (1993, apud Souza, 2000) a reforma catalítica tem duas finalidades principais: a) conversão de nafta de baixo índice de octano em outra de maior e b) produção de hidrocarbonetos aromáticos.

Os principais riscos à saúde desse processo decorrem da exposição à emissão fugitiva de corrente de produto contendo altas concentrações de benzeno, tolueno e xileno, e do fato de o trabalho ser realizado no interior de tanques e torres, ambientes confinados e inertizados.

A troca de catalizador deve ser feita em ambiente inertizado, seja utilizando o nitrogênio ou gases de combustão, de forma a evitar que pegue fogo. No caso da utilização de gases de combustão, há o risco de exposição a concentrações letais de monóxido de carbono e de formação de cobalto e carbonila de níquel.

O gás hidrogênio formado nesse processo é utilizado em outras operações, entre elas o hidrotratamento.

1.2.7 Nafta de destilação direta

A fração do petróleo com ponto de ebulição mais baixo, o gás úmido, depositado no topo da torre de destilação primária, é processada inicialmente na planta de gás, onde são separados os hidrocarbonetos líquidos dos gases combustíveis, assim como o propano e o butano. O gás úmido constitui um vapor contendo altas proporções de hidrocarbonetos condensáveis. Alguns desses hidrocarbonetos são de destilação direta na planta de mistura de gasolina, enquanto outros são enviados para o processo de alquilação. Nesse processo, olefinos, incluindo etileno, propileno e butileno, passam por um reator, à presença de um catalizador ácido, fabricando nafta e outros hidrocarbonetos. A corrente então é fracionada por destilação para se obter os produtos desejados. A exposição aos catalisadores representa o principal risco desse processo. Além disso, pode haver exposição a vários anti-detonantes e outros aditivos na gasolina, querosene ou produtos de óleos lubrificantes.

1.2.8 Coque de petróleo

Os resíduos ou produtos de fundo da unidade de destilação à vácuo são transferidos à coqueria para o craqueamento térmico, de modo a produzir gás úmido, gasolina e coque. Tal operação pode ser realizada através de processos como o de fluido ou de coqueamento retardado. Caso a refinaria não disponha de uma coqueria, o resíduo irá para um destilado de asfalto ou para o hidrocraqueamento. No coqueador retardado, a carga é enviada à torre de fracionamento, onde todos os componentes mais leves do que o produto destilado são removidos. Na seqüência, o produto, em forma de vapor, é coqueado a 380° C (720° F). Na seqüência, o coque é cortado e, após a retirada de água, é estocado para ser transportado em caminhões ou trens.

O potencial de riscos à saúde na operação de coqueamento retardado está nas exposições ao pó de coque, aos hidrocarbonetos aromáticos e monóxido de carbono.

Além dos riscos físicos e químicos apontados, cabe mencionar os riscos de acidentes decorrentes de quedas de nível, escorregões, choques mecânicos com componentes das instalações, queimaduras por contato com materiais quentes e choques elétricos. As características das unidades existentes numa refinaria de petróleo obrigam os trabalhadores a se movimentarem freqüentemente por estruturas, tubulações e equipamentos em espaços restritos, confinados ou em alturas elevadas, aumentando o risco de acidentes mecânicos e térmicos.

1.3 Acidentes Industriais Ampliados e o conceito de Risco Técnico Coletivo

Não obstante a perspectiva acima apresentada seja importante e necessária ao esforço de gerenciamento de riscos, não é, entretanto, suficiente, já que os riscos que o processo em refinarias implica ultrapassam aqueles apontados pela Saúde Ocupacional.

A questão dos Acidentes Ampliados, tal como o entendem Freitas, Porto e Machado (2000), se coloca de forma pertinente na indústria de processo contínuo, já que traduzem a possibilidade de propagação espacial e temporal dos seus efeitos sobre a sociedade, à saúde e ao meio ambiente. O conceito de Acidentes Ampliados abrange “... *eventos agudos, como explosões, incêndios, e emissões nas atividades de produção, isolados ou combinados, envolvendo uma ou mais substâncias perigosas com potencial para causar simultaneamente múltiplos danos sociais, ambientais e à saúde física e mental dos seres humanos expostos*” (Freitas, Porto e Machado, 2000:28) .

Segundo os autores não é apenas o potencial de causar um grande número de óbitos que singulariza esse tipo de acidente, mas a possibilidade de que os seus efeitos sejam estendidos para além dos limites espaciais – de bairros, cidades e países – e temporais – a exemplo da teratogênese, carcinogênese, mutagênese, acrescidos de danos a órgãos específicos nos seres humanos, às vegetações e aos seres vivos no meio ambiente futuro – além, ainda, dos impactos psicossociais sobre as populações expostas.

Ao mesmo tempo, a noção de Risco técnico coletivo, cunhado por Sevá Filho (1997), expressa um nível de risco não alcançado pela abordagem tradicional da Saúde Ocupacional. O risco técnico é inerente à indústria do petróleo por várias razões: primeiramente, porque a epiderme da terra, sua geomorfologia e a mecânica do subsolo, inclusive o marinho, são remexidas; em segundo lugar, porque se lida com hidrocarbonetos “*que evaporam, se incendiam, explodem com compostos químicos que contêm ou se transformam em substâncias tóxicas para os homens, sua água, seus alimentos*” (Sevá Filho, 1997:10) e ainda, pelo fato do trabalho implicar a operação de máquinas e sistemas que podem ocasionar acidentes graves, ferindo e matando várias pessoas ao mesmo tempo.

Os riscos são, também, coletivos pela possibilidade de ampliação dos efeitos acidentais, poluidores e patológicos da atividade sobre trabalhadores, diretos ou até administrativos, vizinhos, transeuntes, além dos usuários de combustíveis derivados de petróleo e gás natural.

Portanto, para ter uma visão global da dimensão dos riscos inerentes ao processo industrial de uma refinaria é preciso ir além dos limites do posto de trabalho e dos efeitos que possa causar a seu ocupante. Como vimos, os Acidentes Ampliados possuem um raio amplo de influência, que inclui os trabalhadores, próximos ou distantes do acidente, coletividades circunvizinhas, a sociedade de modo geral, a fauna e a flora, as gerações atuais e futuras. Alinhar-se a tal tipo de perspectiva implica, portanto, um outro modo de considerar os riscos e suas estratégias de gerenciamento.

1.4 Trabalho e riscos da manutenção em refinarias

Neste item focalizamos a atividade de manutenção e as suas implicações para a saúde e segurança dos trabalhadores. Conforme veremos no próximo capítulo, é essa atividade que tem sido o principal alvo da terceirização nas refinarias brasileiras e, por esse motivo, o objeto maior de atenção nessa tese.

Segundo Ferreira e Iguti (1996) o serviço de manutenção é estratégico na indústria do petróleo, entre outras razões porque falhas nos equipamentos e instrumentos podem ocasionar interrupções na produção, com perdas significativas do ponto de vista material, humano e financeiro.

... a grande quantidade de equipamentos e o alto grau de complexidade e especificidade de vários deles e a complexa estrutura em que estão inseridos requerem um serviço de manutenção altamente qualificado, com dois níveis de atuação: o preventivo, para garantir o bom funcionamento dos equipamentos e instrumentos e que exige um cuidado constante para detectar pequenas alterações e providenciar para que elas não se alastrem, e o que poderíamos chamar de corretivo, que atua quando já ocorreu um problema: consertar, reparar o equipamento. (Ferreira e Iguti, 1996:77)

Uma manutenção eficaz exige uma articulação estreita entre a operação e manutenção. À primeira compete detectar, nas suas vistorias de campo, situações que requeiram manutenção, comunicando-as, quando for o caso, ao serviço de manutenção competente.

De acordo com Vitor et al. (1999), a evolução e complexificação dos sistemas produtivos favorecem uma aproximação entre as funções de fabricação e manutenção, essa última deixando de ser encarada exclusivamente como um serviço ao qual se apela em caso de problema.

É uma função cada vez mais imbricada tecnicamente no processo de fabricação, uma dimensão permanente da atividade produtiva na qual o preventivo, a antecipação deve, cada vez mais, substituir o enfoque meramente corretivo. (Vitor et al., 1999:24)

Nas indústrias de processo, toda pane que atinge um setor propaga seus efeitos sobre outros setores, desorganizando e tornando a produção, ela própria, imprevisível. Tal condição não é compatível com um ambiente econômico onde é imperativo produzir de forma contínua, acelerando, desse modo, o retorno sobre as vultosas inversões típicas dessa indústria. Tal consideração concede à manutenção preventiva uma importância crescente, fato que, inclusive, tem levado algumas empresas a reavaliar sua política de subcontratação, retornando ao pessoal próprio o controle sobre a manutenção preventiva (primeirização), permanecendo apenas o corretivo sob responsabilidade das subcontratadas.

Além disso, atividades como fabricação, logística, manutenção e controle de qualidade são cada vez mais imbricadas. A atividade de fabricação, por exemplo, comporta, segundo Vitor et al. (1999), uma parte crescente de manutenção através da:

- Detecção a mais precoce possível das panes e desfuncionamentos;

- Elaboração de diagnósticos;
- Execução do sistema de permissão de trabalho,
- Eventualmente, operações simples de manutenção corretiva.

Essa interpenetração, inclusive, tem estimulado algumas empresas a desenvolver formas de polivalência, de competências transversais em todas as funções, de modo tal que é cada vez mais difícil dissociar, isolar funções que concorrem para o funcionamento do sistema produtivo como um todo.

Os serviços de manutenção são realizados por uma gama diversificada de profissionais, tais como eletricitas, instrumentistas, mecânicos, caldeireiros (incluindo soldadores), carpinteiros, isoladores, hidrojatistas, entre outros.

Abaixo descrevemos sumariamente, a partir de Ferreira e Iguti (1996), algumas dessas funções, construídas a partir de relatos dos próprios trabalhadores.

A função do mecânico é dar apoio a equipamentos como bombas, turbinas, compressores, entre outros. A frequência maior de manutenção, segundo Ferreira e Iguti (1996), ocorre nos equipamentos rotativos, sobretudo em bombas (80% dos casos), que em sua maioria utilizam selo mecânico, elemento que compõe o sistema de vedação da bomba com o meio ambiente. Ao mecânico, portanto, compete impedir que o produto vaze para a atmosfera. A alteração na pressão do selo é o sintoma de que algum problema ou vazamento está ocorrendo, situação que pode ser administrada, dependendo do nível de gravidade, pelo próprio operador, inicialmente substituindo a bomba defeituosa por uma reserva, e em seguida fazendo, ele próprio, a manutenção na bomba defeituosa ou então destinando-a ao serviço especializado de manutenção.

A função do caldeireiro é a montagem e desmontagem de linhas, válvulas, enfim, tudo aquilo que envolve a área de tubulação propriamente dita. A atividade do caldeireiro é complementada pela do soldador. Ao primeiro compete, por exemplo, a preparação de uma peça, de um tubo, o seu corte, a colocação de um flange na outra extremidade para receber uma válvula, a colocação dos tubos e a montagem, soldando com solda elétrica somente os pequenos pontos. Uma vez concluída a montagem, o serviço é repassado ao soldador, que vai efetivamente soldar.

A manutenção elétrica é parte fundamental do serviço de manutenção, porque sem os circuitos elétricos nada consegue funcionar numa refinaria. Se o eletricitista é convocado para realizar um determinado serviço, por exemplo numa bomba, cabe a ele, antes de inicia-lo, certificar-se junto ao operador se a bomba está efetivamente interditada. Se não estiver, deve

solicitar à operação elétrica a sua interdição. Só após esse procedimento o serviço poderá ser realizado com segurança.

Por último a alvenaria que lida com refratário fazendo o isolamento térmico. O processo produtivo em refinarias trabalha, em geral, com temperaturas elevadas, o que exige uma proteção em relação ao operador e ao meio-ambiente. O refratário tem tanto essa função de isolamento como de aumentar a temperatura interna do equipamento (Ferreira e Igutí, 1996).

O importante a destacar, para além da descrição isolada dessas funções, é que a natureza dos trabalhos de manutenção exige uma ação coordenada de vários especialistas. O conserto de uma bomba, por exemplo, pode demandar a intervenção de profissionais como o instrumentista, o mecânico e o electricista, de tal sorte que a qualidade da intervenção repousa não apenas sobre a competência individual dos profissionais envolvidos, mas do modo como se dá a articulação entre eles.

Uma outra característica da manutenção em refinarias de petróleo, levantada por Souza (2000), decorre do seu caráter itinerante, cujas intervenções, em muitos casos, acontecem nas próprias áreas de produção, fora portanto dos espaços fechados das oficinas de manutenção. Tal condição expõe os trabalhadores a uma gama de produtos e processos perigosos, em locais onde os riscos existentes, em geral, são pouco conhecidos ou até ignorados.

De acordo com Burgess (1997), o potencial maior de exposição dos trabalhadores de manutenção em refinaria se encontra nos contaminantes atmosféricos, no ruído e calor. Destacam-se entre as operações de manutenção, os reparos de isolamento térmico, incluindo asbestos, linhas de drenagem, componentes do sistema de selagem, bombas de arraste e outros componentes de sistemas para reparos.

Além disso, embora os trabalhadores da manutenção estejam teoricamente submetidos a mesma jornada de trabalho de trabalhadores de outras áreas, o que acontece na realidade é que, frente a certas demandas de manutenção, o fator que, em último caso, define a extensão e os limites de sua jornada de trabalho é a solução do problema ao qual é confrontado, não importando o tempo que tenha que ser consumido nem as circunstâncias em que se tenha que fazê-lo. A atividade desses profissionais, portanto, guarda semelhanças com a de outros que necessitam estar sempre disponíveis para atender as situações de emergência.

Atualmente, e aqui já antecipo uma das medidas de racionalização aplicadas pela gerência da Petrobrás em suas refinarias, a manutenção não funciona mais em sistema de

turnos de revezamento, como ocorria até bem pouco tempo, mas apenas no horário diurno. A Refinaria Duque de Caxias, inclusive, segundo nos informou um dirigente sindical, foi a última a extinguir o sistema de turnos na manutenção. Isso significa que, a partir de então, não há mais a necessidade da presença permanente no local de trabalho dos profissionais da manutenção que, entretanto, permanecem de sobreaviso para atender aos chamados da refinaria.

Após essa breve caracterização do trabalho em refinarias, apresentaremos no item seguinte uma tipologia dos serviços de manutenção que, embora tenha sido construída a partir da indústria nuclear francesa, guarda semelhanças com o que se observa nas refinarias brasileiras.

1.4.1 Os tipos de manutenção

Vitor et al. (1999) identificam, a propósito da função manutenção, três grandes categorias de intervenção:

- A manutenção corrente;
- A manutenção durante as paradas;
- Obras de construção civil, com as instalações em funcionamento (criação de uma nova unidade ou de uma nova dependência na área da empresa contratante).

Vejamos cada uma dessas categorias:

A **manutenção corrente** se desdobra em três tipos de atividades:

- **O conserto**

Vitor et al. lançam mão da seguinte definição de conserto, extraída de A. Fernandez e R. Poncet: *“é uma operação de manutenção corretiva, porém limitada a uma ação sobre um equipamento em pane, com vistas a restabelecer, provisoriamente, seu funcionamento antes da reparação”* (p. 24). Nesse tipo de manutenção o objetivo principal é recolocar a instalação, o mais rapidamente possível, em condições de funcionamento, ainda que de forma provisória. Fatores de ordem econômica justificam esse imperativo de retorno imediato à produção, situação que, quase sempre, conduz ao descumprimento de medidas elementares de segurança. Portanto, paralisar o menor número possível de elementos do sistema produtivo é a tarefa que absorve a atenção gerencial nesse tipo de situação. O conserto do componente ou de parte do sistema defeituoso é feito no ambiente imediato e em atividade, condição que impede a realização do trabalho em condições de segurança, em razão de fatores tais como: a

coatividade das diversas equipes no mesmo local, uns cuidando da produção e outros do conserto; o risco de acidentes elétricos e/ou materiais do tipo explosões, incêndio, vazamentos, sempre possíveis de ocorrer quando se intervém sobre uma instalação em atividade.

- **A reparação**

É “*uma intervenção definitiva e limitada de manutenção corretiva, após uma pane ou defeito*” (Ibid., p. 24). Pode ser considerado o seguimento da etapa anterior, ou seja, após ter sido aplicado o tratamento emergencial à parte do sistema com problemas, evitando assim maiores transtornos ao fluxo produtivo, é feita a reparação propriamente dita, isto é, uma intervenção circunscrita à área afetada pela pane e destinada a resolver efetivamente o problema.

- **Manutenção regular**

Seu objetivo é: “*a manutenção das instalações produtivas e não produtivas, desde a fase de concepção até o momento da partida, com um custo mínimo de manutenção para uma qualidade de serviço, um volume e uma qualidade de produção dadas*” (Ibid.). Trata-se da manutenção que conhecemos como preventiva, ou seja, da manutenção que é feita sistematicamente, sem que seja acionada pela ocorrência de problemas, aliás, o que a justifica é precisamente evitar que tais problemas ocorram. Nessa tipologia, a manutenção em paradas é considerada em separado da manutenção regular por representar, conforme veremos, um momento singular no trabalho de manutenção, e que, portanto, implica em riscos específicos.

1.4.2 A manutenção em paradas: desafio à segurança nas refinarias

As paradas para manutenção são momentos especiais no plano de manutenção de uma refinaria. A sua especificidade decorre do fato de ser conduzida de forma concentrada e ininterrupta por um grande número de trabalhadores de diferentes empresas terceirizadas, contratadas para executar atividades específicas durante um curto período de tempo, que em geral varia de 30 a 60 dias, dependendo das dimensões e características da unidade objeto da parada. Um grande volume de operações realizadas de forma simultânea e em um espaço físico reduzido expõe os trabalhadores a riscos e agentes oriundos não apenas da própria atividade, mas das outras realizadas em paralelo (Souza, 2000). Em função dessas características, as paradas gerais de manutenção revelam-se oportunidades que ampliam as possibilidades de ocorrência de acidentes, situação que de fato foi constatada no estudo de Souza (2000).

Segundo Ferreira (1991) as paradas tanto podem ser programadas como não programadas. No primeiro caso, elas se inserem no contexto de um planejamento de paradas, de cuja elaboração participam não apenas a refinaria, cuja unidade sofrerá uma parada, mas outras refinarias, as quais, entre outras coisas, cabem compensar a produção não realizada pela unidade sob intervenção. As paradas não programadas são ocasionadas pela “*descoberta de um problema grave ou a iminência de uma situação grave ou ainda por problemas de alimentação de matérias-primas ou energia*” (Ferreira, 1991:27). Nessas paradas que, obviamente quebram a continuidade operacional, as operações de partida e parada revelam-se particularmente perigosas e trabalhosas.

As paradas programadas ocorrem, segundo Sevá Filho (2000), num intervalo de dois a três anos, após um período de funcionamento ininterrupto. Se numa determinada parada houver uma decisão gerencial de “*fazer alguma modificação relevante na configuração anterior, por exemplo, aumentando-se os diâmetros das tubulações, ou alterando-se geometrias ou calibres dos vasos, das tubulações, dos riser de ligação entre os vasos*”, então ela é denominada de *revamp*. O fato das paradas e revamps ocorrerem em uma ou mais unidades de uma refinaria, ao mesmo tempo em que as outras unidades continuam operando normalmente, é um fato determinante no risco global da indústria petrolífera. Se uma operação desse nível de complexidade for conduzida sem um planejamento e uma gerência adequadas, que levem em consideração, por exemplo, a compatibilidade entre as unidades que vão sofrer alterações e as que vão permanecer com a mesma configuração, certamente muitos problemas surgirão e a refinaria como um todo terá seu risco amplificado.

Muitas linhas e ligações entre as partes que funcionam e as partes que vão ser mexidas devem ser raqueteadas, ou seja, bloqueadas, e depois de “liberados” os serviços de manutenção, diz-se que as linhas e os vasos devem ser corretamente “re-alinhados”. Obviamente, toda a segurança de uma instalação depende de como foi executada a última parada ou revamp.(Sevá Filho, 2000: 175-176).

Nos últimos tempos, as pressões econômicas tem feito com que o tempo destinado às paradas seja reduzido ao máximo o que, como veremos, coloca sérios problemas do ponto de vista da segurança no trabalho.

Segundo Burgess (1997), no conjunto das situações de manutenção, as maiores exposições tanto para os operadores, como para o pessoal de manutenção e, entre estes, os contratados de empreiteiras, ocorrem durante as paradas. Nessa situação, a refinaria é literalmente desmontada e remontada em curto espaço de tempo. As paradas envolvem uma variedade de operações incluindo: jateamento abrasivo, soldas, metalização e pintura. O trabalho, em geral, é realizado em espaços confinados e inertizados. Burgess (1997)

monitorou uma parada de uma grande refinaria e convenceu-se de que essa é a situação que apresenta o maior desafio à higiene ocupacional em refinarias.

As situações de parada revelam-se particularmente críticas, também, porque se lida com equipamentos cujos resíduos dos produtos processados podem ter efeitos graves à saúde dos trabalhadores.

Segundo Machado, Porto e Freitas (2000) a manutenção em paradas, as partidas, a manutenção em operação e a operação propriamente dita são as situações de risco consideradas críticas no processo de trabalho da indústria de processo. No caso da manutenção, entretanto, é preciso distinguir fases como ‘construção e ampliação’ da ‘manutenção em operação e em paradas’, já que apresentam riscos específicos. Do mesmo modo em relação a ‘operação em rotina de produção’, em circunstâncias como picos e partidas. No caso da manutenção em paradas, a situação de risco se configura em função da intensificação das atividades de manutenção; quanto as partidas, o risco envolve a necessidade de atingir um novo equilíbrio operacional, o que exige um intenso monitoramento; a manutenção em operação envolve, como já mencionado, uma fina articulação entre a operação e a manutenção, além de uma coordenação eficiente das diferentes especialidades e, por último, a operação, por características do tipo: padrão de operação, ritmo, intensidade, tarefas cíclicas e risco do processo.

Os riscos que mais caracterizam as situações de parada são, de acordo com Vitor et al. (1999):

- A intensa coatividade

Durante as paradas, cuja duração varia em torno de 30 a 60 dias, dependendo da natureza e das dimensões da unidade (ou unidades) sob intervenção, amplia-se significativamente o contingente de terceirizados nas plantas industriais. Sob o comando de uma multiplicidade de empresas, esses trabalhadores devem atuar de forma combinada, num espaço limitado e regido por rígidas regras de circulação e de intervenção. Essas condições fazem com que a preparação e a organização dessas paradas se transforme em fator decisivo para a qualidade e segurança das operações planejadas. Com essa superpopulação numa unidade de produção, a circulação do maquinário e ferramentas constitui um dos principais riscos de acidentes.

Em alguns casos, a própria administração da parada é confiada às subcontratadas, o que envolve atribuições como a acolhida dos terceirizados, a coordenação do trabalho e a própria segurança dos trabalhadores. Cada subcontratada atua no domínio específico de sua

atividade profissional, cabendo a empresa contratante supervisionar a gestão da parada, no que diz respeito a material e instalação, respeito aos prazos, custo das operações suplementares, entre outros.

A complexidade da coordenação de todas essas atividades se encontra agravada, segundo Vitor et al. (1999):

- Pelo prazo de execução dos trabalhos, praticamente impossíveis de serem estendidos;
- Pelo preço da intervenção, calculado de forma precisa para fazer face a concorrência;
- Pelos trabalhos não previstos que aparecem durante a parada (corrosão, desgastes, materiais defeituosos, “descobertas imprevistas”, etc.) e que é preciso realizar sob urgência. Isto pode gerar mudanças de prioridade que tem conseqüências em cascata sobre as outras subcontratadas. É preciso, portanto, gerir esses imprevistos (os cálculos dos contratos sempre destinam um tempo aquém do necessário), sob pressão de tempo e do efetivo com o qual se conta, o que é evidentemente, uma fonte geradora de tensões.

Além disso, existem os problemas relacionados a cultura profissional de cada subcontratada, portanto de cada grupo profissional que intervem na unidade, e da empresa contratante, o que pode gerar comportamentos profissionais nem sempre coerentes com um nível adequado de segurança.

Na construção não se raciocina da mesma maneira, não se tem os mesmos métodos de organização nem as mesmas referências preventivas que na eletrônica, na eletricidade, na mecânica, na petroquímica, na nuclear, etc...o que torna as interfaces de coordenação complexas e geradoras de apreciações diferentes sobre as condições de trabalho e de segurança do conjunto das empresas que intervêm na unidade. Dito de outro modo, individualmente, as condições de segurança podem até ser respeitadas, mas as repercussões de sua própria atividade sobre as outras equipes não são sempre dominadas (p. 27)

- A superpopulação geradora de tensão

A super concentração de trabalhadores nas paradas implica no atendimento a uma série de necessidades, complexas de serem geridas, tais como:

- Todos os procedimentos para a recepção dos trabalhadores;
- Refeições em grande quantidade;

- Estacionamentos;
- Deslocamentos no interior do sítio industrial;
- Instalações sanitárias;
- Áreas para armazenamento de materiais e de máquinas;
- Escritórios e locais para reuniões de trabalho e de coordenação, entre outros.

Tais demandas, inclusive, têm impulsionado certas empresas a construir uma “vila” provisória para acomodar essa população momentânea. Porém, considerando a frequência e a periodicidades dessas paradas, alguns sindicalistas de empresas contratantes, especialmente no caso da França, tem proposto uma construção perene, que humanizaria minimamente o nomadismo desses trabalhadores. Entretanto, tal apelo não tem obtido sucesso em muitas empresas, que tem transferido essa responsabilidade às empresas terceiras, as quais devem se organizar nos espaços colocados à sua disposição.

1.4.3 O trabalho de novas construções

A construção de novas unidades de produção resultam de decisões gerenciais superiores, em razão da importante cobertura financeira que exigem. Implicam uma modificação na configuração espacial do sítio industrial e é, normalmente, executado por empresas externas. O respeito aos prazos de execução é um fator decisivo nas relações contratuais entre a contratante e as subcontratadas. Porém, uma série de aleatoriedades e desfuncionamentos atingem o trabalho a ser realizado, levando a oscilações bruscas no ritmo de trabalho. São exemplos desses imprevistos:

- As insuficiências na coordenação entre as subcontratadas, os fornecedores, os escritórios de projetos, entre outros;
- Os erros nos estudos prévios, nos planos de execução, nas sondagens, além das modificações de última hora;
- As intempéries, os incidentes e os acidentes de trabalho,
- As autorizações administrativas, etc.

Tais aleatoriedades conduzem a uma aceleração do ritmo de trabalho, particularmente quando se aproxima a data da entrega, em razão das penalidades previstas no contrato. É nesse momento que se constata um crescimento significativo no efetivo empregado, tanto que B. Pèlerin (apud Vitor et al., 1999) distingue dois segmentos de trabalhadores: um quadro

fixo, com antiguidade em média superior a 5 anos e qualificação importante no ofício, além de uma característica de mobilidade, pois se desloca de um sítio a outro para realizar grandes trabalhos e outro composto de trabalhadores temporários que gravitam mais em torno dos sítios industriais do que de empresas externas e são, em geral, recrutados numa população jovem e de baixa qualificação. Portanto, além das aleatoriedades mencionadas que levam ao atraso no cronograma, outras dificuldades se somam, tais como:

- O crescimento brusco do pessoal empregado num espaço restrito e que não tem o hábito de trabalhar junto, portanto sem referências ou experiências comuns;
- Um misto de assalariados de estatuto estável com precários que não tem as mesmas exigências e prioridades em matéria de segurança. O primordial para eles é o de encontrar empregos e tornar-se estáveis;
- Uma situação marcada geralmente por uma subcontratação em cascata de pequenos trabalhos, o que diversifica perigosamente a difusão de informações e instruções de trabalho.

Esse apanhado, apesar de breve, nos parece suficiente para apresentar minimamente a atividade de manutenção em refinarias e, no interior desta, a manutenção em paradas, que unanimemente os autores mencionados consideram uma situação de risco das mais significativas em refinarias, sobretudo por envolver um grande contingente de trabalhadores terceirizados em condições radicalmente diferentes daquelas do trabalhador próprio. No caso da presente pesquisa, o trabalhador abordado foi precisamente aquele que desenvolve sua atividade de forma majoritária nas situações de parada da refinaria.

CAPÍTULO II

A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A TERCEIRIZAÇÃO DA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO

Nesse capítulo nos propomos a situar, no contexto das mudanças que definem o movimento de reestruturação produtiva, do qual a terceirização é uma das expressões, o modo como esta tem se configurado na indústria do petróleo. Embora saibamos que tais mudanças estejam sendo incorporadas indistintamente nos diferentes processos industriais, é preciso considerar que as formas e os mecanismos utilizados na sua implementação variam de acordo com cada processo industrial. A explicitação da singularidade da reestruturação produtiva na indústria do petróleo revela-se ainda mais importante ao constatarmos que a maior parte dos estudos envolvendo o tema da reestruturação produtiva tem privilegiado a indústria de processo discreto, especialmente a automobilística, deixando, portanto, na invisibilidade um setor, cuja expressão econômica, tanto nacional quanto internacional, é incontestável. Só mais recentemente é que alguns pesquisadores despertaram para revelar essa “experiência” da indústria do petróleo (Sevá Filho, 1997; 2000; Ferreira e Iguti, 1996; Duarte, 1994; Druck, 1999; Machado, Porto e Freitas, 2000). Ainda assim, subsistem lacunas consideráveis em termos de conhecimento que apenas um esforço concentrado de investigação poderá preencher. É nessa perspectiva que se coloca a presente tese.

Para cumprir o objetivo ao qual me proponho nesse capítulo, farei inicialmente uma breve discussão sobre o significado histórico da atual reestruturação produtiva, enfatizando, entre os seus instrumentos, a terceirização, cuja análise realizo a partir de três óticas: gerencial, sindical e jurídica. Na seqüência, procuro delinear as principais mudanças que dão expressão à reestruturação produtiva na indústria do petróleo, identificando, ao final, os principais atributos que particularizam a terceirização nessa indústria.

2.1 A reestruturação produtiva atual

Nesse tópico buscamos compreender, a partir do resgate das circunstâncias históricas que engendraram a crise do sistema fordista, o modo como a reestruturação produtiva foi adquirindo forma e conteúdo no interior do Modelo de Acumulação Flexível. Essa análise é

feita, sobretudo, a partir da ótica Regulacionista, cujos representantes mais conhecidos são Michel Aglieta, Robert Boyer, Alain Lipietz, Benjamim Coriat, entre outros. Embora atento às críticas dirigidas a essa escola por diversos autores (Kumar, 1997; Conceição, 1997; Possas, 1988) considero-a, ainda, um instrumento útil para o tipo de análise que me proponho, especialmente porque busca *“resgatar a idéia de que as grandes crises do capitalismo não atingem, unicamente, a esfera econômica stricto sensu, mas, ao contrário, refletem-se em abalos e necessidades de reformulações em todo o aparato social e institucional, que “sustenta” o funcionamento de todo o sistema econômico propriamente dito”* (Possas, 1997:82).

O esforço maior da perspectiva regulacionista é entender o que assegura um funcionamento harmônico e reprodutivo de um determinado modelo de desenvolvimento por um longo período de tempo, tarefa que envolve a análise do seguinte tripé conceitual: o paradigma industrial (a forma de organização do trabalho dominante), o regime de acumulação (a estrutura macroeconômica que o sustenta) e o modo de regulação (conjunto de normas implícitas e de regras institucionais) (Lipietz e Leborgne, 1988). A crise, segundo os regulacionistas, é engendrada desde o instante em que essas dimensões revelam-se inconciliáveis, estando, portanto, a sua superação na dependência do surgimento de um novo estado de compatibilidade mútua ou de um novo modelo de desenvolvimento.

Desse modo, os regulacionistas entendem a história do capitalismo como uma sucessão de modelos de desenvolvimento. O século XIX, por exemplo, foi palco de um regime de acumulação do tipo “extensivo”, marcado por um controle dos ofícios no chão de fábrica e pela concorrência generalizada entre empresas. O crescimento nesse contexto dependia mais da existência de um amplo exército de reserva e da expansão geográfica do sistema, do que da inovação técnica ou de aumentos de produtividade (Kumar, 1997).

Com o advento da administração científica (taylorismo) e da fábrica automatizada (fordismo) na década de 1920, entra em cena um novo modelo de desenvolvimento, batizado de monopolista ou fordista, de caráter “intensivo” e onde o crescimento dependia, sobretudo, do investimento em capital fixo. Tal modelo só veio a universalizar-se a partir do 2º pós-guerra e seus atributos principais foram: o taylorismo enquanto paradigma industrial, combinações oligopolistas de preços entre firmas e a determinação de salários e níveis de consumo através de um sistema complexo de instituições patrões - empregados e governamentais (Kumar, 1997). A crise de 1929 teve, certamente, um papel decisivo na emergência desse modelo, já que revelou a incapacidade dos mecanismos de mercado de resolver suas próprias contradições. A possibilidade de reedição dessa crise criou, portanto, o

solo favorável à emergência do Estado planejador, através do qual pode-se elevar, pela via da expansão da demanda agregada, o padrão de vida dos trabalhadores, seduzindo-os a uma política social-democrata. A ênfase na demanda, símbolo do ideário keynesiano, justificava-se no fato de que a produção em massa seria inviável sem demanda massificada.

Segundo Santos (1995a), o modelo fordista só vigorou plenamente no Atlântico norte, especialmente na Europa. O seu mecanismo central, o Estado de Bem-Estar, foi legitimado por um pacto social entre trabalhadores organizados e patrões, em que os primeiros abdicaram de suas reivindicações mais radicais, e os segundos de parte de seus lucros (pela via dos tributos), favorecendo, assim, alguma distribuição de renda e uma cobertura social às classes trabalhadoras. Assim é que, de acordo com Boyer (1998), o regime fordista possibilitou à maioria dos assalariados uma inserção tanto política quanto econômica. “*O Estado tornou-se, assim, o Estado do conjunto dos assalariados...*” (Boyer, 1998:196). Esse período estendeu-se de 1946 até 1976 e ficou conhecido como os “*trinta gloriosos*”. A ele seguiram-se os “*vinte dolorosos*” (1977-1997).

Antes de prosseguir, me parece oportuno inserir uma breve discussão sobre o caso brasileiro. Para analisá-lo, juntamente com o de outros países incluídos no rol dos semi-industrializados, pode ser útil recorrer ao conceito de “*fordismo periférico*”, cunhado por Lipietz (1991, apud Druck, 1999) para designar o modo incompleto e precário através do qual o fordismo foi implantado nesses países. Segundo Lipietz (1991, apud Druck, 1999) o fordismo periférico tem em comum com o fordismo a intensificação da mecanização e um processo conjugado de acumulação intensiva e crescimento dos mercados de bens de consumo duráveis. A diferença entre ambos se manifesta a partir do instante em que, nos circuitos mundiais produtivos, as estações de trabalho e a produção qualificada (especialmente de engenharia) permanecem exteriores a esses países. Por outro lado, constata-se, ao nível dos mercados, uma combinação entre o consumo das classes médias locais, com um acesso seletivo dos operários operários fordistas aos bens de consumo duráveis, e a exportação, a preços baixos, desses mesmos produtos manufaturados. Além disso, o crescimento da demanda social por bens duráveis não se encontra regulada institucional e nacionalmente, e, portanto, não tem relação com os ganhos de produtividade dos ramos fordistas locais. Entretanto, alerta Lipietz (1991, apud Druck, 1999), é preciso cautela na utilização desse conceito, em função dos seguintes limites: o fordismo, enquanto regime de acumulação, não abrangeu toda a periferia e, enquanto forma de industrialização, é limitado na sua capacidade explicativa da industrialização, seja da periferia, seja dos Novos Países

Industrializados. Além disso, a taylorização primitiva e o fordismo periférico podem existir fora dos Novos Países Industrializados.

Coriat (1987) partilha dessa visão ao afirmar que na América Latina o compromisso fordista não existiu enquanto tal, a não ser de forma bastante limitada, ou seja, aplicado apenas na sua forma de organização da produção, desvinculado de todo o conjunto da relação salarial fordista.

Podemos, a partir daí, nos perguntar: o que diferencia a experiência brasileira de fordismo daquela dos países centrais?. Em primeiro lugar, a industrialização brasileira e o crescimento econômico que a seguiu adquiriram um caráter fortemente excludente, de tal modo que não houve, como nos países centrais, a incorporação de amplas massas de trabalhadores ao mercado de trabalho e de consumo, ou seja, as vagas do setor industrial somadas a do comércio, serviços e administração pública não foram suficientes para absorver a força de trabalho disponível (Druck, 1999).

... aqui a industrialização e o crescimento econômico assumem um caráter fortemente excludente. Isto porque incorporou segmentos relativamente reduzidos ao mercado de trabalho organizado e criou um mercado consumidor extremamente selecionado e restrito. Constituiu-se, assim, num modelo essencialmente concentrador de renda, baseado quase exclusivamente na coerção – via Estado e via gestão do trabalho pelo capital – sem combinar a persuasão em termos de salários e de integração de amplas massas de trabalhadores a um novo padrão de vida proporcionado pelo desenvolvimento industrial. (Borges e Druck, 1993:28)

Por outro lado, a história brasileira registra uma convivência de longa data com um desemprego estrutural crônico e com formas precárias de inserção no mercado de trabalho, ou seja,

... constituem-se contingentes de trabalhadores que trabalham, mas não tem, exatamente, um emprego. Isto é, não possuem vínculo empregatício, não têm carteira assinada, são autônomos, trabalhadores temporários, provisórios, etc. São excluídos, portanto, das relações de trabalho tipicamente fordistas, onde se tem um vínculo formalizado de trabalho, inclusive com garantias de alguma proteção social... (Druck; 1999:60)

A atividade dos trabalhadores, regulada pela racionalidade taylorista-fordista, foi a única dimensão sob a qual o fordismo foi efetivamente aplicado no Brasil, o que significa dizer que do fordismo, apenas a exigência de produtividade sobre os trabalhadores foi mantida, ignorando-se, portanto, todas as contrapartidas que em outros países os trabalhadores tiveram em decorrência de seus esforços produtivos e que foram determinantes na instalação e manutenção do pacto social fordista. De fato, a incorporação aos salários de ganhos de

produtividade tem sido uma raridade na história brasileira. Muito ao contrário, o que se tem constatado, através da sucessão de políticas salariais implementadas apenas enquanto políticas de ajuste antiinflacionárias, é a perda progressiva de poder aquisitivo dos trabalhadores (Druck, 1999). Lipietz (apud Figueiredo, 1998) qualifica esse modo latino-americano, e especialmente brasileiro, de aplicação do fordismo de Taylorismo primitivo, uma fórmula que mesclou a busca de racionalização dos processos de trabalho com baixos salários e péssimas condições de trabalho. Além disso, a fraca incorporação de inovações tecnológicas e organizacionais aos processos de trabalho favoreceu um ambiente de heterogeneidade e convivência pacífica entre novos e velhos padrões de gestão (Borges e Druck, 1993).

Por outro lado, não se construiu aqui um Estado de Bem-estar, nos moldes do que se registrou nos países centrais. De acordo com Figueiredo (1998) dois fatores contribuíram fortemente para isso. Em primeiro lugar, a opção das elites locais de “... *manter-se atreladas aos países capitalistas desenvolvidos dentro de um modelo de desenvolvimento subordinado e periférico*” (p.13). Tal modelo, ao mesmo tempo em que transformou o Brasil num país industrializado e urbanizado, o manteve sob domínio de corporações transnacionais, cuja ação isolada ou em associação com grupos privados e estatais, configurou “... *uma tríplice aliança ente os interesses da burocracia estatais, do empresariado nacional e do capital internacional*” (Figueiredo, 1998:13). Um segundo fator mencionado por Figueiredo (1998) refere-se a repressão política que os sindicatos e o conjunto da sociedade brasileira sofreram, particularmente a partir do golpe de 64, e que os excluiu do processo decisório, tanto em torno das opções de desenvolvimento econômico e social, quanto dos resultados do crescimento interno.

Segundo Borges e Druck (1993), ao Estado que aqui se constituiu caberia melhor a expressão “Estado de mal estar social”, utilizando a expressão de Francisco de Oliveira, do que o seu inverso. Tal Estado caracterizou-se por ser um Estado privatizado, “... *onde os fundos públicos são apropriados pelo capital, seja na forma de políticas de subsídios, incentivos fiscais, transferência de custos, seja na forma ilícita e corrupta de uso da máquina estatal por segmentos fortes do capital*” (Borges e Druck, 1993:29).

Uma singularidade do fordismo periférico brasileiro, levantada por Borges e Druck (1993), foi a constituição de um *Welfare State* empresarial, um meio encontrado por empresas de médio e grande porte para compensar a ausência de um Estado de Bem-Estar, e que assegurou, através da oferta de uma série de benefícios (salário indireto) a seus empregados, condições diferenciadas de consumo e reprodução. Obviamente, tal mecanismo só atingiu

uma parcela dos trabalhadores inseridos no mercado formal de trabalho. O caso da Petrobrás é ilustrativo desse mecanismo compensatório.

Não existiu, também, no caso brasileiro, uma negociação com os sindicatos de trabalhadores, aspecto que, conforme já explicitado, foi determinante no pacto social fordista dos países centrais. Segundo Borges e Druck (1993) a fragilidade da democracia brasileira foi transferida à luta dos trabalhadores e das organizações que fizeram surgir. Por outro lado, o atrelamento dos sindicatos ao Estado e a sua intervenção marcadamente intervencionista e policialesca impediram a participação dos trabalhadores na definição dos rumos da nova etapa do desenvolvimento capitalista brasileiro. A postura defensiva do movimento sindical e a ausência de políticas globais e menos imediatistas em suas lutas, somadas a uma frágil base fabril, foram fatores decisivos para a manutenção e reprodução do fordismo periférico.

Pelas razões acima aludidas, o Estado brasileiro contribuiu, também, para fortalecer uma prática de uso predatório da força de trabalho. O empresariado brasileiro sentiu-se, desse modo, à vontade para definir os mecanismos que julgasse convenientes para extrair dos trabalhadores aumentos de produtividades, recorrendo a expedientes do tipo: jornadas extensas, rotatividade de mão de obra, não pagamento de horas extras, falta de treinamento e investimento em qualificação, instabilidade no emprego e falta de registro e de contratos, além de baixos níveis salariais. Concluída essa breve análise do caso brasileiro, prossigo agora, examinando a crise do regime fordista e a emergência do Modelo de Acumulação flexível.

A partir da década de 60, entretanto, o fordismo começou a dar seus primeiros sinais de esgotamento: *“a produtividade começou a diminuir e o capital fixo per capita a crescer. Isso acarretou uma queda na lucratividade, de onde decorreu (após certo prazo) uma queda da taxa de acumulação”* (Lipietz e Leborgne, 1988:13).

Gorender (1997) elenca os seguintes sinais do esgotamento do modelo fordista: desmotivação dos operários (altos índices de abandono do trabalho, de rotatividade e absenteísmo); uma grande quantidade de produtos defeituosos, a exigir uma considerável estrutura de reparo; grandes estoques demandando ampliações crescentes de espaço e despesas de armazenagem; um longo tempo de preparação das máquinas para produção de um novo produto; o choque do petróleo (1973) e a recessão cíclica de 1972-1975; a crise fiscal do Estado de Bem-Estar; introdução de microprocessadores na produção; inadequação do aparato fordista às inovações tecnológicas e invasão do mercado americano de produtos japoneses ameaçando a hegemonia norte-americana e européia.

Segundo Lipietz e Leborgne (1988) a reação do empresariado, pela via da internacionalização da produção, e do Estado, pela generalização das políticas de autoridade, resultou na crise do emprego e do Estado de Bem Estar. A internacionalização e a estagnação dos rendimentos conduziram, por sua vez, à crise do lado da demanda ao final dos anos 70. A flexibilidade desponta como uma adaptação a esse último aspecto da crise.

O cerne da crise fordista estava, segundo Harvey (1992), na sua incapacidade de fazer face às contradições do capitalismo e que pode ser sintetizada na palavra rigidez. Rigidez que se manifestava: no investimento típico da produção em massa, nos mercados, nos contratos de trabalho e nos compromissos do Estado com os programas de assistência num contexto desfavorável à expansão dos gastos públicos. Além disso, “... *toda tentativa de superar esses problemas de rigidez encontrava a força aparentemente invencível do poder profundamente entrincheirado da classe trabalhadora – o que explica as ondas de greve e os problemas trabalhistas do período 1968-1972*” (Harvey, 1992: 135-136). Tanto é que Aglieta (apud Leite, 1994) chega a explicar a crise do regime fordista pela resistência dos trabalhadores, a qual teve o poder de minar a elevação da taxa de mais valia relativa.

No caso brasileiro, a crise do fordismo periférico se manifesta, segundo Borges e Druck (1993) no esgotamento da capacidade de financiamento do Estado e na perda de competitividade da indústria brasileira, em decorrência de sua defasagem tecnológica provocada, entre outras razões, pela política de fechamento da economia. A recessão que marcou os anos 80 reflete a deterioração do padrão fordista periférico, e que se expressou não apenas ao agravamento de suas características estruturais (exclusão, desemprego, informalização, entre outras) como também numa crise de legitimação e autoridade sem precedentes. Por outro lado, é nessa conjuntura que se desenvolve um intenso movimento social, responsável pela criação de novas organizações, inclusive no meio sindical (A Central Única dos Trabalhadores é resultado desse processo). Entretanto, esse avanço organizativo revela-se “...*insuficiente para redefinir as possibilidades de conquistas materiais e econômicas, dada a profundidade da crise no país e sua dimensão estrutural*” (Borges e Druck, 1993:33). A resposta empresarial veio sob a forma de: demissão de efetivos, intensificação do trabalho dos remanescentes (polivalência e multi-funcionalidade) e o recurso generalizado à terceirização como mecanismo de redução de custos. Além disso, o *welfare state* empresarial também entra em crise, em virtude do esgotamento das fontes de financiamento estatais, que reduziu drasticamente a transferência de fundos públicos para o setor privado.

A Especialização flexível vai se colocando, portanto, como o provável sucessor do modelo fordista. Segundo Kumar (1997) ela só se tornou viável a partir da microeletrônica. A máquina flexível, em oposição à tecnologia rígida predominante no fordismo, permite mudanças rápidas de produção em resposta às demandas do mercado e não requer fábricas de grande porte como na era fordista. A economia de escala é substituída pela economia de escopo – voltada à produção de bens para mercados relativamente pequenos ou segmentados. Na Acumulação flexível, ainda, as grandes empresas projetam um futuro no qual cada vez mais se assemelharão a confederações de pequenas empresas, e não mais grandes empresas, centralizadas, hierarquicamente coordenadas, do tipo fordista. No novo ambiente, portanto, a tendência é que grandes e pequenas empresas se considerem, na previsão de Kumar (1997), ao invés de rivais, sócias. Por conta disso, também, ela é responsável por um crescimento acelerado do terciário e pelo surgimento de novas áreas industriais, a exemplo da Terceira Itália, Flandres e dos vários vales e gargantas do silício, entre outros.

No que se refere ao mercado de trabalho, os padrões, beneficiando-se de fatores como o esfacelamento do poder sindical e a grande mão de obra excedente, passam a impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, ocasionando a redução do emprego regular e o incremento do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. Em função disso, também, o desemprego atinge níveis insuspeitados, possibilitando formas cada vez mais eficazes de controle sobre a força de trabalho (Harvey, 1992). A estrutura do mercado de trabalho, por sua vez, fragmenta-se cada vez mais. No seu centro, situam-se os empregados em tempo integral, usufruindo de condições como segurança no emprego, perspectivas de promoção, reciclagem, entre outras, devendo para tanto, tornar-se adaptáveis, flexíveis e geograficamente móveis. A periferia envolve os seguintes subgrupos: o primeiro, de empregados em tempo integral, com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho e o segundo, de empregados em tempo parcial, contratados por tempo determinado, temporários, subcontratados e treinnés. A tendência, segundo Harvey (1992), é a redução do núcleo central de trabalhadores, o que seria compensado por uma força de trabalho flexível, cuja admissão e demissão ocorreriam sem grandes entraves.

Quanto à organização industrial, readquirem importância antigas formas de trabalho, a exemplo do trabalho doméstico, artesanal, familiar, acarretando a pulverização da organização da classe trabalhadora. Em paralelo, e completando um quadro que guarda semelhanças com o que vigorou nos primórdios da revolução industrial, registra-se um crescimento acelerado da informalidade.

Um outro processo que marca o tempo da Especialização flexível é o da desregulamentação dos mercados. No entanto, conforme Harvey (1992), tal processo ao invés de inibir o poder corporativo, como se poderia ingenuamente acreditar, favorece, pela via das fusões e incorporações, o crescimento da monopolização. A concentração de poder que daí resulta supera largamente aquela que a era fordista registrou.

Por outro lado, num mundo globalizado, a informação e o conhecimento científico transformam-se em fatores decisivos na disputa dos mercados pelas empresas. De fato, não fossem as novas tecnologias não teria sido possível ao sistema financeiro sobrepor-se ao sistema produtivo. A utilização de computadores e da comunicação eletrônica desempenham um papel fundamental na coordenação internacional de fluxos financeiros, o que torna, entretanto, o sistema extremamente vulnerável a crises.

Por fim, o que torna o capitalismo contemporâneo singular é o seu modo de organização, operado pela via da dispersão, da mobilidade geográfica e de respostas flexíveis no âmbito dos processos de trabalho e dos mercados de trabalho e de consumo. (Harvey, 1992)

A título de conclusão desse tópico gostaria de registrar o esforço de síntese desenvolvido por Santos (1995a; 1995b) no qual aponta as várias transformações que, em diferentes planos, marcam esse terceiro período do capitalismo: o princípio do mercado readquire sua hegemonia; um crescimento do mercado mundial capitaneado pelas empresas multinacionais, que dificulta ou mesmo inviabiliza a capacidade de regulação das economias nacionais; uma enorme mobilidade dos processos produtivos, produto da revolução tecnológica e da predominância da esfera financeira sobre a produtiva; o enfraquecimento da capacidade das nações de regular os conflitos entre capital e trabalho, precarizando a relação salarial; alterações constantes nos processos produtivos gerando, para uma grande parcela dos trabalhadores, um trabalho duro, penoso e fragmentado; uma crescente flexibilização e automatização dos processos produtivos; queda do volume de trabalho vivo levando a um crescimento sem aumento de emprego; saturação da produção em massa e entrada em cena da produção integrada e flexível; crescente segmentação dos mercados de trabalho; terciarização e terceirização da economia; enfraquecimento do poder das organizações sindicais; surgimento de novos movimentos sociais orientados para questões pós-materialistas (a ecologia, o antinuclear, o pacifismo); o estado nacional deixa de regular as esferas da produção (privatizações, desregulação da economia) e da reprodução social (retração das políticas sociais, crise do estado de bem estar); desregulação global da vida econômica, social e política; aumento considerável dos riscos.

A terceirização, como veremos adiante, passa a representar um importante instrumento na busca de flexibilidade que os novos tempos impõem.

2.2 O argumento gerencial, sindical e jurídico: os prós e os contras da terceirização

Adiante apresentamos um breve panorama de alguns estudos sobre a terceirização, agrupados a partir de três argumentos: o gerencial, sindical e jurídico.

2.2.1 O argumento gerencial

A terceirização em si não é um fenômeno de hoje. Ela já se faz presente no próprio processo de constituição do capitalismo, através do sistema de produção por encomendas (*putting-out-system*), através do qual comerciantes encomendavam aos artesãos a produção de artigos manufaturados leves (têxteis, vestuário e calçados) para, em seguida, vendê-los no mercado. Foi essa intermediação lucrativa, inclusive, que lhes permitiu acumular capital e transformar-se na nascente classe capitalista. Daí em diante, no curso da história do capitalismo, a terceirização, evidentemente com diferentes denominações e características, foi sempre um recurso utilizado, mesmo que enfatizado diferencialmente dependendo da natureza do processo produtivo. Setores mais recentes como o automobilístico e o da informática, por exemplo, recorreram desde o seu nascimento à terceirização.

A atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. Segundo documento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993), o que marca a terceirização atual é o ritmo veloz com que tem sido introduzida, a sua abrangência e o fato de estar invadindo a própria cadeia produtiva.

A terceirização com esse perfil emerge, conforme já comentado, no bojo das mudanças que se processaram a partir da crise do sistema fordista em meados da década de 70, crise que Harvey (1992) condensou na palavra “rigidez” e que revelou a incapacidade do fordismo em resolver as contradições capitalistas que então se manifestaram de forma aguda. A resposta a esses desafios veio também sintetizada numa outra palavra: flexibilidade. Essa

flexibilidade atingiu, em cascata, processos de trabalho, mercados de trabalho, produtos, padrões de consumo e, inclusive, a relação interfirmas (Harvey, 1992).

Segundo Faria (1994) a terceirização tem a ver com três dimensões fundamentais para a sobrevivência das empresas hoje: qualidade, competitividade e produtividade. É o mecanismo pelo qual a empresa passa a concentrar-se no que ela sabe fazer melhor, nas suas competências centrais, destinando as outras tarefas, secundárias e auxiliares, para empresas especializadas. A terceirização evoluiu de atividades de apoio como limpeza, segurança, alimentação, manutenção predial, transporte, apoio jurídico, assistência social, recepção, comunicação, entre outras, em direção a etapas cada vez mais importantes do processo produtivo.

Na terceirização “*o fabricante tradicional abandona suas linhas industriais em favor de fornecedores mais preparados em termos de custos*” (Faria, 1994:43). Em função disso, a atenção da empresa é redirecionada para funções como a gerência da qualidade da produção de terceiros, do marketing e da distribuição. Entre os objetivos mais comuns que Faria (1994) associa aos processos de terceirização estão: redução de encargos sociais; promoção de mudanças organizacionais; racionalização produtiva (fixar-se no estratégico); especialização flexível (contratante apenas administra a relação fornecedor, produção e mercado) e quebra do movimento sindical.

O mesmo autor distingue dois modelos de produção em vigor: o tradicional ou da verticalização produtiva, no qual a garantia do produto ou serviço é operada mediante o controle acionário de alguns fornecedores e do próprio mercado numa estrutura verticalizada, e o moderno ou da horizontalização, em que a produção é estabelecida em função do mercado, sendo os fornecedores parceiros no processo produtivo. Nesse caso, o objetivo não é simplesmente fabricar numa ótica fordista, mas atender ao mercado, envolvendo nesse empreendimento tanto o público interno (mão-de-obra) como o externo (fornecedores, subcontratadas, etc.). “*A empresa trabalha da ponta-final (mercado) para trás, reduzindo o custo de tudo o que é necessário para a produção, até atingir a meta estabelecida. Com isso, empurram-se os custos para baixo e acelera-se o processo de inovação dos produtos*” (Faria, 1994: 49).

No que tange aos efeitos da terceirização Faria (1994) destaca os seguintes: barateamento e melhoria da qualidade dos serviços e produtos; aumento da eficiência empresarial (flexibilidade/agilidade decisória e produtiva); modernização dos fornecedores; terceirização dos elementos da cadeia produtiva; economia de escala; redução de impostos e encargos sociais; redução de empregados diretos; aumento do número de micros e pequenas

empresas; degradação das condições de trabalho nas subcontratadas (salários, segurança e saúde, etc.); redução do número de associados e menor participação na vida sindical.

Amaro Neto (1995) por sua vez, nos lembra que o fundamento da terceirização se encontra no Modelo Japonês, da produção enxuta, da qualidade total e da produção *Just-in-time*. Por esse motivo, a introdução da terceirização deveria se dar juntamente com os princípios de gestão (promoção por antiguidade e por mérito, estabilidade no emprego, trabalho em grupo) que lhe dão sustentação e sentido. No entanto, o que se tem observado, em nível de Brasil, é a implantação isolada e oportunista da terceirização, num quadro que em nada se assemelha ao das empresas japonesas. A partir dessa ressalva, o autor busca dar contornos mais precisos a uma série de expressões encontradas na literatura e que tem relação com os processos de terceirização.

Por *descentralização produtiva* entende o movimento que leva as empresas a concentrarem-se “...em seu negócio central, (*core business*) e, em paralelo, a desenvolver/subcontratar uma série de outras empresas (*terceiras*)...” (Amaro Neto, 1995:37). Na estrutura organizacional da grande empresa fordista a estratégia predominante era a da integração vertical, através da qual se reunia numa mesma planta industrial o máximo de atividades (produtivas ou de apoio) possíveis. A crise dos anos 70 representou, além do aparecimento de novas formas de organização do trabalho e da revolução na base tecnológica (automação microeletrônica), um novo padrão de relacionamento interfirmas. A prioridade até então dispensada à integração vertical vai gradualmente cedendo terreno aos processos de descentralização produtiva.

A propósito da indústria automobilística, por exemplo, o autor registra que nela o fenômeno da subcontratação não é um dado recente, já que esteve presente desde os seus primórdios. Na fórmula originariamente adotada, as subcontratadas concebiam seus projetos de forma desconectada do desenvolvimento do produto final (automóvel), o que ocasionava problemas de atraso na entrega de lotes de peças, altos índices de peças defeituosas, além de peças incompatíveis com o conjunto ao qual se destinavam (o automóvel). A relação contratante-contratadas nessa conjuntura era, por conta disso, bastante conflituosa. Já na indústria automobilística japonesa hoje, a relação interfirmas caracteriza-se por vínculos estreitos entre as montadoras e as empresas de autopeças, vínculos que abarcam desde o desenvolvimento/aperfeiçoamento conjunto de produtos/peças, até a utilização compartilhada de laboratórios, pessoal, podendo até mesmo haver ajuda financeira às subcontratadas.

A *desintegração vertical* corresponde a um movimento de redução do tamanho da cadeia de atividades da empresa, tanto no nível administrativo (redução de níveis

hierárquicos) como no da produção, pela via da redução ou eliminação de alguns processos (seções produtivas/de apoio ou até mesmo postos de trabalho).

Por *terceirização* Amaro Neto (1995) entende o “*ato de transferir a responsabilidade por um determinado serviço ou operação/fase de um processo de produção ou comercialização, de uma empresa para outra (s), neste caso conhecida (s) como terceira (s). Nesta forma, a empresa contratante deixa de realizar alguma ou várias atividades cumpridas com seus próprios recursos (pessoal, instalação, equipamentos, etc.) e passa-as para empresa (s) contratada (s)*” (p. 36). O mesmo autor chama atenção para o fato de que, embora o termo *terceirização* envolva uma gama de ações, o seu atributo principal reside na transferência de funções/atividades da empresa origem para empresas destino (subcontratadas), e tanto podem ter por objeto etapas do processo produtivo da empresa origem, como apenas atividades/serviços de apoio.

Outros termos envolvendo modelos gerenciais de reestruturação são a *horizontalização* e a *parceria*. A *horizontalização* significa a pulverização de grandes unidades produtivas em unidades de negócios (ou mini-fábricas) com maior autonomia operacional e estruturada em forma de rede, proporcionando uma maior eficácia ao sistema produtivo e maiores vantagens competitivas à corporação. Já a *Parceria* constitui o ato de “associação” de duas ou mais empresas/organizações na obtenção de um objetivo/meta comum.

No seu trabalho de campo, que envolveu cinco empresas montadoras de veículos e oito fornecedores de autopeças, Amaro Neto (1995) encontrou como motivação principal para adoção da *terceirização* a conquista de maior flexibilidade produtiva, tanto na esfera operacional/produtiva quanto na gerencial/administrativa. A dimensão da flexibilidade destacada como mais importante, entretanto, foi a que permite uma maior liberdade de gestão da força-de-trabalho, seja através da flexibilização dos contratos de trabalho (formas de contratação, duração da jornada e do local de realização do trabalho), seja através da redução dos encargos sociais e trabalhistas. Esse dado conduz o autor a conclusão de que a *terceirização* no Brasil encontra-se em estágio incipiente, apresentando as seguintes tendências: a opção de grandes empresas produtoras de bens duráveis pelo *global sourcing*, em detrimento da rede de fornecedores locais; a redução drástica de efetivos das empresas-origem; a *terceirização* pouco organizada e não negociada; o envolvimento de empresas *terceirizadas* em irregularidades trabalhistas. Por fim e em decorrência dessas características que a *terceirização* brasileira apresenta, sugere o autor que as empresas procurem abordar a *terceirização* como um fator estratégico, inserindo-a no quadro de um planejamento de longo prazo, além de mostrar uma maior disposição em negociar com os trabalhadores no período

de transição. Alguns pontos que poderiam integrar uma pauta de negociações poderiam ser: estabelecer prazos de desativação de uma linha ou de algum processo de produção; recompensas pela perda do emprego; criação de novas empresas terceiras (com ex-funcionários) disponibilizando apoio técnico e gerencial.

Entre as vantagens do processo de terceirização, Brasil (1993) identifica as seguintes: permite a empresa-destino operar num padrão satisfatório de utilização da capacidade de produção; transfere custos fixos para terceiros, facilitando uma eventual saída do negócio caso o retorno sobre o investimento for baixo ou negativo; elimina investimentos em atividades de apoio (mão-de-obra; treinamento; espaço físico, etc.); permite um enxugamento da estrutura organizacional, sobretudo através da redução de níveis hierárquicos, melhorando a dinâmica decisória e o fluxo de informações; funciona como catalisadores na transferência de tecnologias de produção e de gestão entre empresas e, por fim, auxilia no processo de implantação do Just-in-time. Vale a pena registrar, a respeito dessas vantagens elencadas pelo autor, que o discurso gerencial é explícito quanto as suas intenções, e não omite sequer aqueles pontos que seriam menos defensáveis do ponto de vista social e, portanto, constrangedores para a empresa revelar publicamente. Quanto às desvantagens, Brasil (1993) identifica as seguintes: incentiva a formação de grandes empresas-destino; aumenta a quantidade de fornecedores a serem controlados, além de gerar problemas e custos adicionais quando de eventuais mudanças de fornecedores. O aspecto que destacaria desse apanhado de vantagens e desvantagens feito por Brasil (1993) é a constante preocupação que as empresas manifestam em dirigir o processo de terceirização, cuidando para que as subcontratadas se mantenham enquanto tais, não extrapolando os limites de atuação fixados pela contratante.

O processo de terceirização exige que se tomem alguns cuidados, como por exemplo: terceirizar apenas atividades sazonais e que não agreguem valor ao produto final; verificar se a empresa-destino suporta as flutuações da demanda da contratante; ao terceirizar atividades produtivas, levar em conta o entrosamento empresa-origem x empresa-destino; selecionar empresas cujos custos seja possível influenciar através de negociação; estar atento à tecnologia de produção e de gestão da empresa-destino; comparar os preços oferecidos pelas empresas-destino; transferir *know-how* para a empresa-destino; cuidar para que a terceirização não aumente os custos de atividades de outros setores da empresa; relacionar todos os benefícios e malefícios da terceirização. Cada um desses aspectos devendo ser contemplado no planejamento da terceirização (Brasil, 1993).

Rezende (1997), na sua abordagem da terceirização, oferece um contra-ponto ao questionar se a integração de fato acabou. Apesar da terceirização constituir um elemento de

base no modelo de produção flexível, quase uma unanimidade na literatura gerencial, em muitos casos, o movimento que se observa é no sentido inverso, ou seja, de integração. O processo de integração vertical consiste em agregar fases ao processo produtivo, aumentando o número de produtos ou processos intermediários para uso próprio que, anteriormente, eram manufaturados e/ou comercializados por terceiros. Os fatores que justificam a integração são: segurança maior quanto a suprimento e escoamento da produção; apropriação do lucro que seria do intermediário num mercado em expansão; proximidade com o cliente; aceleração de mudanças tecnológicas; sinergia (quando a atividade a ser integrada possibilita a utilização conjunta de pessoal, recursos gerenciais ou tecnológicos, etc.); simplificação tecnológica; laços técnicos e econômicos; complementaridade (situações nas quais a integração é utilizada como forma de viabilizar o negócio principal); falta de opção em termos de fornecedores; comodidade; diversificação e reforço da cultura e de valores. Desse modo, embora o movimento de terceirização predomine, isso não significa que, em certas situações, não seja aconselhável integrar, “primeirizar”, “internalizar”, retornar à contratante atividades ou processos anteriormente externalizados. Na visão gerencial, essa é uma opção perfeitamente cabível e coerente, desde que a sua adoção tenha sido analisada em profundidade e tenha como critério uma maior fluidez na produção.

É importante frisar a partir das considerações acima que se a indicação para uma dada empresa é terceirizar, para outra pode ser verticalizar, ou, então, o recurso as duas formas (evidentemente em áreas diferentes) pode ser perfeitamente cabível.

Um outro aspecto que Rezende (1997) procura esclarecer é que o movimento de terceirização só pode ser considerado *desverticalização* se aplicado ao eixo da cadeia produtiva. Do contrário, existem outras denominações mais apropriadas, a exemplo de desburocratização, enxugamento, entre outras.

... nem todo movimento de terceirização significa desverticalização. Terceirização como sinônimo de desverticalização só ocorre no eixo da cadeia produtiva e eventualmente no eixo de atividades complementares. Terceirização no eixo de atividades de apoio não é sinônimo de desverticalização, podendo ser chamada de downsizing, rightsizing, desburocratização, enxugamento, etc. (Rezende, 1997:12)

Para o mesmo autor, os fatores que restringem a integração são: perda de flexibilidade econômica e produtiva; aumento de custos quando não há plena utilização da capacidade instalada; vinculação a um tipo de matéria-prima, face a dificuldade de adaptações rápidas exigidas por novos insumos, resultado de mudanças de hábitos dos consumidores e desenvolvimento tecnológico; novo padrão competitivo, já que a integração vertical coloca as

empresas em mercados onde o padrão competitivo é significativamente diferente do padrão da indústria original.

No seu entender, os fatores estruturais que impulsionam à terceirização são: pagamento do bem ou serviço quando de sua efetiva utilização; ocupação dos segmentos mais rentáveis da cadeia produtiva; ganhos de especialização (eficiência superior das empresas especializadas); exploração das competências centrais das empresas; flexibilização da produção (possibilidade de alterar rapidamente itens como: composto dos produtos, tecnologia empregada; fornecedores); conversão de atividades artesanais em áreas integradas ao mercado; dificuldade de controlar algumas atividades (ex. frotas de veículos); necessidade de intensificar o uso de ativos; desenvolvimento tecnológico acelerado que inviabiliza a modernização de toda a cadeia produtiva e o encurtamento do ciclo de vida de produtos/processos e sua extrema diferenciação

Segundo Rezende (1997) os processos de terceirização podem ser inibidos pela dificuldade de estabelecer parcerias; pela possibilidade de engendrar novo concorrente; por resistências internas, já que terceirizar significa mexer com pessoas, com cargos, com salários, com espaços de poder, com carreiras; pela dependência que pode produzir em relação a fornecedores e/ou distribuidores; pela dificuldade de gerenciar os contratados e, enfim, por características próprias do processo produtivo ou do mercado.

É importante ressaltar, de acordo com Costa (1994:08) que:

... a especialização/qualidade, economia de escala/redução de custos apenas serão devidamente alcançados se a empresa interagir solidariamente com seus fornecedores em investimentos compartilhados, seja em transferência de know-how, programas de treinamento, conhecimentos gerenciais, controle de qualidade, aprimoramento tecnológico, entre outros.

Conclui Rezende (1997:15) que:

... o movimento de terceirização, quando feito dentro de critérios consistentes, traz os resultados desejáveis: melhoria da competitividade, aumento do lucro, ampliação significativa da flexibilidade técnica e econômica, diminuição sensível da burocracia e a possibilidade concreta de estabelecimento de parcerias.

Entretanto, faz-se mister esclarecer que integração e terceirização não são necessariamente excludentes, como muitas vezes se apregoa na literatura, podendo ocorrer paralela e simultaneamente. A integração convive com a terceirização não havendo regras que, a priori, possam condenar uma a outra. A partir desse panorama de argumentos

favoráveis, em sua maior parte, e contrários à terceirização, podemos agora analisar o argumento sindical, que enfoca a experiência brasileira da terceirização.

2.2.2 O argumento sindical: a experiência brasileira da terceirização

As posições sindicais adiante apresentadas foram extraídas basicamente de três documentos, dois deles produzidos pelo DIEESE (1993; 1994) e um pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993).

Nesses trabalhos, a terceirização é percebida como uma tendência internacional, integrada à estratégia mais geral de focalização, pela qual a empresa concentra seus esforços naquilo que constitui o seu segredo, no seu domínio tecnológico específico, no que consegue produzir com mais qualidade e a custos menores, enfim, no que a diferencia frente à concorrência, aos consumidores e à população. Disso resulta a fragmentação da cadeia produtiva das empresas, com a transferência à terceiros de parcelas do processo produtivo, deslocando-se, assim, a prioridade empresarial para a administração do contato com os fornecedores. A terceirização combina, portanto, objetivos econômicos (redução de custos) e organizacionais (aumento de flexibilidade) visando aumentar a qualidade, produtividade e competitividade das empresas.

A terceirização é parte importante do Modelo de Especialização Flexível, através do qual empresas altamente especializadas na produção de algum item tornam-se flexíveis o suficiente para atender as flutuações do mercado. Esse fenômeno estaria presente de forma emblemática na chamada Terceira Itália, onde uma rede de pequenas empresas altamente qualificadas e agregadas em torno de distritos industriais responde por uma produção em pequena escala, mas com alto conteúdo tecnológico.

Segundo o documento do DIEESE (1994) existem dois padrões distintos na adoção da terceirização: o reestruturante e o predatório. Tanto um quanto o outro busca a redução de custos, porém a partir de métodos diferentes, ou seja, no primeiro caso, recorrendo a mudanças tecnológicas e organizacionais e, no segundo caso, pela via da precarização das condições de trabalho. A descrição literal desses padrões é a seguinte:

A adoção da terceirização, dentro de uma estratégia reestruturante, possibilita à empresa reduzir a diversidade de formas de produção e de processos de trabalho, ampliando o controle sobre o processo de produção. A focalização, decorrente da terceirização, permite ganhos de racionalização, eficiência e produtividade. Por outro lado, alguns riscos, relacionados à instabilidade do mercado e à ausência de um crescimento sustentado na demanda, são transferidos para terceiros.

O padrão predatório, por sua vez, caracteriza-se pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho. Essa terceirização recorre a todas as principais formas de trabalho precário: a) subcontratação de mão-de-obra; b) contrato temporário; c) contratação de mão-de-obra por empreiteiras; d) trabalho a domicílio; e) trabalho em tempo parcial; f) trabalho sem registro de carteira. O que se observa, portanto, é uma flexibilização de direitos trabalhistas, um mecanismo de tentar neutralizar a regulação estatal e a negociação sindical (DIEESE, 1994:34).

A análise das experiências de terceirização no Brasil revela uma identificação majoritária com o padrão predatório, o que certamente tem contribuído para aprofundar a exclusão social no país (DIEESE, 1994).

Entre os fatores pelos quais as empresas terceirizam, o documento do DIEESE (1993) destaca os seguintes:

- mecanismo para adequar a relação volume produzido x retorno obtido em cada fase do processo produtivo. Desse modo, as fases inicialmente sujeitas à terceirização são aquelas onde a produção mínima não for atingida;
- a unidade “focalizada” tem como clientes potenciais todo o mercado e não apenas outros processos da mesma empresa;
- a focalização tende a diminuir o número de processos de trabalho a serem geridos e, por conseguinte, a diversidade das formas organizacionais correspondentes, facilitando a gestão empresarial;
- as empresas que terceirizam tendem a suportar melhor as crises econômicas em razão da maior facilidade de cortar encomendas do que desfazer-se de ativos;
- a terceirização, se implementada num sistema de parceria comprador e fornecedores, pode significar um aumento do montante total investido em pesquisa, reduzindo os gastos da empresa cliente;
- ao terceirizar e, desse modo, reduzir o número de processos, tem-se como resultado um melhor controle de custos, desempenho e qualidade, facilitando a gestão da produção e da força de trabalho, reduzindo os custos administrativos e intensificando os fluxos de informação;
- mecanismo para controlar movimentos de trabalhadores;
- tentativa de burlar conquistas sindicais de categorias mais organizadas

Outros fatores, tais como a estrutura de fornecedores, o grau de vulnerabilidade admitido pela empresa-cliente na relação com fornecedores e a disposição para introduzir inovações administrativas e organizacionais, também respondem pela decisão de terceirizar.

O documento do DIEESE (1993) também resgata, na história recente da industrialização brasileira, de que modo a terceirização foi se colocando como instrumento importante à conquista da tão almejada flexibilidade empresarial.

A partir dos anos 50 a industrialização brasileira viveu um crescimento acelerado, sob os auspícios de uma política industrial que priorizava a proteção do mercado interno e a concessão de créditos e subsídios ao setor privado. Nesse contexto, em que a estrutura industrial brasileira ampliou-se de forma acelerada, a opção das empresas foi pela integração de todas as fases do processo produtivo, em razão de fatores do tipo: fechamento da economia brasileira à concorrência internacional (dificultando, assim, a obtenção de matérias primas, maquinário e serviços do exterior); incapacidade dos fornecedores locais no atendimento a itens como quantidade, qualidade e uma grande discrepância tecnológica entre empresas nacionais e multinacionais; precariedade dos transportes e comunicações; o protecionismo da política industrial, o subsídio às empresas privadas para compra de empresas falidas e a grande oferta de recursos nacionais e internacionais.

Nos últimos anos, entretanto, a verticalização vem sendo substituída pelo seu oposto, a desverticalização. A abertura do mercado brasileiro, operada num ambiente recessivo e de acirramento da concorrência, tem levado as empresas a adotar uma política obstinada de redução de custos e de melhoria da qualidade. Na conquista desse objetivo, as empresas tentam aproximar-se dos padrões de organização e gestão do trabalho predominantes nas economias centrais e cujas características principais são: a busca de “parceria” com fornecedores; a desverticalização integrada (unidades empresariais menores produzindo integradamente e capazes de adaptar-se às oscilações da demanda); a flexibilidade como tônica do tecido industrial; o sistema Just-in-time, que torna necessária a existência de uma rede de relações com fornecedores que possibilitem o “outsourcing” e o “global sourcing” (DIEESE, 1993).

Os cortes, promovidos pelas grandes empresas de modo a atingir níveis mínimos de rentabilidade, especialmente num contexto em que a rentabilidade em aplicações financeiras se mostra mais atrativa que aquela obtida com a produção (levando a conversão de capital imobilizado em monetário), atingiram primeiramente os custos variáveis (cortes nos salários, demissões, redução de compras de insumos e matérias-primas, entre outras), estendendo-se, em seguida, aos custos fixos (aqueles que produzindo ou não, a empresa tem que realizar). A

terceirização se coloca como uma das formas de reduzir custos, inicialmente nos serviços de apoio e depois na própria cadeia produtiva.

Um outro aspecto apontado no documento do DIEESE (1993) refere-se ao inter-relacionamento entre terciarização e terceirização (crescimento do setor de serviços), de tal sorte que, atividades antes computadas no setor industrial são transferidas para o terciário, promovendo a sua expansão. Entretanto, não necessariamente a terceirização implica um aumento do terciário. Em certos casos o que ocorre é apenas a transferência de produção entre fábricas, permanecendo, portanto, no interior do setor industrial. Embora a terceirização avance em direção a cadeia produtiva, ela ainda se concentra nos serviços de apoio. À medida que tais serviços são incorporados por empresas prestadoras de serviço, deixam de pertencer ao setor industrial e passam a ser computados no setor terciário, embora a natureza da atividade permaneça a mesma.

Do ponto de vista dos trabalhadores, a terceirização registra perdas em vários níveis:

- na questão do emprego, reduzindo os empregos estáveis e ampliando as formas precárias de inserção da força de trabalho (trabalho temporário, em tempo parcial, informal, desemprego),
- nos níveis salariais praticados nas terceiras, em geral inferiores aos da empresa contratante, situação que pode ser parcialmente justificada pelo fato das atividades terceirizadas serem exercidas por firmas pequenas, com padrões salariais inferiores e baixo nível de organização sindical;
- na redução de benefícios sociais como saúde, transporte e alimentação dos terceirizados em relação aos empregados das contratantes;
- na degradação das condições ambientais e de segurança no trabalho;
- na inexistência de políticas de requalificação para os trabalhadores de setores desativados;
- na representação sindical pulverizada. Os terceiros, embora participando do mesmo processo produtivo que os contratados diretos, estão excluídos da categoria dominante. As conquistas salariais e sociais firmadas em acordo além de não alcançarem os terceiros, funcionam enquanto elemento de pressão e ameaça sobre os trabalhadores.

A dimensão que a terceirização atingiu e os efeitos devastadores que acarretou à classe trabalhadora fizeram com que o movimento sindical despertasse para uma reflexão e uma

ação mais ofensiva em relação à questão. O próprio fato de os processos de terceirização estarem redundando na precarização das condições de trabalho pode ser em parte explicada pela sua implantação não negociada com as representações sindicais. A exclusão dos sindicatos, além de revelar uma postura empresarial de dirigir isoladamente o processo de terceirização, denuncia a motivação política de diluir e enfraquecer a organização sindical.

Uma parte do movimento sindical tem se mobilizado para negociar a implantação da terceirização, no intuito de barrar o desemprego e a queda na qualidade de vida. Estabelecer com as empresas o modo e condições para realização deste processo é fundamental para que os trabalhadores assegurem formas de controle sobre a gestão do trabalho, pois a adoção da terceirização sem negociação significa prejuízo para os trabalhadores.

A posição mais detalhada dos sindicatos e de algumas lideranças sindicais do setor petrolífero será mais bem aprofundada em capítulo específico mais a frente. A título introdutório, as considerações acima me parecem suficientes.

2.2.3 O argumento jurídico

Refletindo sobre a questão da terceirização e suas implicações no âmbito jurídico-sindical, Costa (1994) sustenta que os reclames trabalhistas têm se constituído nos maiores entraves à terceirização no país. A jurisprudência dos tribunais brasileiros está dividida em duas correntes: a primeira, conservadora, assenta-se na inflexibilidade doutrinária da legislação trabalhista, e considera (a exceção dos casos de serviço temporário - Lei 6.019 - e Vigilância - Lei 7.102) a empresa que contrata mão-de-obra via empresa interposta como titular ou fiadora das obrigações desta para com seus empregados. Esse posicionamento jurídico e doutrinário encontra respaldo no enunciado da Súmula 256/86 do Tribunal Superior do Trabalho. A segunda corrente, neoliberal e estimuladora do debate acerca da flexibilização da legislação trabalhista, argumenta que a Justiça do Trabalho precisa levar em conta a conjuntura que tem gerado as novas formas de contratação e relações de trabalho. O fato é que os reclames trabalhistas vão ter uma determinada apreciação a depender da corrente na qual se insira o julgador, e do que se tem constatado, a segunda parece estar obtendo um maior número de vitórias.

Segundo documento do DIEESE (1994) a Lei 6.019 (03.01.74) faculta às empresas o direito de utilizar mão-de-obra temporária nas situações de aumento eventual e imprevisto da demanda ou de substituição de empregados em férias ou licença. A definição legal do tempo máximo de três meses para esse tipo de contratação objetivou a caracterização de sua natureza

temporária e atípica. O fato é que as empresas passaram a utilizar-se desse recurso de forma inadequada e abusiva, desvirtuando a própria legislação. Muito embora a contratação de mão-de-obra temporária, nos termos dessa lei e do discurso gerencial, não seja o mesmo que terceirização, na prática essa distinção desaparece. A lei 6.019 tem sido utilizada, também, nas contratações em funções de baixa qualificação profissional, através de um esquema permanente de rotatividade, em que o contrato do trabalhador é renovado ao cabo de três meses, com um intervalo de apenas alguns dias para driblar o estabelecido na lei, o que constitui um procedimento claramente ilegal.

Posteriormente ao enunciado de nº 256-TST, cuja publicação gerou várias críticas sob a alegação de rigidez, originada da parte dos que integram a segunda corrente acima mencionada, foi editado um outro enunciado, o de nº 331, este sim, de acordo com Andrade (1998), um estímulo à contratação de serviços terceirizados.

Enunciado 331. I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei 6.019, de 31.1.74). II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II da Constituição da República). III – Não forma vínculo de empregado com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta IV- o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto aquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação e conste também do título executivo judicial. (extraído do Sindipetro-RJ, 1999)

A novidade do enunciado 331 é precisamente a abertura à terceirização das atividades consideradas meio. Em função disso, segundo Andrade (1998), o conceito de atividade-fim e atividade-meio transforma-se cada vez mais no critério decisivo para a apuração de fraudes. Por atividade-fim entende este autor “... aquela ligada diretamente ao núcleo da atividade empresarial, à finalidade precípua da empresa.(Andrade, 1998:02). Já a atividade-meio “... é toda aquela que não se dirige propriamente ao núcleo de atividade da empresa, sendo apenas caminho para alcançar a atividade final, não importando que a natureza dos serviços revele a necessidade permanente do trabalho” (Andrade, 1998:02). Entretanto, existe uma dificuldade prática em distinguir atividade fim de atividade meio. Segundo Robortella (1999) há atividades-fim que, a depender da orientação tecnológica, podem transformar-se em atividades meio e vice-versa. Existem, também, atividades identificadas com os fins da empresa que por serem altamente especializadas poderiam ser confiadas à empresas igualmente especializadas, conforme prevê o próprio enunciado 331. Em suma, tal enunciado,

“além de admitir desmedidamente a “flexibilização”, está redigido de tal forma que, ao invés de apascentar dúvidas, incrementa-as” (Andrade, 1998:04). Evidentemente essa imprecisão favorece apreciações extremadas em torno da mesma matéria, prevalecendo, então, o tipo de postura ideológica assumida pelo julgador.

Por outro lado, a responsabilidade pelo pagamento das obrigações trabalhistas, embora sendo da competência da empresa terceirizada, não libera o tomador de serviços do seu dever de zelar pelo cumprimento dessas obrigações constantes em contrato, o que significa dizer que, se o tomador abdica de sua tarefa de vigiar, deve responder pelos prejuízos causados pela subcontratada, já que se beneficiou do trabalho prestado (Andrade, 1998).

No que tange a equiparação salarial, Andrade (1998) argumenta que se os trabalhadores temporários, por força da lei 6.019/74, devem receber uma remuneração equivalente aos empregados da tomadora de serviços, com maior razão devem também recebê-lo os trabalhadores contratados de forma permanente. Segundo esse autor, *“a terceirização de mão-de-obra, mesmo quando lícita, não pode servir de instrumento de redução de custos de mão-de-obra se isto implicar em violação do princípio constitucional da isonomia”* (Andrade, 1998:10). Não há, portanto, argumentação que justifique o fato de um trabalhador, que exerce a mesma atividade do empregado da contratante, não receba os mesmos benefícios, apenas pelo fato de não ter sido formalmente admitido pelo empregador principal.

Um outro aspecto de que trata o enunciado 331 diz respeito a questão da pessoalidade e subordinação na relação contratante-contratadas, ou seja, a justiça do trabalho vem entendendo que não há fraude nas circunstâncias em que os trabalhadores são contratados para desenvolver serviços não essenciais sob a supervisão da terceira. A fraude só se caracteriza quando a empresa tomadora tem os trabalhadores terceiros sob sua subordinação ou quando os serviços prestados são inerentes à sua atividade-fim.

Costa (1994), embora defenda a flexibilização da norma trabalhista, reconhece que as reivindicações sindicais são legítimas nas circunstâncias em que a terceirização é praticada exclusivamente como instrumento de intermediação de mão-de-obra. Além disso

... o trabalhador terceiro, normalmente sem representatividade sindical, embora exercendo as mesmas atividades, não absorve as conquistas trabalhistas e salariais do trabalhador da empresa contratante o que, além dos reflexos imediatos no nível de emprego, num longo prazo, as conseqüências mais redundantes seriam a deterioração das condições de trabalho, a queda do nível de renda e de qualidade de vida dos trabalhadores. Costa (1994:9-10)

A ameaça ao desemprego é, segundo Costa (1994), o ponto crucial da resistência sindical à terceirização. No entender da autora, entretanto, um processo de terceirização não necessariamente implica demissões. Sugere, a partir daí, alguns instrumentos que poderiam atenuar os efeitos da terceirização sobre o nível de emprego: políticas de realocação, de incentivo à aposentadoria e a demissão voluntária, estímulo à criação de empresas fornecedoras pelos próprios funcionários, reaproveitamento de pessoal nas empresas contratadas, entre outros.

A grande estratégia, porém, é que na decisão de terceirizar a empresa informe, avalie, discuta e negocie com todos os participantes do processo, incluindo aí, as bases sindicais (Costa, 1994:10)

A autora ressalta que a flexibilidade nas negociações sindicais é fundamental no abrandamento dos impasses sindicais, sociais e até mesmo jurídicos decorrentes de processos de terceirização. Observa que as tensões que marcam os processos de terceirização em curso no Brasil não representam novidade na história das relações capital-trabalho, cuja natureza conflitiva, de confronto, quase sempre predominou.

Um outro aspecto fundamental destacado pela autora é que terceirizar motivado exclusivamente pela redução de custos num curto prazo, sobretudo aqueles relacionados a pessoal, constitui uma decisão propensa a embargos jurídicos.

Entre os riscos associados à terceirização relaciona os seguintes: integração das culturas do contratante e do fornecedor; risco na escolha dos parceiros; descumprimento de cláusulas contratuais acordadas; não conformidade do produto ou serviço (qualidade); risco de desemprego e de não absorção da mão-de-obra na mesma proporção; reclames jurídico-trabalhistas e confronto sindical.

Ressalta, por fim, que a terceirização constitui “... *um processo de gestão participativa, que requer mudanças na cultura, na mentalidade e no comportamento das partes envolvidas para o alcance dos objetivos propostos*” (Costa, 1994:11). Nessa perspectiva os contratos coletivos de trabalho deveriam ser encarados como mecanismos indispensáveis, o que na prática não tem sido constatado. Difícil talvez encontrar, em nível de Brasil, disposição por parte do empresariado, sobretudo com o carimbo de uma relação capital-trabalho historicamente tensa, em envolver representantes sindicais na negociação (quando existe) da terceirização. Ainda mais num contexto de redução drástica do emprego e, portanto, de fragilidade dos trabalhadores e do próprio movimento sindical. Um contexto, portanto, mais que propício ao exercício do autoritarismo gerencial.

2.3 A reestruturação produtiva e a terceirização na indústria do Petróleo

A reestruturação produtiva que se processa na indústria do petróleo privilegia basicamente três linhas de ação: a modernização tecnológica, a redução de efetivos e a terceirização.

2.3.1 A modernização tecnológica e suas conseqüências

A Petrobrás, referenciada nas unidades do primeiro mundo (muita tecnologia e poucos trabalhadores), vem implementando, paralelamente a redução de efetivos, uma política de modernização tecnológica que envolve, basicamente, a introdução de sistemas digitais de controle de processos, especialmente o Sistema Digital de Controle Distribuído (SDCD). Segundo Teixeira (1993) há uma diferença entre as indústrias de processo contínuo e discreto quanto a natureza da automação, ou seja, no primeiro caso os processos já são automatizados, mesmo sem a microeletrônica. Com a microeletrônica, entretanto, alteram-se os instrumentos para controlar o processo e a operação, nesse caso, é realizada à distância, não envolvendo o contato físico do operador com o material em processamento. Além disso, o novo mecanismo de controle (Sistema Digital de Controle Distribuído) necessita de um número menor de pessoas tanto para supervisionar o processo como para realizar a sua manutenção.

Segundo Duarte e Vidal (2000) uma característica da modernização posta em prática nas refinarias brasileiras é que ela tem ocorrido de forma seletiva, privilegiando apenas os dispositivos de controle. Além disso, tais mudanças têm ocorrido num quadro de degradação do sistema técnico, em função de modificações parciais que resultaram na utilização dos equipamentos acima de sua capacidade nominal. Tais aumentos de capacidade ocasionam uma desigualdade de idade e vida útil dos equipamentos, bem como o fenômeno de catacrese³. Nessa situação, a introdução de novas tecnologias pode, ao invés de aperfeiçoar o controle de processos, conduzir a efeitos opostos aos esperados, ou seja, aprofundar o estado de degradação, multiplicando o número de perturbações.

Além disso, segundo Ferreira e Iguti (1996), o SDCD reduz o campo de “visualização do processo”, retirando do operador o contato sensorial que a tecnologia anterior lhe facultava. Entretanto, a variabilidade e a complexidade do processo exigem “redundância” de

³ Segundo Faverge (1972, apud Duarte e Vidal, 2000) o fenômeno da catacrese refere-se a “práticas que consistem em recorrer ao emprego abusivo ou inapropriado de meios de trabalho visando a suprir as carências,

informações, ou seja, os dados da percepção precisam ser confrontados com os dos instrumentos, sendo, portanto, informações complementares e não contraditórias. Tais perdas, em geral, são pouco consideradas pela gerência que, em geral, as percebe como expressões de uma resistência injustificada à mudança. No entanto, essa desconfiança no instrumento cumpre um papel fundamental à segurança do processo, sobretudo em se tratando de instalações com baixo grau de confiabilidade.

Além de analisar a natureza das mudanças tecnológicas e as condições materiais em que estão sendo implementadas, é preciso considerar os meios que tem sido utilizados pela gerência para “convencer” aqueles que por elas serão afetados de sua necessidade. Nesse sentido, o estudo de Ramos Filho (1999) oferece um conjunto de dados que tornam ainda mais delicado o esforço de modernização tecnológica na Petrobrás.

Ramos Filho (1999) analisa o processo de modernização tecnológica em curso na Petrobrás, revelando que este tem ocorrido num ambiente de práticas gerenciais antigas, que privilegiam o controle sobre os trabalhadores. Tal combinação (novas tecnologias e velhos padrões de gestão) contribui para uma sensação de perda de identidade no trabalho, não pela tecnologia em si, mas pelo estilo gerencial vigente, pouco permeável a participação do trabalhador. Essa participação, quando ocorre, limita-se ao desenvolvimento técnico, após o “fato consumado” (Ramos Filho, 1999). Na verdade, os afetados pela modernização tecnológica não são ouvidos em nenhuma das fases que antecedem a sua implantação, o que explica a falta de compromisso, de envolvimento dos trabalhadores. É o corpo técnico superior que, de fato, toma as decisões. No trabalho de Castro e Comin (1998), a conclusão de um dos estudos feito numa refinaria foi também na mesma direção, ou seja, a alta gerência desprezava o efetivo envolvimento, seja dos empregados do chão-de-fábrica, seja dos profissionais de nível superior que não fossem engenheiros. Tal organização sustentava-se num valor: o da soberania do grupo profissional dos engenheiros.

Além disso, o desempenho dos operadores nos novos sistemas de instrumentação é prejudicado pela ocorrência freqüente de falhas ou limitações, bem como pela degradação das instalações e equipamentos, aspecto confirmado no estudo de Duarte (1994)..

Ramos Filho (1999) confirma as observações de Ferreira e Iguti (1996), ao detectar que:

Com a retirada do operador da área, por sua vez, tem-se uma perda de capacidade de processo e sensibilidade de defeitos: falhas ocorrem em pontos não monitoráveis,

problemas surgem nos monitoráveis, defeitos são indicados sem a visão correta das causas nem entendimento pelo operador. Operadores que antes identificavam problemas “pelo ouvido e pelo cheiro”, vêm perdendo contato com a unidade, devido ao controle centralizado. Se a intervenção diminuiu, ainda há muita emergência. Nas telas de controles, um erro de digitação ainda pode provocar conseqüências indesejáveis (p.534)

Todos esses “inconvenientes” do processo de modernização tecnológica são pouco considerados na fase de projeto, e o não envolvimento dos trabalhadores na negociação das novas tecnologias dificultam a sua implementação.

O autor, por fim, chega as seguintes conclusões:

... os estudos sobre os impactos aos trabalhadores da modernização tecnológica, quando existem, são feitos de forma reativa e após o fato consumado; b) não há uma associação de fato entre planejamento de efetivos e modernização tecnológica dos processos produtivos, tampouco gestão previsional; c) o clima organizacional tem influenciado na receptividade dos trabalhadores à evolução tecnológica dos processos produtivos, este ficará prejudicado se aquele estiver desfavorável; d) os esforços de desenvolvimento têm sido priorizados naquilo que é instrumental, técnico, sendo pouco compreendida qualquer qualificação fora desta característica; e) os trabalhadores percebem a modernização tecnológica, a uma intensidade dependente da oportunidade que lhes é dada para compreender e participar do processo, como um “pacote”, aumentando a resistência e não potencializando o desempenho (Ramos Filho, 1999)

Os efeitos de uma modernização em que os afetados são excluídos de sua concepção se manifestam, de acordo com a versão dos trabalhadores recolhida por Ferreira e Iguti (1996), em várias formas de desperdício: de equipamentos e materiais, de idéias e da experiência dos próprios operadores em função de uma organização do trabalho que ignora a sua capacidade de oferecer boas soluções, desperdícios decorrentes de projetos ou planejamento mal-feitos.

O quesito relativo as inovações tecnológicas de uma sondagem de opinião realizada pelo Sindipetro de Campinas e Paulínea (Sevá Filho e Gil, 1996) registra a visão dos trabalhadores relativa a modernização na Petrobrás: as inovações são responsáveis pela redução do pessoal próprio; para que as inovações surtisses os efeitos esperados, as empresas deveriam ampliar a participação dos trabalhadores no seu processo decisório; um bom treinamento, também, possibilitaria a resolução de muitos problemas; as inovações, pelo modo como foram planejadas e aplicadas, redundaram em maior sobrecarga aos trabalhadores; a experiência e a convivência, frustrando as expectativas dos conceptores, permanecem sendo fatores essenciais para resolução dos problemas.

2.3.2 Redução de efetivos

No que se refere a questão da redução de efetivos na indústria do petróleo, Ferreira (1997) identifica quatro lógicas que presidem a sua implementação: a lógica financeira, de gestão empresarial, dos trabalhadores e ecológica.

Na lógica financeira, o efetivo próprio constitui um item na planilha de custos que deve, como qualquer outro, ser reduzido até o limite. Tal lógica tem se traduzido, no caso das refinarias brasileiras, num esforço sistemático e em várias direções de enxugar até o limite o quadro próprio de pessoal. Não obstante as refinarias sejam indústrias de capital-intensivas, onde o peso do investimento em capital fixo é tal que torna pouco significativa a despesa com capital variável, na atual conjuntura, de esforço generalizado de redução de custos, mesmo esse fator não pode ser desprezado. A redução de efetivos e a terceirização, portanto, se inscrevem nessa lógica financeira, que objetiva reduzir o custo do trabalho, seja direto (salários), seja indireto (proteção social e formação).

Na lógica da gestão empresarial, o objetivo é restringir ao máximo a participação do fator humano, encarado como fonte de erros e problemas. A sua operacionalização se dá tanto pela via da modernização tecnológica quanto da reorganização do trabalho. No primeiro caso, as iniciativas têm sido no sentido de implantação de Sistemas de Controle Digital Distribuído (SDCD) e da automatização de procedimentos, fazendo com que, manobras antes realizadas manualmente pelos operadores no campo passem a ser feitas à distância, automaticamente. Na segunda frente de atuação, da modernização organizacional, uma iniciativa que se destaca é o desenvolvimento de procedimentos e prescrições do trabalho, encarado como solução para as dificuldades cotidianas.

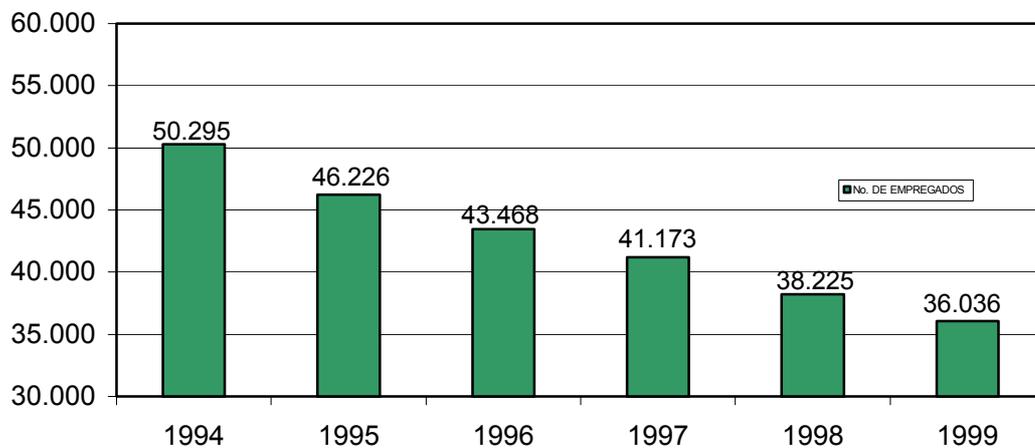
A lógica dos trabalhadores vai na direção de garantir o efetivo necessário de maneira que o sistema seja, simultaneamente, seguro e não redunde em sobrecarga de trabalho. Preservar a segurança e a saúde, além do emprego são, portanto, os critérios principais que orientam a ação dos trabalhadores.

Por último, a lógica ecológica, chama atenção para o fato de que as refinarias, enquanto sistemas complexos e perigosos, têm registrado na sua história inúmeros acidentes de grandes proporções, cujos efeitos transbordam os limites das plantas industriais, atingindo as populações circunvizinhas e o ecossistema. A visibilidade social que esse tipo de acidente possibilita tem cada vez mais despertado a sociedade para a necessidade de uma atuação

visando reduzir as possibilidades de sua ocorrência, inclusive através de movimentos sociais para exigir a retirada de indústrias de áreas onde é grande a concentração populacional.

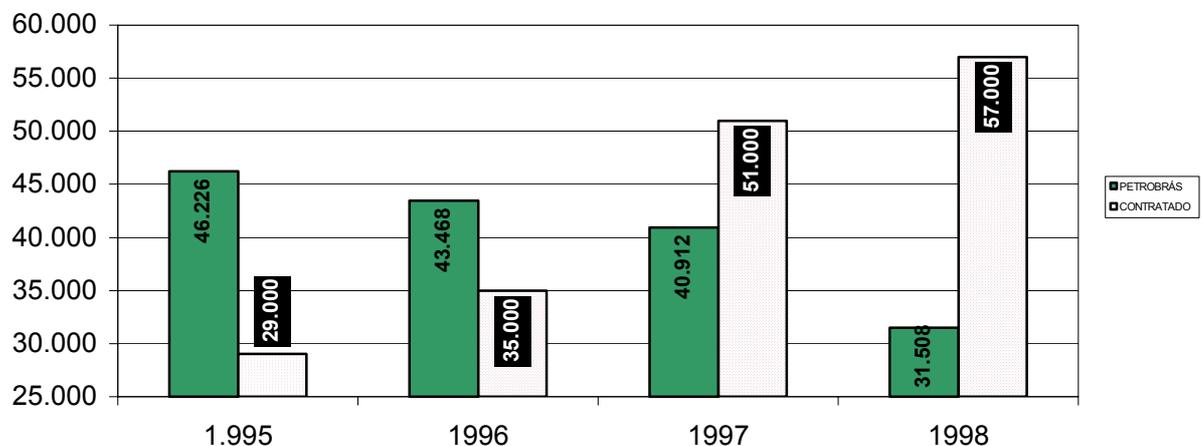
Os dados abaixo apresentados permitem dimensionar a prioridade que a redução de efetivos adquiriu no esforço geral de redução de custos na Petrobrás. A Figura I, por exemplo, registra a redução de pessoal próprio a partir de meados da década de 90. Tal fenômeno, evidentemente, está em estreita ligação com o crescimento da terceirização, como pode ser constatado no Gráfico II.

Figura I - Redução de Pessoal Petrobrás entre 1994 e 1999



Fonte: Dados de novembro de 1999, Relatório do CREA, 2000 sobre vazamento na Bahia de Guanabara

Figura II - Redução de pessoal Petrobrás X Crescimento de Contratado



Fonte: Dados de novembro de 1999, Relatório do CREA, 2000 sobre vazamento na Bahia de Guanabara

No depoimento do engenheiro Argemiro Pertence, no qual relaciona os instrumentos que a Petrobrás, em anos recentes, recorreu para reduzir efetivos, um dos fatores destacados como tendo contribuído de forma decisiva para o recente derramamento de óleo da Bahia de Guanabara, é a política de redução de efetivos.

Em 1994, a Petrobrás tinha 58.000 empregados. No final de 1999, esse número foi reduzido a 36.000. Ou seja, em 5 anos, a Petrobrás foi forçada a demitir, incentivar à demissão ou à aposentadoria precoce 22.000 gerentes, supervisores, técnicos, administradores e operários treinados e experientes. No curto espaço de 5 anos, a companhia se viu privada de 40% de seus melhores cérebros. Acrescenta-se a isso que a Petrobrás, por orientação governamental, há 10 anos não realiza concursos públicos para admitir novos empregados e oxigenar sua força de trabalho. Para ocupar o lugar dos que saíram, a Petrobrás foi obrigada a terceirizar boa parte de suas tarefas essenciais, resultando, como era de se esperar, numa sensível queda da qualidade dos serviços, em consequência do despreparo da mão de obra terceirizada e das relações trabalhistas que prevalecem nessas empresas. (Página na internet da Associação dos Engenheiros da Petrobrás-AEPET)

O depoimento abaixo, de outro engenheiro da Petrobrás, registra o contra-senso que constitui essa política de pessoal: por um lado, você tem um programa de redução de efetivos que, embora não apele ao desemprego em massa, tem sido eficaz na evasão de quadros através de instrumentos do tipo: incentivos à demissão voluntária, à aposentadoria e a proibição governamental dos concursos públicos. Por outro lado, constata-se uma expansão das atividades da Petrobrás nos seus vários segmentos que exigiria, pelo menos, que o efetivo existente fosse mantido.

... a Petrobrás, na década de 70, tinha um efetivo total envolvendo empresas subsidiárias que devia chegar a umas 80 mil pessoas. Então, durante mais de uma década a Petrobrás não se renovou e, ao mesmo tempo em que... não entrava quadros novos, ... havia um processo paralelo de incentivo a saída. ... isso foi esvaziando a companhia, só que ao mesmo tempo a companhia crescia na horizontal e na vertical. Ela crescia na horizontal porque as refinarias multiplicavam o número de unidades para poder atender a demanda de refino que cresceu. Então, você veja: você tinha uma Petrobrás que tinha um tamanho físico com uma demanda de empregados e essa demanda de empregados foi estancada; e depois começou a ser diminuída. Mas ao mesmo tempo em que o efetivo diminuía, a companhia se espalhava por todo país. Então, a companhia cresce e o efetivo é comprimido; como é que você resolve o problema? Contratando mão-de-obra. Através de que? da empreiteirização. Infelizmente... esse é um fato, eu não acredito que tenha sido pensado; não foi uma coisa planejada, mas foi o que ocorreu.

Como consequência dos sucessivos enxugamentos, a produtividade média do pessoal de operação e produção cresceu significativamente, ou seja, há menos gente trabalhando mais. Paralelamente, outras atividades cresceram, fazendo com que a execução escoasse seus quadros para o controle e a assessoria. Para suportar o aumento da demanda de trabalho, uma

série de adaptações, a exemplo da redução de procedimentos, da simplificação de tarefas, entre outras, tiveram que ser promovidas de modo a assegurar que o trabalho minimamente fosse cumprido. Evidentemente, tais adaptações não ocorreram sem conseqüências, especialmente no que tange a segurança no trabalho.

Nas funções de operação e manutenção técnica especializada, em vários casos, foram reduzidos os procedimentos, diminuídas as amostragens, simplificadas as tarefas para que se pudesse remanejar pessoas, mudar horários e regimes e reduzir efetivo. Em muitos casos, multiplicaram-se as dobras de turno e horas-extras. Em algumas refinarias e terminais, emergências e paradas não previstas também se multiplicaram. Na mesma perspectiva gerencial, os tempos de campanhas operacionais foram “esticados”, enquanto o montante de homens/hora das paradas foi compactado, com mais gente trabalhando durante tempo mais curto. Isto faz com que o risco na operação aumente (Sevá Filho, 1995b, s.p.).

Por exemplo, na refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP, o efetivo próprio foi reduzido de 2.270 trabalhadores em 1987 para 1608 em 1993. O argumento utilizado pela direção da empresa é que existe uma grande diferença entre os padrões das refinarias brasileiras e aquelas do primeiro mundo. Entretanto, tal intento é buscado a partir de um contexto organizacional e tecnológico bem diverso. Os resultados dessa política (não-reposição, instabilidade da mão-de-obra) são funcionários dobrando turnos, comprometendo a confiabilidade do processo e, por conseguinte, a segurança e a saúde dos trabalhadores (Ferreira e Iguti, 1996).

Sondagem de opinião realizada pelo Sindipetro de Campinas e Paulínia (Sevá Filho e Gil, 1996), pouco tempo depois da greve de maio de 1995, momento em que a categoria petroleira ainda enfrentava os efeitos dessa greve, a exemplo da degradação de equipamentos motivada por decisões gerenciais em manter a operação funcionando com pessoal não qualificado, descortinam o modo como a reestruturação produtiva tem sido aplicada na Petrobrás. A refinaria de Paulínia que, no final dos anos 80 possuía um efetivo da ordem de 1350 trabalhadores, em dezembro de 95, já havia reduzido esse número para 932. Esse fato tem aumentado a carga total de trabalho e o montante de horas sub-contratadas para tarefas essenciais da produção, a exemplo da manutenção técnica permanente e da desobstrução de canalizações e válvulas em simultâneo à operação.

Os critérios que tem sido utilizados para promover os cortes e a não-renovação do quadro de pessoal na Petrobrás ignoram atributos importantes do trabalho nas refinarias, tais como a elevada variabilidade do processo decorrente, principalmente, de um modo degradado de funcionamento (Duarte, 1994). A degradação implica uma demanda de intervenção

importante por parte dos operadores, particularmente com ações de compensação para dar conta dos desfuncionamentos oriundos da deterioração do sistema técnico.

A justificativa apresentada pela empresa se ampara no fato de que o número de operadores nas refinarias brasileiras é superior ao das refinarias dos países desenvolvidos industrialmente. Entretanto, segundo Duarte (1996), esses argumentos são questionáveis, pois não levam em conta as características da população de trabalho e do funcionamento das unidades produtivas, fatores decisivos na especificação da demanda de mão-de-obra. A Análise Ergonômica do Trabalho mostra que a dificuldade maior dos operadores não decorre da quantidade de malhas de controle nem do número de variáveis a controlar, mas do *“..número de problemas e incidentes a tratar, suas urgências, as interrelações que podem existir entre eles, a familiaridade e a experiência dos operadores em lidar com os mesmos, a maior ou menor dificuldade de acessos às informações e à tomada de decisões”* (Duarte, 1996: 22). Esses aspectos, num funcionamento em modo degradado, consomem, certamente, uma grande parcela do tempo dos operadores, e seria uma irracionalidade negá-los ao comparar contextos industriais de diferentes países.

Nas refinarias brasileiras, registra-se um excesso de operadores novatos o que se explica, segundo Duarte (1994), pela falta de uma gestão previsional do emprego. Relata este autor que, a partir do programa de incentivos à aposentadoria, tem-se assistido a uma saída expressiva de operadores mais antigos e experientes o que, aliado a uma política de redução de mão-de-obra, tem dificultado a existência de uma política de pessoal que reponha a mão de obra em patamares de formação compatíveis. Esse tipo de política pode ter conseqüências graves em termos de confiabilidade do processo.

Os elementos que deveriam, segundo Duarte (1996), ser contemplados na determinação de efetivos são: a variabilidade da atividade em diferentes situações, como partidas, paradas, emergências, períodos calmos, entre outros; o estado de degradação do sistema técnico; o absenteísmo da população; a polivalência e a repartição de tarefas entre os operadores, ou a capacidade de um mesmo indivíduo poder controlar mais de uma unidade produtiva; e a concepção do sistema técnico. É a combinação da análise desses vários aspectos que permitiria um cálculo de efetivo mais condizente com uma determinada realidade.

2.3.3 A especificidade da terceirização na indústria do petróleo e seus efeitos

Nesse tópico procuramos identificar alguns traços e efeitos que dão especificidade a terceirização na indústria do petróleo. Apesar desta apresentar, em relação à indústria de processo discreto, algumas semelhanças, possui, entretanto, diferenças marcantes que aqui tentamos evidenciar.

Uma primeira consideração diz respeito ao fato de que na indústria do petróleo o termo mais correntemente utilizado para qualificar o que hoje entendemos por terceirização é o de subcontratação. Só mais recentemente, na esteira do movimento de reestruturação produtiva, é que o termo terceirização conquistou alguma popularidade, passando a ser usado conjuntamente com o de subcontratação.

Segundo documento da OIT (1998), existem dificuldades na abordagem da subcontratação, seja no aspecto conceitual, seja na sua definição operacional. Esta tem sido utilizada para qualificar distintas práticas e mesmo aquelas definições que se pretendem mais cuidadosas, padecem de uma certa imprecisão e elasticidade quando se aplicam a situações concretas. Desse modo, a definição que emergiu da oitava reunião da Comissão do Petróleo, em 1974, ainda se revela atual, ainda que conserve um certo grau de generalidade, ou seja:

Emprega-se a expressão mão de obra empregada por contratantes (ou trabalhadores empregados por contratantes) em geral, para designar os trabalhadores empregados por uma firma ou por um empregador particular (que se denominará firma contratante ou contratante) ao qual se destina um trabalho ou se encarrega de proporcionar mão de obra para um empregador principal, como por exemplo uma empresa ou companhia petrolífera, com base em um contrato (OIT, 1998:90)

No contexto atual, segundo esse documento, várias precisões necessitam ser feitas. Primeiramente, há que se estabelecer uma diferença, no interior da indústria do petróleo, entre as características da subcontratação nos segmentos iniciais e finais da mesma, já que constituem um fenômeno distinto em ambos os casos. No segmento inicial, de exploração e produção, a subcontratação de mão de obra prevalece mais que nas operações de refino. Em segundo lugar, comparativamente a outros setores industriais, a indústria do petróleo apresenta certas características que favorecem o recurso à subcontratação, a exemplo da variedade de tarefas altamente especializadas, a natureza seqüencial e a curto prazo de muitas das atividades e a realização de operações em áreas distantes. Em terceiro lugar, a expressão “trabalho em regime de subcontratação” reúne tanto a subcontratação de mão de obra como a subcontratação de obras e serviços. No caso das operações de refino de petróleo, o mais habitual é a subcontratação de obras e serviços.

No que tange a tipologia da subcontratação, Reinecke (1998) distingue duas categorias principais: a de produção de bens ou serviços e a de trabalho. No primeiro caso, a empresa desenvolve sua tarefa utilizando os seus recursos humanos, materiais e financeiros, enquanto que, no segundo caso, o principal objetivo da relação contratual é o fornecimento de trabalho. Outra distinção feita pelo autor refere-se a subcontratação interna e externa, consideradas enquanto tais dependendo do local onde o trabalho é realizado, se nos limites físicos da contratante (terceirização “por dentro”) ou fora deles (terceirização “por fora”).

Alguns aspectos positivos são levantados no documento da OIT no tocante a adoção da subcontratação. Para o empregador, por exemplo, é mais eficiente que as tarefas especializadas e de execução ocasional, sejam conduzidas por uma firma externa especializada. Do ponto de vista negativo, os problemas podem surgir, mesmo na hipótese dos empregadores envolvidos atuarem de maneira responsável, quando os trabalhadores da tomadora de serviços trabalham lado a lado com os subcontratados, cujos salários, benefícios e condições de trabalho são radicalmente diferentes. É de se esperar, portanto, uma relação tensa e recheada de atritos. Em função disso, o trabalho em regime de subcontratação quase sempre conduz a um nivelamento “por baixo” em matéria de direitos sociais.

Quanto aos serviços que a subcontratação já absorveu ou está em processo de absorção na indústria do petróleo podem ser relacionados os seguintes: a manutenção; a construção, incluindo a instalação de novos equipamentos especializados; os serviços de alimentação; os trabalhos de jardinagem, pintura e manutenção geral das instalações; a segurança patrimonial; o transporte de empregados, os transportes marítimos e o transporte em geral; a limpeza industrial e a eliminação de resíduos e dejetos; as operações de carga e descarga e o apoio informático.

Não obstante a subcontratação vir se generalizando na indústria do petróleo, o grau em que ela ocorre varia de país a país, ou seja, tende a ser mais invasiva em mercados onde a prestação de serviços especializados está mais consolidada, onde os sistemas de apoio, transporte e comunicações funcionam eficientemente e onde existem grandes pressões competitivas. Contrariamente, o recurso a subcontratação seria menos importante nas economias em transição, em países onde o setor se encontra protegido e onde só se conta com serviços de apoio apenas dentro das empresas (OIT, 1998). Este não é, contudo, o caso brasileiro.

Nas refinarias brasileiras, ainda tem pouca expressão a terceirização da operação, de tal modo que esta função ainda pode ser considerada uma prerrogativa da Petrobrás. A terceirização, nesse caso, tem avançado em atividades meio, especialmente nos serviços de

manutenção. Aqui a discussão gira em torno de incluir ou não a manutenção no núcleo de atividades que deveriam ser preservadas da externalização. No caso da indústria do petróleo em que, como já foi apontado, o sistema técnico é fator decisivo nos resultados produtivos, o caráter de atividade meio da manutenção deveria ser redimensionado, o que significa dizer que, se a manutenção, em todas as suas frentes de trabalho, não for devidamente realizada, não apenas os resultados produtivos estarão ameaçados, como também todo o aparato técnico e tecnológico, em cuja construção foram investidas altas somas. Mais pertinente do que arbitrar se a manutenção se enquadra como atividade fim ou meio, seria o debate, e essa tem sido a ênfase sindical, em torno da sua importância no funcionamento do processo produtivo. Como a manutenção não é, como foi visto, algo que se pode pura e simplesmente destacar do processo produtivo, porque é parte de sua natureza, do mesmo modo não pode ser submetida ao mesmo receituário externalizador aplicado na indústria de processo discreto. Além disso, desenvolve-se de forma permanente, envolvendo, em geral, um contingente expressivo de trabalhadores, mesmo que a sua composição mude a cada novo contrato. Essas considerações, me parecem, seriam suficientes para imprimir um novo rumo a políticas de externalização aplicadas em relação à manutenção.

Castro e Comin (1998) identificam dois padrões de relação interfirmas na cadeia químico-petroquímica. O primeiro padrão, qualificado de “virtuoso”, envolve empresas de capital-intensivas, participantes da cadeia químico-petroquímica, porém de geração intermediária. Tais empresas tendem a adotar práticas de gestão moderna (estabilidade dos trabalhadores, valorização e premiação do desempenho, estrutura organizacional horizontalizada, entre outras). O segundo padrão de relação interfirmas compreende as fornecedoras terceirizadas de serviços, empresas de trabalho-intensivas, enquadradas em outros setores que não o setor químico. Aos trabalhadores dessas empresas são destinadas as tarefas “pobres” em conteúdo e qualificação, além de instáveis em virtude do caráter pontual de sua intervenção (manutenção durante paradas). O modo de gestão dessas empresas em nada se assemelha aquele praticado nas empresas químico-petroquímicas.

Uma outra modalidade elencada por Druck (1999) diz respeito a quarteirização, fenômeno que tem crescido de forma importante no setor petróleo e que ocorre

... quando uma ou mais empresas são formadas ou contratadas com a única função de administrar o contrato com as terceiras. São empresas que não executam nenhuma atividade de fabricação, sendo apenas responsáveis pela gestão da terceirização. Ou seja, além das empresas transferirem áreas de atividades para terceiras, elas também transferem, para uma empresa específica, a gestão dos contratos (p.156)

Lallier (s/d) distingue em relação ao fenômeno da subcontratação duas modalidades principais: a subcontratação da atividade, típica da indústria de processo contínuo, e a subcontratação da produção, mais identificada com a indústria de processo discreto, especialmente a automobilística. A distinção entre essas duas formas se opera em dois níveis: o primeiro concerne a estrutura das empresas sub-contratadas, ou seja, enquanto a subcontratação da produção remete a estruturas clássicas de empresas, a subcontratação da atividade é essencialmente uma subcontratação de mão de obra. Nesse último caso, o investimento por parte das subcontratadas é praticamente nulo, a composição orgânica é bastante fraca e as taxas de lucro são elevadas. A segunda distinção se opera ao nível das organizações do trabalho, ou seja:

... os assalariados das empresas subcontratadas intervêm sobre instalações que não pertencem a sua própria empresa, são submetidos às exigências de um tomador de serviços que não é seu patrão e trabalham num meio profissional composto de assalariados que não são assalariados de sua própria empresa (Lallier, s/d, 3)

Lallier (s/d) observa igualmente que a relação entre a tomadora de serviços e as subcontratadas é uma relação de dominação e que se expressa em dois níveis:

- Econômico: a contratante conduz as subcontratadas a concorrerem pelo contrato. Como ela tem em vista a redução de seus custos, organizará essa concorrência no quadro do “menos caro” ou “do mais barato”. A repercussão dessa concorrência se exercerá, preferencialmente, sobre os assalariados, ou seja, a subcontratada, para apresentar uma proposta com chances de ser escolhida, será forçada a pagar menores salários e oferecer um menor número de garantias sociais;
- Formas de sujeição técnica impostas às subcontratadas: trata-se, nesse caso, de exigências de qualidade, de procedimentos técnicos mas, sobretudo, de prazos e de meios. Os meios são deixados sob a responsabilidade da subcontratada, o que impõe, entretanto, uma obrigação de resultado. O modo como a subcontratada cumprirá os resultados não diz respeito à contratante. Desse modo, o recurso aos empregos precários ou ao aluguel de mão de obra torna-se, em muitos casos, a única estratégia que as subcontratadas encontram para enfrentar as exigências e flutuações da tomadora de serviços.

A título de conclusão, podemos traçar do seguinte modo o perfil da terceirização na indústria de refino de petróleo:

- A terceirização atinge os serviços de apoio mas, sobretudo, a manutenção, seja ela preventiva (paradas), seja corretiva (manutenção permanente)

- A terceirização é, sobretudo, uma terceirização por dentro, ou seja, os serviços são realizados no interior da planta da contratante
- A terceirização é, igualmente, uma terceirização da atividade, de mão de obra, e não da produção.
- A terceirização que tem crescido nas refinarias, em geral, se enquadra mais no padrão de relação interfirmas, em que as terceirizadas, participantes de outros setores que não o químico-petroquímico, estão distantes do modo de gestão adotado nas empresas contratantes (de geração primária ou intermediária). Tal situação é mais visível nas tarefas ocasionais ou episódicas como as paradas para manutenção
- A quarteirização é um recurso crescentemente utilizado nas refinarias
- A relação entre contratante e terceirizadas é uma relação assimétrica, tanto no aspecto econômico, quanto nas formas de sujeição técnicas impostas às terceirizadas.

De acordo com Thébaud-Mony (1993), que toma por referência estudos na indústria de processo contínuo, especialmente a nuclear, a terceirização não representa apenas uma operação de transferência de mercado, mas a institucionalização de uma relação de poder e subordinação entre empresas e assalariados, apoiada sobre a flexibilização da mão de obra, a subcontratação em cascata e todas as formas de emprego precário. Sustenta-se, desse modo, *“numa economia subterrânea, à margem de qualquer legislação do trabalho, da saúde e do ambiente”*(p.49). É, ainda, a solução que tem possibilitado às contratantes libertarem-se dos “constrangimentos” típicos da relação salarial fordista, depositando sobre outros a carga financeira e organizacional da formação, da segurança e da proteção social (Thébaud-Mony, apud Ferreira, 1997).

De acordo com Sevá Filho (1997), as Políticas de Recursos Humanos da Petrobrás tem privilegiado tanto a redução nos investimentos com treinamento, como na proporção da massa salarial e de benefícios no valor agregado da empresa. Por outro lado, a subcontratação crescente tanto no apoio, na operação, como na manutenção técnica permanente, não se justifica por uma conveniência meramente econômica, até porque *“muitos contratos acabam saindo mais caros do que seria se a mesma carga de trabalho fosse feita com pessoal próprio”* (Seva Filho, 1997:23). Desse modo, processos como o de terceirização e quarteirização são mais bem justificados por objetivos políticos, de divisão dos trabalhadores e desestabilização de seus representantes, além do *“atendimento a interesses de composição*

política pela captura e re-direcionamento de fluxos monetários, tributários e previdenciários, desde o âmbito local, dos municípios, até o âmbito nacional e internacional” (p.23-24). O objetivo principal desse modo de gestão é a desorganização dos trabalhadores. Apesar de não constituir intenção da gerência que tal estratégia repercuta negativamente sobre a produção, ela é capaz de suportar tais efeitos desde que “...a médio prazo, progrida na correlação essencial de forças – entre capital e trabalho...” (Sevá Filho, 1997:28).

Essa disposição de desorganizar o trabalho e a entidade sindical, que se supõe vigorar aqui e alhures, faz parte integrante de uma época de sobressaltos e de muito discurso supostamente justificador. É uma espécie de transe, o transe da mundialização, e o transe particular pelo qual vão passando a Petrobrás e suas demais parceiras e consorciadas dessa grande fonte de lucros e de problemas que é a indústria petrolífera (Sevá Filho, 2000:185)

Em relação especificamente ao crescimento da terceirização na Petrobrás, Sevá Filho (1995) afirma que esta tem representado:

- Descarrego de responsabilidades, tanto trabalhistas como ambientais;
- Divisionismo e segregação dos trabalhadores, causando tumulto nas jurisdições sindicais e reduzindo as bases;
- Oportunidades de cooptação de ex-funcionários e aposentados e focos de corrupção.

Segundo Ferreira e Iguti (1996) são graves as conseqüências da terceirização: primeiramente, é gritante a desigualdade entre os efetivos e os terceirizados. Mesmo daqueles direitos sociais mínimos que a lei prevê, os terceirizados são privados, chegando, inclusive, a ponto de algumas empreiteiras não honrarem o compromisso elementar de pagar os salários. Apesar de no contrato, estarem previstas várias penalidades em caso de não cumprimento de obrigações trabalhistas e inobservância dos procedimentos de segurança, o fato é que tais penalidades ou não tem sido aplicadas convenientemente, ou então não tem sido suficientes para coibir os abusos constatados.

Essa desigualdade se manifesta, também, na trajetória do empregado da Petrobrás, em nada comparável ao do terceirizado, ou seja: a admissão na empresa através de concurso público, treinamento para a função, participação em reciclagens, enfim, uma condição que, certamente, responde pela formação de um compromisso com a empresa. No caso do terceirizado, não existem razões para “vestir a camisa” da Petrobrás. Em primeiro lugar, o seu aprendizado profissional é sustentado quase exclusivamente na experiência, sendo raras as empreiteiras que ofereceram algum tipo de treinamento profissional. Por outro lado, a vida

profissional é partida, fragmentada, períodos de emprego e desemprego se sucedem. Essa instabilidade impede até que interesses individuais de aperfeiçoamento profissional possam tornar-se realidade, seja porque o trabalho consome a tal ponto as energias físicas e psíquicas que, ao fim de uma jornada, não resta nenhuma disposição ao trabalhador para estudar, seja porque os salários que recebem não permitem bancar o treinamento, ainda mais numa conjuntura em que o ensino gratuito, especialmente o profissional, está se tornando cada vez mais raro. Enfim, o compromisso não se concretiza, por último, pelo fato de sentir-se um incômodo estrangeiro, sendo fartas as demonstrações do constrangimento que a sua presença provoca.

No caso da manutenção, especificamente, a Petrobrás, até bem pouco tempo, tinha uma equipe própria, que lidava com os equipamentos “com carinho”, mesmo porque em caso de um trabalho mal feito, era fácil identificar o seu autor, situação que todos procuravam evitar pelo constrangimento que causava (Ferreira e Iguti, 1996). Hoje, com o avanço da terceirização na manutenção, essa possibilidade é cada vez mais improvável. Em primeiro lugar porque inexistem as condições para essa disposição subjetiva de tratar “com carinho” o equipamento. Ao contrário, o mais provável de acontecer, pelo tipo de tratamento dispensado aos terceirizados, é uma atitude oposta a essa, muito embora não seja isso que se tem registrado. Em segundo lugar, porque as pressões para cumprimento dos prazos impedem imprimir, ainda que se pretenda, um caráter de obra ao trabalho. Por último, as características de mobilidade, de transitoriedade, de rotatividade do trabalho terceirizado diluem as eventuais falhas numa massa de trabalhadores, cujo autor é praticamente impossível identificar.

Uma outra conseqüência apontada por Ferreira e Iguti (1996) é que a terceirização na manutenção tem gerado a mudança de função dos funcionários da Petrobrás, que além de dar apoio à manutenção, passam a exercer a supervisão e fiscalização do trabalho das empreiteiras. Além do fato de ser reduzido o número de empregados da Petrobrás para dar conta da quantidade de empreiteiras, é grande a responsabilidade que pesa sobre seus ombros. Além disso, muitos reclamam de estar distantes da prática profissional, portanto, sem a convivência diária com o trabalho, que possibilitaria o acúmulo de experiência.

Na prática, portanto, não se confirma a especialização flexível na indústria do petróleo. Vejamos a esse respeito depoimento do diretor do Sindiquímica, Rui Costa, publicada na revista Bahia: Análise & Dados (1992):

O que eu acho necessário é derrubar este discurso filosófico de que, com a terceirização, estão apenas restringindo a empresa a sua atividade-fim, e transferindo para os especialistas em cada tarefa fazer o restante. Na verdade, na maioria dos casos, não são especialistas coisa nenhuma. São empresas montadas de última hora,

muitas delas com antigos chefes, antigos gerentes das próprias empresas, que não tem know how algum e que realizam as atividades terceirizadas só para livrar a empresa contratante de uma série de custos. (p.45)

A posição sindical expressa por esse diretor admite a terceirização nos casos em que se confirme a transferência de atividades para empresas efetivamente especializadas.

O que nós entendemos é que existe realmente uma tendência internacional, mas apenas nos casos que se enquadram nos princípios filosóficos da terceirização. Ou seja, transferir seus serviços, ou até parte da sua produção para terceiros fazerem. Mas para empresas que, de fato, tenham especialização e que consigam fazer aquilo mais barato e melhor (p.47)

Nos outros casos, em que

A empresa, na verdade, não está vendendo serviço algum, o que ela está vendendo é tão somente o nome de uma empresa com registro civil, comercial para que a contratante possa fazer a transferência de funcionários, pagar salários mais baixos do que os pagos aos petroquímicos e suprimir direitos garantidos pela constituição, como o de 5 turmas para as funções de trabalho ininterrupto, que não está sendo obedecido pelas terceiras (vigilância, carregamento, etc.). Nestes casos, o sindicato vai continuar sendo contra... (p.47)

No que tange a relação terceirização e segurança, pesquisa desenvolvida por Franco e Afonso (1997) no polo petroquímico de Camaçari revela a participação crescente dos terceirizados nas estatísticas de acidentes no período 1988-1992. Entre os fatores que podem estar na origem dessa situação podem-se destacar: a precariedade dos vínculos empregatícios, remuneração inferior, carência de treinamento, condições inseguras de trabalho, dificuldade de acesso aos serviços de saúde/assistência médica e frágil representação sindical. Além disso, não obstante 93% das terceirizadas atuarem nas plantas das contratantes, o que se observa é uma articulação incipiente contratante-contratadas no que tange ao controle e prevenção de riscos industriais e aos problemas de segurança no trabalho.

Do mesmo modo, investigações recentes conduzidas nos Estados Unidos dão conta de que (Proteção, 1997) trabalhadores das empresas-destino comparados com os da empresa-mãe recebem menos treinamento em segurança e saúde e menos informações sobre: riscos existentes nos locais de trabalho, substâncias perigosas e procedimentos de emergência. Constata-se, também, que os acidentes, em geral, não são relatados, além de ser praticamente nulo o envolvimento do terceirizado com a questão da segurança. Por fim, para a maioria destes empregados, não existem comissões de saúde e segurança.

A questão importante que essa matéria da revista Proteção sublinha e que se mostra mais do que pertinente na atual conjuntura é: como assegurar segurança no trabalho com elementos estranhos aos quadros de uma empresa, e que certamente ignoram os riscos do ambiente no qual trabalham. E ainda, como assegurar a qualidade e a continuidade do trabalho preventivo frente ao caráter transitório da prestação de serviços.

Poderia, ainda, me estender na presente análise. Deixo, entretanto, outras considerações para o capítulo que dedico a condição de vida e trabalho do terceirizado.

CAPÍTULO III

OPÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS

Nesse capítulo, apresento as contribuições teórico-metodológicas que julguei importantes ao exercício de compreensão do fenômeno da terceirização em sua relação com a saúde e segurança dos trabalhadores. A idéia que presidiu a construção dessa “caixa de ferramentas” é a de que os aportes teóricos, no seu todo ou em parte, podem e devem ser livremente apropriados pelo pesquisador desde que contribuam à compreensão do problema que está sendo investigando. Assim o fizemos, extraíndo dessas contribuições conceitos, idéias, reflexões que permitissem não apenas dimensionar a atual terceirização como, a partir disso, identificar os itens que poderiam compor uma agenda que promovesse a saúde e segurança dos trabalhadores. O lugar e a importância que cada um desses aportes terá na construção de uma política efetiva de segurança e saúde dos trabalhadores na indústria do petróleo, será melhor analisado na conclusão dessa tese. Por ora me restrinjo a expô-los nos aspectos que aqui me interessam mais diretamente. .

Sendo assim, estructurei do seguinte modo o presente capítulo. Na primeira parte, faço uma reflexão, com base em Robert Castel, em torno do fenômeno da precarização social que, no entender desse autor, representa a grande novidade da atual reestruturação produtiva. Na sequência, prossigo com a reflexão em torno da questão da precarização, porém analisando os seus rebatimentos em nível do trabalho e da saúde. Na terceira parte, reúno os aportes que julguei importantes para uma reflexão em torno de uma política efetiva de saúde e segurança dos trabalhadores. Desse modo incluímos: a contribuição de Philippe Zarifian, cujos conceitos me parecem de grande utilidade para analisar o trabalho na indústria de processo; os materiais da Psicodinâmica do Trabalho; as considerações de Jean-François Chanlat e Tom Dwyer a partir, respectivamente, dos conceitos de modo de gestão prescrito e real e da Sociologia dos Acidentes; a Patologia comunicacional na origem dos acidentes industriais, na visão de Michel Llory; um novo enfoque preventivo na dinâmica entre o prescrito e o real, segundo Pierre Trinquet; os conceitos de Modo Degradado de Funcionamento e de Anormalidade Anormal, a partir, respectivamente da Ergonomia situada e de Bryan Wynne e, por fim, a proposta da Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA).

3.1 Precarização do trabalho e vulnerabilidade social

Por que abrir essa caixa de ferramentas com a reflexão de Robert Castel?. Um argumento, aparentemente óbvio, pode justificar tal escolha: identificar nas transformações em curso as tendências mais gerais, sociológicas mesmo, que estabeleçam um enquadre a partir do qual adquiram sentido todas as outras contribuições escolhidas. Um percurso, portanto, que vai do global, do macro em direção ao doméstico, às situações de trabalho e de vida. Castel nos proporciona, certamente, um aporte original do ponto de vista sociológico para analisar o momento histórico em que vivemos. Ao invés de sobrevoar os acontecimentos, pegá-los pela superfície, críticas que muitos desferem a um tipo de abordagem sociológica, este autor procura articular vários planos dessa mesma realidade, tornando inócua a separação entre o objetivo e o subjetivo, entre a superfície e o íntimo, que muitos estudos insistem em manter. Além disso, o perfil da situação que nos propusemos analisar nessa tese possui os ingredientes que a perspectiva de Castel demanda. Alguns poderiam objetar que este autor usa como matéria prima de sua análise a realidade francesa, onde, de fato, se construiu um Estado de Bem Estar. O mesmo não poderia dizer do Brasil. A essa questão talvez caiba a resposta: estamos dispostos à análise uma realidade que guarda muitas características com a sociedade fordista, mesmo se isso não possa ser considerado um traço da sociedade brasileira. Senão vejamos: uma empresa estatal, jovem, porém gigantesca, com presença nacional e internacional, responsável, pelo menos até bem pouco tempo, por praticamente toda a cadeia petrolífera (da exploração à produção e distribuição). Quanto à mão de obra: jovem, certamente, como a empresa, mas que acumula níveis de qualificação invejáveis; com condições de trabalho que, embora declinantes em face da conjuntura, ainda se situam num patamar superior ao da grande maioria das empresas brasileiras. Temos aí, portanto, vários elementos que permitem identificar essa empresa ao perfil da empresa fordista. Pois bem, essa mesma empresa, de uns tempos para cá, vem, por diversas razões, reduzindo seu quadro estável e consolidando uma crescente periferia de trabalhadores, em condições bem diversas daquelas do trabalhador próprio. O que vemos aí? De um lado, parcelas desse núcleo estável que, prevendo a falência do *welfare state* empresarial, deixam a empresa, no embalo das novas fórmulas que os tempos de flexibilização inventaram (programas de demissão voluntária, incentivo a aposentadoria, entre outros); de outro lado, a parcela estável que ainda se mantém, vai, gradativamente, se “*desfordizando*”, perdendo as garantias da estabilidade, dentre elas a própria estabilidade. Para compensar esse enxugamento, cresce uma periferia de trabalhadores “flexíveis”, sobrevivendo entre períodos de emprego (cada vez mais curtos) e desemprego (cada vez mais longos). Pois bem, esse movimento precarizante, certamente menos espetacular que o desemprego, como afirma o próprio Castel, é a grande novidade de

sua análise da atual reestruturação produtiva. Eis, portanto, as razões pelas quais principio com Robert Castel.

3.1.1 A sociedade salarial

Um primeiro conceito de Castel que destacaria e que constitui uma referência em toda a sua argumentação é o de Sociedade Salarial, ou, nas suas palavras “...*a formação social que se impôs progressivamente nos anos de crescimento e cujo ponto culminante pode ser localizado em meados nos anos 70...*” (Castel, 1995a:02). Essa sociedade que buscou combinar trabalho e proteção, concedeu ao assalariamento um *status* que jamais possuía no passado, o que significa dizer que nela, ser assalariado passou a representar não “*apenas receber um salário, uma retribuição monetária, mas um certo número de garantias e de direitos, essencialmente direito ao trabalho e à proteção social*” (Castel, 1995a:02). Na raiz da sociedade salarial está o “compromisso social” que se impôs a partir do segundo pós-guerra, particularmente nos países da Europa ocidental, e que foi batizado de Estado de Bem-Estar. Esse compromisso significou “*um certo equilíbrio entre o trabalho e o mercado, entre o respeito das condições necessárias para produzir as riquezas e a exigência de assegurar um mínimo de proteção àqueles que as produzem, isto é, aos trabalhadores*”(Castel, 1998a:147). Na sociedade salarial, portanto, o trabalho foi parcialmente desmercadorizado, o oposto, portanto, do que se constata hoje, isto é, um movimento de remercadorização do trabalho.

... o trabalho não obedecia mais integralmente às leis do mercado, no sentido de que ao menos uma parte dele escapava às leis da competitividade e da concorrência. Havia uma forte presença do “salário indireto”, um salário para a “segurança”, destinado a financiar os trabalhadores e as suas famílias tanto nos períodos de suspensão provisória da atividade (o acidente, a doença) como por ocasião da cessação definitiva do trabalho (a aposentadoria) (Castel, 1998a: 147)

O assalariamento, nesse sentido, “... *passou a ser, sobretudo, uma fonte de segurança, uma possibilidade de controlar o futuro, uma vez que o presente estava assegurado, quase de uma ponta a outra da escala social.*” (Castel, 1998a:150). Apesar disso, ressalva Castel (1998a), sociedade salarial não é sinônimo de sociedade igualitária, pois a hierarquia, a injustiça, o conflito e até mesmo a exploração nela continuam existindo. A diferença, entretanto, das sociedades anteriores é que nela “...*cada um goza de um mínimo de garantias e direitos e pode, ou podia esperar obter mais no futuro*” (Castel, 1998a:150).

O que se observa atualmente é a ruptura dessa relação salarial que associava trabalho e segurança e que se manifesta na precarização crescente das relações de trabalho e no desenvolvimento de um desemprego de massa. O esfacelamento da condição salarial é constatado a partir de três grandes indicadores: a) desestabilização dos estáveis; b) instalação da precariedade; c) um grande número de indivíduos excedentes, invalidados pela conjuntura, que vivem como inúteis no mundo, sem lugar na sociedade e com poucas chances de vir a encontrá-lo.

Para ampliar sua lucratividade e produtividade, as empresas buscam, de variadas formas, minimizar o custo do trabalho e maximizar sua eficácia produtiva. Isso as conduz, por exemplo, a externalizar um número crescente de tarefas em condições cada vez mais precárias e cada vez menos protegidas. Por conta disso:

Desenvolve-se cada vez mais uma espécie de segundo mercado de trabalho que não está mais incluído no sistema de regulações da sociedade salarial, provedor de salários subagos e subprotegidos, no seio do qual as mulheres e os jovens são majoritários (Castel, 1998a:154)

O fato é que o modelo de emprego assalariado não pode mais ser considerado o principal vetor de integração, como o foi na plena vigência da sociedade salarial. As novas formas de emprego exigem dos trabalhadores uma disponibilidade e uma conversão tais aos valores da empresa, obrigando-os a um intenso investimento no trabalho, praticamente diluindo a linha que separa o tempo da produção e da reprodução. Assim o fazem pelo temor de uma má avaliação, situação que fatalmente os lançaria no desemprego.

Em que pesem estas evidências, Castel (1998a) não se alinha aos defensores da tese do fim da sociedade do trabalho. O seu argumento é o de que a conjuntura atual, de ausência generalizada de emprego e de crescimento da precarização, permite revelar, como em nenhuma outra fase da história, a importância que tem o trabalho na vida das pessoas. A grande transformação é que, ao invés de um conjunto de assalariados protegidos, hoje se tem um contingente cada vez maior de assalariados fragilizados e ameaçados pelo desemprego, ou seja, o que de fato se alterou foi a relação com o trabalho, que é hoje vivenciada na angústia, na inquietação e no temor de perder o emprego e de sofrer as duras conseqüências que isto representa.

Foi a relação com o trabalho que mudou profundamente. Ele é daqui para frente vivido por muitos como inquietação. O medo de perder o emprego predomina, e ele deixa de ser uma referência estável e uma garantia de integração à sociedade. Mas é ainda sobre o trabalho, quer se o tenha, quer este falte, quer seja precário ou garantido, que continua a desenrolar-se, hoje em dia, o destino da grande maioria dos atores sociais. Nesse sentido, pode-se continuar a falar de centralidade do trabalho,

no sentido de que ele permanece, positivo ou, muitas vezes, negativamente, no centro das preocupações da maior parte das pessoas (Castel,1998a:157)

Castel (1998a) se pergunta, entretanto, sobre a possibilidade, numa conjuntura onde competitividade e flexibilidade são as palavras chaves e que não traduzem simplesmente a decisão de um patronato explorador, de reorganizar o par trabalho-proteção nos moldes da sociedade salarial. Chama atenção para o risco de um retrocesso histórico caso nenhum tipo de regulação seja instituído para recobrir as novas formas de emprego.

3.1.2 Refletindo sobre o conceito de exclusão e as dinâmicas de marginalização

Castel (1995b) apresenta várias razões para colocar sob suspeita o conceito de exclusão, tão amplamente utilizado. Primeiramente, este abrange situações as mais diferentes, dificultando, desse modo, a realização de investigações mais precisas, porque carecem de um solo teórico adequado. Além disso, quando se fala em exclusão a conotação que dela se faz é puramente negativa, nada sendo dito a respeito do seu conteúdo. Uma segunda razão colocada por Castel (1995b) refere-se ao fato de que *“falar de exclusão é autonomizar situações limites que só tem sentido quando colocadas num processo. A exclusão se dá efetivamente pelo estado de todos os que se encontram colocados fora dos circuitos vivos das trocas sociais”* (p.3). Porém, estes “estados” não têm sentido em si mesmos, pois resultam de trajetórias diferentes.

Tradicionalmente o conceito de exclusão refere-se a *“pessoas que sempre estiveram à margem da sociedade, nunca entraram nos circuitos habituais do trabalho e da sociabilidade ordinária, vivem entre si e se reproduzem de geração em geração, etc.”* (p.3). Esta noção, assim colocada, não abrange a exclusão contemporânea, a nova pobreza. Na maior parte dos casos, segundo Castel (1995b), a exclusão atual se refere a situações consideradas degradadas por referência a uma condição anterior. Nesse sentido, é possível distinguir

... zonas diferentes da vida social na medida em que a relação com o trabalho for mais ou menos assegurada e a inscrição em redes de sociabilidade mais ou menos sólida. Os “excluídos” povoam a zona mais periférica, caracterizada pela perda do trabalho e pelo isolamento social. Mas o ponto essencial a destacar é que hoje é impossível traçar fronteiras nítidas entre essas zonas (Castel, 1995b:3)

Por exemplo, sujeitos integrados podem, subitamente, pelo desemprego ou flexibilização do trabalho, tornarem-se vulneráveis, engrossando as fileiras dos precarizados. Aliás, é cada vez menor o número de estáveis e a convivência cotidiana com a multidão de

precarizados transforma-se em mecanismo de pressão que a gerência se utiliza para extrair a obediência dos estáveis às suas exigências.

Castel (1995b) alerta sobre a necessidade de compreender os processos que geram os estados de despossuir, recolocando-os a partir dos mecanismos atuais da sociedade. Sendo assim, é preciso ultrapassar a simples constatação da existência dos “in” e dos “out”, reconstruindo o *continuum* de posições que os ligam, e mais que isso, compreender a lógica que os produzem.

A partir da década de 80 assiste-se ao desenvolvimento de um duplo discurso: um louva os méritos da competitividade e a eficácia a todo preço, e o outro se preocupa com o destino dos excluídos extremos, afirmando a necessidade de encontrar instrumentos que dêem conta dessas populações. Não se questiona o fato de que esses excluídos são produzidos pela mesma lógica impiedosa do capitalismo atual. Tudo se passa como se o discurso sobre a exclusão representasse apenas um adendo a uma política que admite sem questionamentos a hegemonia das leis econômicas e do capital financeiro. Castel (1995b) reconhece que conciliar competitividade e concorrência com a manutenção de um padrão mínimo de proteção não é uma tarefa fácil, o que não autoriza, entretanto, a desistir da tentativa de controlar a relação entre lógica econômica e coesão social, antes que graves rupturas sociais sepultem de vez essa possibilidade.

Se nada de mais profundo for feito, a “luta” contra a exclusão corre o risco de se reduzir a um pronto socorro social, isto é, intervir aqui e ali para tentar reparar as rupturas do tecido social. Esses empreendimentos não são inúteis, mas deter-se neles implica na renúncia de intervir sobre o processo que produz essas situações (Castel, 1995b:06)

Na verdade, o que ocorre é que o caminho que se tem seguido é o de atuar sobre os efeitos dos disfuncionamentos sociais, recorrendo a práticas reparadoras, omitindo-se, portanto, de intervir sobre os processos que os produzem e que estariam mais afetos à esfera das políticas sociais.

Além disso, recorda Castel (1995b), toda a tradição da ajuda social foi direcionada a populações-alvo a partir do reconhecimento de um déficit preciso (inválidos, deficientes, idosos, etc.). No caso das novas populações (desempregados de longa duração, intermitentes, etc.) não existe uma incapacidade pessoal definida que reclame uma intervenção especializada, visando tratá-la ou repará-la. Essas populações foram tornadas vulneráveis pela conjuntura social. A abordagem, portanto, dessas populações deve ser diversa daquela que a ajuda social tradicionalmente dispensou à sua clientela.

Ao tratar especificamente do tema da exclusão, Castel (1995b) identifica três subconjuntos de excluídos:

- (1^o) No primeiro caso, a exclusão é operada pela supressão completa da comunidade, seja sob a forma de expulsão, seja pela condenação à morte dos heréticos, criminosos e sediciosos.
- (2^o) A segunda situação envolve, na verdade, um conjunto de práticas de exclusão e que se materializam na construção de espaços fechados e isolados da comunidade, a exemplo, dos dispensários para os leprosos, asilos para os loucos, prisões para os criminosos.
- (3^o) Uma terceira modalidade de exclusão engloba certas categorias da população que se vêem obrigadas a um status especial, que as autoriza a coexistir na comunidade, porém com a privação de certos direitos e da participação em certas atividades sociais (judeus na França, indígenas, etc.)

O que há de comum entre essas diferentes formas de exclusão é que elas *impõem* “*uma condição específica que repousa sobre regras, mobiliza aparelhos especializados e se completa através de rituais*” (Castel, 1995b:10). Nesse caso, a exclusão constitui “*sempre o desfecho de procedimentos oficiais e representa um verdadeiro status*” (Castel, 1995b:10).

Já na situação de vulnerabilidade, que resulta da degradação das relações de trabalho e das proteções que lhe estão vinculadas, pode-se falar de precarização, de vulnerabilização, mas não de exclusão.

Segundo Castel (1995b), tais processos de marginalização representam uma verdadeira ameaça na atualidade, porque podem redundar em exclusão propriamente dita, ou seja, num tratamento explicitamente discriminatório dessas populações.

No que tange a questão da marginalização, Castel (1997) a entende como um processo, fruto de uma dinâmica de exclusão, e que se manifesta antes mesmo que os efeitos dessocializantes se instalem. A marginalidade, portanto, é o produto, o fim de um percurso.

As situações marginais se configuram como resultado de um duplo processo de desligamento: em relação ao trabalho e em relação à inserção relacional. Castel (1997) distingue três níveis em cada um desses eixos. No primeiro deles tem-se: trabalho estável, trabalho precário, não trabalho, e no segundo: inserção relacional forte, fragilidade relacional, isolamento social. Agrupando estas gradações duas a duas obtém-se três grandes zonas: a da integração, onde se associa trabalho estável e forte inserção relacional; a da vulnerabilidade, que envolve trabalho precário e fragilidade dos apoios relacionais e a zona de marginalidade,

que Castel (1997) prefere denominar de zona de desfiliação, de modo a acentuar a amplitude do duplo processo de desligamento que representa a ausência de trabalho e o isolamento relacional. Uma quarta zona, ainda, é acoplada às anteriores, a da assistência, ou seja, “...da dependência segurada e integrada, diferente ao mesmo tempo da zona de integração autônoma pelo trabalho e da zona de exclusão pelo não-trabalho e pela não-inserção (desfiliação)” (Castel, s/d:31).

Castel (s/d) extrai desse modelo algumas implicações. Primeiramente, as fronteiras entre as zonas são porosas. A desfiliação, por exemplo, se nutre da zona da vulnerabilidade, e essa passagem torna-se cada vez mais freqüente. Em segundo lugar, uma boa situação em um dos eixos inserção/isolamento pode compensar, até certo ponto, um mal escore sobre o eixo trabalho/não trabalho e vice-versa. Em terceiro lugar, vê-se que a dimensão econômica, embora importante, não é, entretanto, exclusivamente determinante. Dito de outro modo, a pobreza como tal conta menos que a conjugação entre trabalho e inserção relacional.

Portanto, embora não negue a importância do fator pobreza na produção da marginalidade, Castel (1997) admite que outras condições podem estar na sua origem. Nesse sentido distingue duas situações que, apesar de serem marcadas pela pobreza, são qualitativamente diferentes: a pobreza integrada, que constitui uma pobreza trabalhadora; a indigência integrada, que depende das ações de socorro, ligadas a inserção comunitária, e a indigência desfilhada, marginalizada ou excluída, que não encontra lugar nem na ordem do trabalho, nem na ordem comunitária.

A marginalidade reúne os abandonados pelo progresso, “...todos aqueles que não puderam ou não quiseram se dobrar às exigências do desenvolvimento” (Castel, 1997:28). Nesse universo duas modalidades de marginalidade podem ser identificadas: uma marginalidade “livre”, distante do trabalho regular e da assistência e que “organiza para si uma existência precária, nos interstícios da vida social” (Castel, 1997:28) e outra marginalidade dos que foram retirados, provisória ou definitivamente, da vida social, e encontram-se encerrados em diferentes instituições.

3.1.3 Flexibilidade e precarização

Segundo Castel (1998b), embora o desemprego constitua a expressão mais visível da mudança na conjuntura do emprego, é a precarização do trabalho a sua característica mais relevante, apesar de menos espetacular. As formas particulares de emprego, ou os empregos atípicos, expressão que Castel (1998b) utiliza para denominar um conjunto de situações do

tipo: contratos de trabalho por tempo determinado, interinidade, trabalho em tempo parcial e outros “empregos subsidiados” (mantidos pelos poderes públicos na luta contra o desemprego), são contemporâneos do desenvolvimento do desemprego e uma manifestação da degradação da condição salarial. Essas novas formas de emprego estão suplantando o paradigma do emprego estável, do contrato por tempo indeterminado.

A dinâmica do desemprego enraíza-se antes na precariedade do trabalho, nas alternâncias de estágios, de pequenos serviços e da inatividade mais ou menos prolongada que leva frequentemente ao desemprego de longa duração e à contração do mercado de trabalho (Castel, s/d:36)

O fato novo, portanto, é a brusca retomada da vulnerabilidade (zona que se situa entre a integração e a exclusão) e que parecia estar sob controle por conta da generalização de uma condição salarial sólida, resultante do crescimento econômico e do quase pleno-emprego (Castel, 1997). Para o autor (1998b) esse processo é irreversível, e cada vez mais fica patente que a precarização do trabalho e o desemprego são fenômenos inerentes à dinâmica atual da modernização.

A flexibilidade é o nome que se dá a essa necessidade de adequar o trabalhador moderno à sua tarefa.

A flexibilidade não se reduz à necessidade de se ajustar mecanicamente a uma tarefa pontual. Mas exige que o operador esteja imediatamente disponível para adaptar-se às flutuações da demanda. Gestão em fluxo tenso, produção sob encomenda, resposta imediata aos acasos dos mercados tornaram-se os imperativos categóricos do funcionamento das empresas competitivas. Para assumi-los, a empresa pode recorrer à subcontratação (flexibilidade externa) ou treinar seu pessoal para a flexibilidade e para a polivalência a fim de lhe permitir enfrentar toda a gama das novas situações (flexibilidade interna). No primeiro caso, o cuidado de assumir as flutuações do mercado é confiado a empresas-satélites. Podem fazê-lo à custa de uma grande precariedade das condições de trabalho e de muitos riscos de desemprego. No segundo caso, a empresa se responsabiliza pela adaptação de seu pessoal às mudanças tecnológicas. Mas à custa da eliminação daqueles que não são capazes de chegar à altura dessas novas normas de excelência (Castel, 1998b:517-518)

A precarização do trabalho, portanto, constitui um processo central, comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno (Castel, 1998b). Segundo Castel (1998b) a empresa atual funciona como uma máquina de vulnerabilizar e até mesmo de excluir.

A reestruturação produtiva conduz à marginalização mais de um décimo da força de trabalho, condenada ao desemprego ou à alternância entre o desemprego e a ocupação de empregos precários (Castel, 1997). Entretanto, não é apenas a constituição de uma periferia

precária a marca dos tempos atuais. A desestabilização dos estáveis é o seu correspondente. Desse modo, o mercado de trabalho se encontra cada vez mais fragmentado, com uma crescente disparidade de situações, de estatutos e de remunerações, e o desemprego recorrente passa a ter uma importância crescente no mercado de trabalho (Castel, s/d).

O desemprego recorrente constitui, pois, uma importante dimensão do mercado do emprego. Toda uma população, sobretudo de jovens, aparece como relativamente empregável para tarefas de curta duração, alguns meses ou algumas semanas, e mais facilmente ainda passível de ser demitida. A expressão “interino permanente” não é um mau jogo de palavras. Existe uma mobilidade feita de alternâncias de atividade e de inatividade, de virações provisórias marcadas pela incerteza do amanhã. É uma das respostas sociais apresentadas à exigência de flexibilidade. E custa caro para os interessados. Já em 1975, Michel Pialoux havia pintado esse “realismo do desespero” que obriga algumas categorias de jovens a “escolherem” essas estratégias do dia-a-dia. (Castel, 1998b:528)

O temporário vê a condição de permanente e estável como um ideal a atingir, não obstante os dados da realidade não ofereçam nenhuma esperança nesse sentido. Subjacente a tal aspiração encontra-se um cansaço, decorrente das constantes entradas e saídas, da ansiedade ressuscitada a cada dispensa, da incerteza sobre o amanhã, não um amanhã distante, mas imediato, o dia de hoje, o dia seguinte.

O “sonho do interino” é o desejo de tornar-se permanente, associado a dúvida lancinante quanto a possibilidade de chegar a essa condição. O que se recusa é menos o trabalho do que um tipo de emprego descontínuo e literalmente insignificante, que não pode servir de base à projeção de um futuro controlável. Essa maneira de habitar o mundo social impõe estratégias de sobrevivência fundadas no presente. A partir daí, se desenvolve uma cultura que é, segundo a feliz expressão de Laurence Rouleau-Berger, uma “cultura do aleatório”. Assim volta para o primeiro plano do cenário social uma obrigação muito antiga, imposta ao que então era chamado de povo: “viver o dia-a-dia”. Não se poderá falar de um neopauperismo? (Castel, 1998b:529)

A precarização do mercado de trabalho está associada, igualmente, a uma degradação dos apoios relacionais. A inserção relacional de um indivíduo depende tanto de sua inscrição familiar como numa rede relacional mais ampla. A precariedade do trabalho e o desemprego estão freqüentemente associados à fragilidade das redes relacionais e ampliam os riscos de ingresso na zona de desfiliação. De igual modo, a fragilidade da estrutura familiar é acompanhada, freqüentemente, da degradação das redes de sociabilidade popular. Nesse contexto, Castel observa (1997) como o bairro popular serviu freqüentemente de rede de proteção, seja no aspecto sócio-econômico, seja em relação aos riscos de dessocialização determinados pela pobreza.

Seria preciso, ao mesmo tempo, distinguir e ligar pelo menos dois registros: a variável familiar e a variável dita cultural, no sentido em que Richard Hoggart fala de “a cultura do pobre”, a partilha de modos de vida enraizados em uma tradição, a participação em valores concretos que, através do investimento nas práticas comuns e na cumplicidade produzida pelo sentimento de pertencer a um mesmo meio, estruturam a vida cotidiana e dão sentido à sua reprodução. (Castel, s/d, 39).

De um lado, a urbanização selvagem e a crise dos valores sindicais e políticos *“tendem a desfazer essas convivências de classe e de quebrar as solidariedades que elas mantinham entre si”* (Castel, 1997:32). Por outro lado, constata-se um empobrecimento da estrutura familiar enquanto vetor fundamental de inserção relacional, o que, entretanto, não equivale a decretar o fim da família, *“mas o fim da grande família com o que implicava de amplas redes de sociabilidade, de suportes afetivos e, eventualmente, de ajuda econômica”* (Castel, s/d, 40).

Desse modo, ao lado de formas tradicionais de marginalidade que persistem, presencia-se o surgimento de novas, *“a partir das recomposições mais recentes do aparelho produtivo, da fragilização da estrutura familiar e da crise da cultura operária”* (Castel, 1997: 33).

Referindo-se ao Brasil, Castel (1998a) afirma que aqui, de fato, nunca se constituiu uma sociedade salarial, pois a condição de pleno ou quase pleno emprego jamais foi experimentado pelos brasileiros (Castel, 1995a). Embora tenham existido aqui e ali áreas isoladas onde alguns dos atributos fordistas estivessem presentes, não se pode afirmar que tenha sido um fenômeno generalizado (Castel, 1995a). Há um tempo atrás até se podia imaginar que a sociedade brasileira estivesse caminhando nessa direção, pois estavam em curso processos como o de modernização da sociedade, industrialização, urbanização e democratização. No entanto, nesse percurso, ainda em seu estágio embrionário, o Brasil foi surpreendido pelo ofensiva neoliberal, frustrando assim qualquer expectativa de que aqui se pudesse reproduzir o compromisso social que vigorou na Europa (Castel, 1998a).

Creemos que, guardadas as devidas diferenças entre a realidade francesa e a brasileira, os conceitos que Castel propõe podem, com o devido cuidado, aplicar-se aos processos que aqui se desenvolvem. O cerco aos estáveis, o crescimento vertiginoso do desemprego, a precarização em ascensão, constituem traços comuns entre a realidade da qual parte Castel e a nossa. Evidentemente, para uma sociedade que não usufruiu do Estado de Bem Estar, portanto desprovida de um tal parâmetro que servisse de apoio para impedir, ou ao menos, limitar o avanço do neoliberalismo, as cores dos fenômenos são certamente mais sombrias, o que tem de ser considerado na utilização dessa estrutura conceitual.

3.1.4 Precarização do trabalho e da saúde

A preocupação em associar os processos de precarização contemporâneos, resultantes das transformações econômicas e sociais no mundo do trabalho, e os seus efeitos sobre a saúde, tem aglutinado na França um número importante de pesquisadores, dentre os quais destacaria Annie Thébaud-Mony e Beatrice Appay. Não me ocuparei nesse tópico dos resultados dessa fecunda produção, o que será feito no capítulo dedicado as condições de vida e trabalho do terceirizado, mas apenas de alguns esforços que, no interior dessa ampla comunidade de pesquisa, tem sido desenvolvidos no sentido de alicerçar teoricamente suas investigações. É o caso, por exemplo, dos conceitos de precarização social e de autonomia controlada adiante comentada.

A noção de precarização do trabalho e da saúde é preferível, segundo Huez (1997), àquela de precariedade, precisamente porque, no primeiro caso, a idéia veiculada é a de movimento, de posição na qual se encontra o assalariado em relação à precariedade, ou seja, em “...*processo de saída ou de entrada numa situação precária...*”. A noção de precarização é, ainda, preferível, segundo esse autor, porque remete a uma concepção de saúde que não é sinônimo de estabilidade, ao contrário, traduz um campo de lutas no qual o sujeito constrói o seu destino, reagindo aos diversos *contraintes*⁴ com os quais é confrontado no cotidiano do trabalho e da vida.

Também Sandret (1993/94) entende o campo da precarização como um “...*movimento “em direção à”, “na”, “fora” da precariedade a partir da...dialética entre o sujeito, a relação que ele pode estabelecer com o trabalho que lhe é “ofertado” e sua saúde*” (p.24). Mais uma vez o que alicerça tal tipo de postura é uma concepção de saúde enquanto processo “...*que inscreve no corpo, na pessoa, as marcas do trabalho, das condições de vida, do prazer e do sofrimento, de tudo o que constitui uma história individual na sua singularidade, mas também nos seus aspectos coletivos por influência de múltiplas lógicas no seio das quais ele se insere*” (p.24). A idéia subjacente a tal postura é a de que o trabalho é um dos espaços de vida determinantes na construção ou desconstrução da saúde. A precariedade, nesse caso, simboliza tudo aquilo que impede e restringe as margens de manobra, repercutindo negativamente na construção da identidade.

⁴ São vários os significados de *contrainte* na língua portuguesa, tais como constrangimento, coação, pressão, entre outras, porém nenhum desses significados traduz inteiramente o sentido que tem na língua francesa, de tal sorte que mantenho a palavra no original.

Appay (1997) partilha dessa mesma visão ao afirmar que o termo precarização põe o acento sobre “...o processo de ingresso na precariedade e não sobre um estado ou estados que concerniriam a populações vulneráveis: as mulheres, os jovens, os imigrantes, os desempregados, segmentos frágeis da população, “em risco”, que se trataria de “reintegrar” com mais ou menos sucesso”(p.512) . A precarização, portanto, é um processo que implica a sociedade como um todo, e não apenas as populações consideradas vulneráveis, o que não significa, entretanto, atribuir efeitos idênticos a todos os segmentos sociais.

A noção de precariedade, em geral associada a idéia de emprego precário ressurge, numa manobra ideológica para afirmar a sua positividade e invisibilizar a sua negatividade, sob a denominação de “*novas formas de emprego*”. Nos tempos fordistas, os empregos ditos típicos, aqueles relacionados ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, predominavam em relação aos atípicos, categoria que, segundo Thébaud-Mony (1994), abrange os diversos tipos de emprego em que os direitos sociais, sindicais, de prevenção e tratamento de doenças, entre outros, associados ao contrato de trabalho típico, praticamente desaparecem. Atualmente, entretanto, com o desmonte da sociedade salarial, essa relação se inverte, e o uso da expressão “*novas formas de emprego*” vem em auxílio do ocultamento dessa evidência histórica. Além disso, a análise da precariedade, tradicionalmente contemplada na discussão sobre a exclusão e a integração social, não incorporava, até bem pouco tempo, as transformações do aparelho produtivo e da organização do trabalho. Na visão de Appay (1997), Castel operou uma mudança importante nesse tipo de visão ao integrar, na sua reflexão sobre a questão social, as relações no trabalho, promovendo assim, a junção de dois pólos analíticos que se encontravam precedentemente separados.

Após essas considerações, Appay (1997) propõe uma estrutura conceitual para o conceito de precarização social, buscando escapar de um tipo de abordagem que considera separadamente a flexibilidade produtiva e suas conseqüências sociais. Levanta a hipótese de uma dupla institucionalização da instabilidade, de um processo conjugado, simultâneo de precarização econômica e precarização da proteção social. A primeira situação é resultado da precarização salarial e das estruturas produtivas. A precarização salarial encontra na atualidade múltiplas expressões: o desenvolvimento do desemprego de massa, a precarização dos estatutos, a fragilização das empresas e a subcontratação. Já a precarização da proteção social manifesta-se através das transformações dos sistemas legislativos ligados ao direito do trabalho e das empresas, bem como as transformações dos sistemas legislativos ligados as situações externas de trabalho.

No enquadre de Appay (1997), a saúde no trabalho é encarada como reveladora do processo de precarização social, como um “analisador radical”, no sentido em que reflete, do ponto de vista físico e psíquico, o que é aceitável ou não pelos trabalhadores. É como se a saúde não pudesse ser ludibriada, quando confrontada as imposições do mundo do trabalho. Ela funciona enquanto teste do conteúdo estruturante ou patogênico dessas mudanças. Associando-se a Appay (1997), Thébaud-Mony (1993) entende que “*a saúde é reveladora das formas de violência e de destruição, geradas pela organização do trabalho associada à nova divisão do trabalho*” (p.51). De fato, os efeitos à saúde logo aparecem quando as características do trabalho desconsideram as necessidades e os limites humanos.

Na visão dessa autora, a externalização é um mecanismo central nas reestruturações contemporâneas, é, digamos assim, o que inaugura o processo atual de precarização. Tais reestruturações, que redimensionam as relações de internalidade e externalidade, “*desestruturam as regulações salariais anteriores, introduzindo cascatas de externalização dos custos, dos riscos e das responsabilidades*” (1997:511).

Appay (1997) introduz o conceito de autonomia controlada, a meu ver de grande utilidade para entender a reestruturação contemporânea do capitalismo, especialmente o lugar em que nesta ocupa a subcontratação. Vejamos como o define a autora:

A autonomia controlada é um conceito paradoxal que permite conceber: que os processos de concentração e de atomização do aparelho produtivo não são mais necessariamente contraditórios; - que as novas formas de organização do trabalho que privilegiam a autonomia, a cooperação e a inovação não são dissociáveis de um questionamento sobre o poder e a dominação. Permite pensar a emergência de um poder estratégico que se utiliza de novos princípios de controle centralizado e de autocontrole das unidades autônomas. Com a autonomia controlada, a concentração de poder produtivo não passa mais necessariamente pela concentração salarial, mas por novas formas organizacionais particularmente flexíveis, até mesmo transitório. Por mais paradoxal que isto possa parecer, a concentração econômica passa de hoje em diante pela fragmentação estrutural, por lógicas de exteriorização dos riscos, dos custos e das responsabilidades. A subcontratação em cascata em uma das formas principais (p.526)

Portanto, a subcontratação em cascata, ao lado de uma precariedade organizacional avalizada pelo sistema social, constitui as dimensões fundamentais do novo sistema produtivo (Appay, 1997). Tais estratégias, inspiradas no chamado modelo japonês de produção, se amparam numa lógica de exclusão, que combina a expulsão de efetivos inúteis com o aumento da subcontratação. Entretanto, a precarização não é exclusividade dos que estão fora, na periferia, cujas fronteiras se ampliam ao mesmo tempo em que se comprime o núcleo estável de trabalhadores, mas do sistema como um todo, de tal sorte que temos aí, mais do que

um mero enxugamento, uma reestruturação ampla do modo de produção, com a recomposição do interno e do externo e das formas de controle. Em resumo, a precarização é um processo que resulta das reestruturações produtivas, calcadas na externalização do trabalho e em que a concentração e a atomização se tornam estratégias compatíveis, ao invés de contraditórias.

De acordo com Thebaud-Mony (1994), o processo de precarização está sustentado em quatro pilares: 1. *a flexibilização do tempo de trabalho*, em que o trabalho em tempo parcial e os horários atípicos se transformam na regra, desorganizando a organização temporal em termos de trabalho e não-trabalho e, deixando, portanto, a vida dos trabalhadores condicionada as urgências produtivas; 2. *a intensificação do trabalho*, inerente aos métodos de gestão *just-in-time* (marcados por uma incansável busca de eliminação dos tempos mortos), que constrange as pessoas a trabalharem até a exaustão. Os efeitos à saúde que daí decorrem fazem com que médicos e assalariados concordem, em muitos casos, em não revelá-los, temendo a perda do emprego; 3. *a flexibilidade interna nas empresas*, marcada por mudanças constantes e imprevisíveis, e que retiram dos trabalhadores a possibilidade de antecipação de um itinerário profissional e de projetos futuros, pessoais ou familiares; 4. por último, a ameaça onipresente da demissão individual ou em massa, que faz com que os trabalhadores, além de não oferecerem nenhuma resistência à deterioração das condições de trabalho, aceitem a aceleração dos ritmos e a pressão contínua por produtividade, único caminho que vislumbram para garantir a sobrevivência.

Concluindo, gostaríamos de ressaltar a pertinência dos conceitos de precarização social e autonomia controlada ao entendimento da realidade investigada nessa tese. Obviamente, temos que relativizá-los em função das diferenças entre a realidade francesa, que serve de referência a elaboração desses conceitos, e a realidade brasileira. Conforme já apontado no capítulo II, no Brasil a implantação do fordismo se deu em bases diferentes daquelas registradas nos países centrais, ou seja, não houve aqui a incorporação de amplos segmentos da classe trabalhadora à produção e ao consumo, nem a constituição de um Estado de bem estar nos moldes fordistas. Por outro lado, o desemprego estrutural crônico e as formas precárias de inserção no mercado de trabalho (trabalhadores sem carteira, autônomos, temporários, etc.) não constituem propriamente uma novidade na história brasileira. A utilidade desses conceitos se manifesta, entretanto, quando observamos, em função da reestruturação tecnológica e organizacional, o crescimento a níveis elevadíssimos das taxas de desemprego, com a conseqüente ampliação do mercado informal e de todas as formas atípicas de emprego. A terceirização, nessa conjuntura, revela-se um instrumento central na conquista da flexibilidade e, portanto, na instalação da precariedade. Portanto, o que define melhor a

situação brasileira é um aprofundamento da precarização. Por outro lado, o sistema de proteção social que aqui se constituiu, mesmo distante daquele que vigorou nos países centrais, é objeto de questionamentos e medidas que subtraem as poucas garantias facultadas aos trabalhadores. O conceito de autonomia controlada, entretanto, já se aplica sem a necessidade de grandes adaptações, pois estamos lidando com uma empresa multinacional, uma ilha fordista na periferia do capitalismo, cuja estratégia de terceirização está, em grande parte, contemplada nesse conceito. Portanto, guardadas essas diferenças, podemos concluir pelo poder heurístico que os conceitos de precarização social e autonomia controlada oferecem à análise da realidade aqui considerada.

3.2 Referenciais teóricos para uma Política de Saúde e Segurança efetiva na indústria do petróleo

Nesse tópico reunimos algumas contribuições teóricas que, a meu ver, oferecem elementos importantes para pensar uma política de segurança efetiva para a indústria do petróleo. É importante registrar que o avanço nas reflexões em torno da segurança em sistemas complexos pode ser debitada, em grande parte, à análise de acidentes ampliados ocorridos em indústrias de processo e cuja exploração cuidadosa permitiu aos investigadores ampliar o raio de análise das circunstâncias próximas aos acidentes em direção àquelas de natureza organizacional e, posteriormente, para todo o contexto sócio-econômico-político que, em última instância, responde pelo comportamento empresarial em matéria de segurança. Evidentemente, esse movimento não aconteceu sem dificuldades. Era e ainda é, em boa parte dos casos, conveniente as empresas que a análise do acidente fique circunscrita ao microcosmo em que ocorreu, o que certamente facilita a culpabilização do trabalhador. Ainda que tal ideologia se mantenha forte na doutrina de segurança, torna-se cada vez mais incontornável a ampliação do raio de análise dos acidentes. E nesse movimento a academia tem desempenhado um importante papel. Obviamente contribuíram, nesse sentido, as graves conseqüências associadas aos acidentes ampliados e que suscitaram uma forte pressão social por explorações mais rigorosas, o que acabou por revelar a insuficiência das antigas bases de análise e, em decorrência, a concepção de novos modelos explicativos. Entretanto, a mudança na concepção do acidente não significa que ela esteja sendo refletida nas doutrinas de segurança das empresas. Em muitos casos o que se constata é um retorno aos velhos paradigmas, sobretudo quando se considera o contexto atual de mudanças no mundo do trabalho, extremamente desfavorável ao trabalhador. A maior parte dos autores que adiante

destacamos se incluem nesse grupo que procura imprimir um outro tipo de abordagem à questão da Segurança do trabalhador.

3.2.1 A organização vista sob a ótica dos eventos e das competências

A contribuição de Philippe Zarifian, pela atualidade e pelos conceitos que propõe, pode ser de grande utilidade à reflexão sobre uma política de saúde e segurança na indústria do petróleo. O destaque que dá a noção de evento, a sua análise em torno das novas demandas sobre os trabalhadores, especialmente no que tange a dimensão cooperativa e comunicacional, a sua reflexão sobre a questão da competência, situando num outro patamar a discussão sobre qualificação profissional, tudo isso nos leva a crer na pertinência de tal contribuição à reflexão que nos propusemos desenvolver aqui.

3.2.1.1 Transformações no trabalho e a noção de evento

Zarifian (1991) discute as transformações no trabalho dos operários a partir das mudanças ocorridas no seguinte tripé de atividades: supervisão, otimização e manutenção. No que tange a supervisão, este autor constata que

... o trabalho pode ser assimilado ao domínio dos eventos, ao mesmo tempo reais e potenciais. A qualidade da vigilância repousa sobre um background de conhecimentos que não são mais redutíveis a simples experiência empírica. Para enfrentar eventos potenciais – toda disfunção ou toda pane possível do sistema técnico automatizado – o operário deve possuir as bases conceituais mínimas relativas à compreensão de um processo, do qual o indivíduo humano não é mais, fisicamente, membro. Além disso, quando surgem os eventos reais, a qualificação se entrelaça com a qualidade das decisões e das ações coordenadas que a equipe de trabalho assume para enfrentar o aleatório (p.120)

A noção de evento, tal como explicitada nessa citação, passa a ocupar atualmente o lugar daquela que hegemonizou os tempos do taylorismo, ou seja, a de tarefa prescrita. Nela, conforme declara Zarifian (1991), “...valoriza-se o que é da ordem do não totalmente previsível, nem mesmo, algumas vezes, provável. Logo: o que é da ordem do não totalmente reproduzível, da ordem do criativo” (p.122). Evento, portanto, é o pólo articulador, a matriz a partir da qual se estrutura toda a sua discussão. Como vimos, a indústria de processo caracteriza-se, entre outras coisas, pelo confronto permanente com o aleatório, o imprevisto, a anormalidade, o disfuncionamento, a pane. A noção de evento, portanto, traduz esse que é o cotidiano na indústria de processo.

Exploremos um pouco essa noção, que na atualidade vem crescendo em importância, entre outras razões pelo alto nível de integração dos sistemas técnicos. Por evento, entende Zarifian (1998b), tudo o que ocorre de surpreendente e imprevisível numa situação industrial. Nessa perspectiva, trabalhar é *“fazer face aos eventos que surgem abundantemente sobre uma situação estabelecida, situação que se pensava poder cristalizar numa descrição”* (Zarifian, 1988b:23). Isto significa não apenas dominar estes eventos em situação real como desenvolver o seu potencial, já que *“o que ocorre em forma de evento muda a maneira de ver as coisas e abre novas pistas”* (Zarifian, 1998b:23). Significa, igualmente, antecipar sobre os eventos aquilo que poderá ocorrer, buscando detectar seus sinais precursores e, assim, tentar orientar os acontecimentos na direção adequada. A abordagem do evento exige, para além da experiência empírica, uma compreensão das bases conceituais dos processos que estão sendo analisados, inclusive porque a confrontação com o inusitado é também parte do trabalho, o que invalida uma mera reprodução de fórmulas. A abordagem dos eventos, sob a base de um compartilhamento de saberes, constrói uma ciência do sistema e, portanto, adquire um caráter qualificante para todos os envolvidos na situação. Além disso, enfrentar os eventos solicita um engajamento, uma iniciativa, o que implica correr riscos, já que o insucesso é uma possibilidade sempre presente.

Fazer em face de um evento é, também, inevitavelmente, engajar sua responsabilidade, assumir um risco, expor-se a si próprio, fazer face ao evento com iniciativa. É uma atitude socialmente engajadora, mas que dá sentido e valor ao trabalho. (Zarifian, 1998b:24)

Por fim, trabalhar é, também, em torno do evento tecer um conjunto de encontros e de interações, todos os que forem necessários para que uma rede de atores domine e desenvolva o evento, quando este alcança uma dimensão que ultrapassa a competência isolada de um indivíduo. É uma solicitação da cooperação e da dinâmica das trocas intersubjetivas. (Zarifian, 1998b:24)

Segundo Zarifian (1998b), nas novas organizações de trabalho, apenas aqueles situados na base (operários, técnicos, empregados), em contato direto com o trabalho, possuem a inteligência concreta das situações, isto é, tem maiores chances de compreensão dos eventos e, portanto, de definição das ações pertinentes, de modo a fazer progredir os desempenhos.

Fazer face aos eventos impõe, também, uma outra modalidade de consumo do tempo, ou seja, deve-se dispender o tempo que for necessário para ir até as raízes dos problemas.

A eficácia da produção não depende mais prioritariamente de ir rápido (produzir veloz e intensamente), mas de ir até o fundo da compreensão dos eventos e problemas,

de resolvê-los em profundidade. Para isto, é preciso saber “tomar tempo”, utilizar qualitativamente o tempo. (Zarifian, 1998b:24)

A despeito dessa argumentação, o comportamento das empresas tem sido o de exercer, em nome da redução de custos, uma intensa pressão sobre os trabalhadores no sentido de encontrar soluções rápidas para os problemas, não obstante, as constantes paradas que decorrem de uma apreciação superficial dos problemas acabem, no final das costas, resultando em maiores custos.

Este novo enfoque do tempo pode permitir, no final, ganhar tempo: panes bem reparadas, graças a uma melhoria durável das máquinas, fazem ganhar tempo relativamente a paradas futuras. (Zarifian, 1998b:24).

Conclui Zarifian (1998b:24) que a mudança que, em última instância, deve ser promovida é a seguinte: “...no lugar de submeter o trabalho à ditadura do tempo (ou seja, ir cada vez mais rápido), é preciso submeter o tempo à qualidade do trabalho (ou seja, tomar o tempo necessário)”.

A admissão dessa postura em relação ao tempo deveria provocar, certamente, uma revisão de uma conduta gerencial, bastante em voga atualmente, de redução de efetivos. Se tais critérios fossem aplicados o conveniente seria, em muitos casos, ao invés de reduzir efetivos, mantê-los nos níveis atuais, ou até amplia-los. E isso, paradoxalmente, não em prejuízo da alardeada redução de custos, mas até em seu benefício.

Quanto à atividade de otimização, a mudança principal é a incorporação formal do operário aos projetos de inovação, mesmo que essa inovação ainda permaneça restrita a melhoria dos processos existentes (evolução diferencial).

Por fim, quanto à atividade de manutenção, a ênfase no seu caráter preventivo coloca a exigência de estudos sistemáticos das causas de panes, apoiando-se no acúmulo de conhecimentos no campo do diagnóstico. A atividade gestual de manutenção/reparação continua necessária, embora passe a apoiar-se fortemente sobre uma atividade intelectual. Nessas bases, uma política de manutenção que se pretenda efetiva deve estar sustentada numa pesquisa profunda dos eventos.

Essas mudanças impõem uma redefinição do conceito de trabalho que “...não pode mais ser apreendido em termos energéticos,...como o consumo de um recurso físico...” (Zarifian:1991:122), mas como uma atividade de relacionamento e de elaboração/execução de decisões. A oficina passa a ser, desse modo, reconhecido formalmente como um nível de base da gestão, o que pressupõe mudanças na conduta da hierarquia de modo a acolher esse “poder” de baixo.

Em relação à questão da cooperação, aspecto que emerge como crucial na nova configuração produtiva, Zarifian (1991) sublinha o fato de que a sua geometria é variável, dependendo da natureza do evento e da coordenação de ações que implicará. Nessa linha, propõe a substituição do conceito de operações (típico do taylorismo) pelo conceito de ação, enquanto “*capacidade de reagir aos acontecimentos resultantes da variabilidade econômica ou tecnológica*” (Zarifian, 1991:29). Ao invés da cooperação estática, no vazio, emerge uma cooperação dinâmica, fundada na interação dos indivíduos e dos subconjuntos organizacionais. Mais uma vez é o evento que provoca as relações entre os trabalhadores e que define as formas de cooperação e de ação.

No que se refere a dimensão comunicacional, Zarifian (1991) afirma que quanto mais os sistemas técnicos se complexificam e se integram, mais o tecido de comunicações se torna vital para a eficiência. O conteúdo dessa comunicação ultrapassa a simples transmissão de mensagens, implicando acordos em torno de objetivos comuns e de ações necessárias para alcançá-los, tratando-se, portanto, de uma autêntica comunicação interpessoal, com todos os problemas que lhe estão associados.

A comunicação se inscreve, segundo Zarifian (1996) em três registros complementares: (i) o registro do cognitivo, onde a construção de um referencial cognitivo comum, a modelização e a antecipação de problemas são os aspectos mais importantes; (ii) o registro do normativo, em que a prerrogativa de elaborar a norma não é mais exclusividade da gerência, mas passa a incorporar os que estão na base. Reconhece-se, assim, o valor da experiência direta com o trabalho, tanto nos processos de ajustamento e melhoramento, como na própria concepção. É a esse nível que Zarifian (1996) chama atenção para o abismo existente entre a cúpula e a base e propõe “*o desenvolvimento... de uma zona de questionamento e explicitação da estratégia, dentro da qual uma comunicação quanto a validade dos objetivos e suas possibilidades de implementação surge, entre o nível estratégico e o operacional*” (p.36); (iii) o registro do expressivo: relativo aos móveis individuais presentes na atividade profissional e, portanto, na subjetividade de cada pessoa. Segundo Zarifian (1991:38) “*a expressão, a mais sincera possível, e a compreensão recíproca dessas expectativas é, sem dúvida, uma das maiores fontes modernas de eficiência. Ela legitima o desenvolvimento de um comportamento compreensivo de tipo hermenêutico no próprio interior da indústria*”.

Portanto, a nova física do desempenho, segundo Zarifian (1997), não depende de uma substituição linear do homem pela máquina, e sim:

- Da qualidade do diálogo homem-sistema de máquinas, desde a concepção de futuros processos, passando pelas fases de ajuste e implantação, até a forma como os operários vigiam o sistema técnico em tempo real;
- E da qualidade da comunicação interpessoal, não apenas no interior de cada célula operacional, mas ao longo de toda a cadeia de atividades. *“O intercâmbio, o cotejo, a recíproca estimulação entre diferentes saberes profissionais passam a constituir, na indústria moderna, um fundamento do desempenho, porque condicionam a elucidação dos problemas e os progressos a realizar...”* (Zarifian, 1997: 146-147).

3.2.1.2 Competência e Competências

Por “competência” (no singular) Zarifian (1999:19) entende *“um assumir de responsabilidade pessoal do assalariado frente as situações produtivas”*, tanto em relação as performances a alcançar quanto em relação aos eventos a enfrentar ou, dito de outro modo, *“a tomada de iniciativa e de responsabilidade bem-sucedida por um indivíduo ou grupo, em face de uma situação profissional”* (Zarifian, 1999:13). Essa tomada de iniciativa e responsabilidade são o mesmo que *“confrontar-se com todas as necessidades e com todos os eventos que possam surgir nessa situação e tomar, per se, todas as iniciativas que correspondam”* (Zarifian, 1999:14). É em si, portanto, uma atitude de implicação, já que mobiliza a inteligência e a subjetividade de cada um. Significa, igualmente, assumir riscos, pois há sempre a possibilidade de fracassar, de “não estar à altura” e, portanto, de ser avaliado negativamente pela hierarquia e pelos colegas de trabalho.

Entretanto, observa o autor, esse aumento de responsabilidade, na maioria dos casos, se dá numa conjuntura de carência de meios, seja de informações, pessoal, conhecimento, meios técnicos e de reconhecimento em termos de salário.

Para Zarifian (1998a:19-20)

... aumentar a competência é, antes de tudo, criar melhores condições possíveis para que os trabalhadores aceitem assumir responsabilidades e de se mobilizar subjetivamente. Implica, então, também em criar condições para que seus superiores hierárquicos aceitem delegar uma parte de suas responsabilidades. É um problema de organização do trabalho, de repartição de poderes e de funcionamento social, antes de ser um problema de formação.

A competência pode ser entendida, também, enquanto exercício de uma **reflexividade** (grifo meu) no trabalho, o que significa um distanciamento crítico, um questionamento

sistemático do trabalho e das formas de trabalhar e dos conhecimentos que ela mobiliza. Isso é tanto mais necessário quanto mais evolutiva for a situação profissional e quanto mais numerosos e freqüentes os eventos.

O desenvolvimento da reflexividade depende de três condições: da possibilidade de aprofundar a compreensão dos eventos, o que exige tempo e disponibilidade, de espaços fora das pressões do trabalho para refletir adequadamente e da abertura da hierarquia.

Para Zarifian (1998a) a competência no singular não funciona sem a aquisição de competências no plural, o que envia à discussão sobre a formação profissional, na qual identifica dois modelos principais:

- O modelo escolar, baseado na transferência de conhecimentos e de comportamentos;
- O modelo da experiência, baseado na aquisição de conhecimentos tanto pela via do exercício profissional, como pela apropriação do legado dos mais experientes. Pressupõe, portanto, uma situação profissional estável e um conhecimento que seja durável e transmissível durante a vida profissional.

No seu entender, esses dois modelos estão defasados, seja porque uma parte dos conhecimentos não existe, seja porque só podem ser mobilizados em tempo real, no instante em que os eventos se apresentam, seja, ainda, porque mais importante do que a bagagem de conhecimentos, é saber fazer uso dela no momento preciso, encontrando as melhores soluções. *“Os conhecimentos são apoios à compreensão dos problemas e à busca de soluções e não receitas as quais seria suficiente aplicar mecanicamente”* (Zarifian, 1998a:21).

A aprendizagem profissional é fortemente condicionada pelo tempo de confrontação. Por confrontação, entende Zarifian (1998c) *“o fato de que as pessoas produzem competências confrontando-se, com o distanciamento necessário, mas em ligação direta com os eventos, com a complexidade e com a relativa novidade das situações de trabalho”* (1998a: 22).

Zarifian (1998a) distingue os seguintes domínios de competências:

- As competências técnicas, relacionadas ao domínio dos processos e dos equipamentos;
- As competências de gestão, referentes a gestão da qualidade e a gestão dos fluxos (planejamento e seqüenciamento da produção);
- As competências de organização, que se concentram em dois domínios: a comunicação e a iniciativa/autonomia.

No que se refere a autonomia e responsabilidade, Zarifian (1999) afirma que elas só podem ser aprendidas a partir de um contexto que as solicitem. A sua construção se dá, portanto, a partir de mudanças internas dos modos de funcionamento das organizações.

Afirma Zarifian (1999:20) que é preciso não apenas desenvolver uma competência na organização, mas “sobre” a organização, o que significa “...conhecer os parâmetros e princípios de funcionamento da organização produtiva na qual se trabalha e saber participar de sua definição quando o contexto a impõe”. Entretanto, ressalva o autor, as empresas hesitam bastante em desenvolver essa competência, pelo menos ao nível dos que estão na base, entre outras coisas, pela resistência que tal mudança suscita da parte do próprio corpo gerencial. “Referimo-nos aqui, a uma prerrogativa hierárquica e a uma relação de poder que fica difícil de modificar” (Zarifian, 1999:21).

Referindo-se a relação entre competência e polivalência, Zarifian (1999) entende esta última como um alargamento da superfície de competência da pessoa, o que quer dizer, alargamento:

- *Para outros processos, complementares àqueles já dominados;*
- *Para outras disciplinas (mecânica, elétrica, eletrônica em manutenção, por exemplo);*
- *Para outras funções (fabricação, manutenção, qualidade, prescrição na produção de um ateliê, etc.) (p.22)*

Esse alargamento só pode elevar o nível de competência se conferir mais sentido e alcance ao seu papel, em vez de desagregá-lo (Zarifian, 1999)

Para finalizar, Zarifian (1998a) entende que a gestão pelas competências pressupõe a revisão das políticas de formação profissional e, sobretudo, sua articulação com as opções em termos de organização do trabalho.

Como vimos, os conceitos trabalhados por Zarifian aplicam-se inteiramente as características e a realidade da indústria de processo, senão vejamos. A noção de evento, como vimos, dá identidade, sintetiza, revela o que é central na indústria de processo: o confronto permanente a pane. E a partir dela, portanto, que deveria se estruturar toda a ação em termos de melhoria de qualidade, de qualificação e de segurança. A perspectiva de tempo que daí decorre, medido pela necessidade de conhecimento profundo do evento, se opõe frontalmente àquela que vem sendo praticada atualmente nas empresas. Tal perspectiva toca diretamente a política de manutenção, ou seja, se os eventos não são explorados até o limite, não há outro destino a não ser a interrupção constante no funcionamento, o crescimento no

número de incidentes e acidentes, uma perda crescente de qualidade dos produtos e do trabalho em si.

3.2.2 Os materiais da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho, disciplina recente que tem em Christophe Dejours um de seus representantes mais conhecidos, desenvolve algumas reflexões que julgo pertinentes para pensar o tema da segurança.

Uma primeira questão que gostaria de abordar, e que toca diretamente o trabalho na indústria de processo, refere-se a questão do medo. Nesse sentido, Dejours (1991) opera uma distinção entre angústia e medo. No primeiro caso, a sua manifestação decorre de um conflito psíquico, portanto de processos internos ao indivíduo, e no segundo caso, trata-se de algo que tem correspondentes externos, em aspectos concretos da realidade. Em algumas situações profissionais, como no caso das indústrias de processo, os riscos à integridade física são uma realidade inescapável. Estes são claramente identificados pelos trabalhadores e se referem a vapores, pressões, temperaturas, gases tóxicos, ruídos, entre outros. Além disso, existe o desgaste, em geral pouco abordado, decorrente da vivência permanente de um trabalho perigoso. Tais riscos caracterizam-se por serem externos e, quase sempre, inerentes ao trabalho, além de coletivos, portanto, tem o potencial de atingir simultaneamente vários trabalhadores. Segundo Dejours (1991) ainda que se tente cercar esses riscos com medidas e regras de segurança, o esforço preventivo nunca é completo, seja porque os investimentos em segurança são insuficientes, seja porque existem riscos que, por serem pouco conhecidos ou até ignorados, não são devidamente contemplados. Esse risco, que Dejours denomina de residual (1991), é o que deve ser assumido individualmente pelos trabalhadores. Dejours fala, ainda, de um risco suposto, que, por ser mal conhecido, dele se tem apenas um quadro difuso.

O medo favorece, ainda, a construção de diversas representações do local de trabalho, (barril de pólvora, vulcão, entre outros) que traduzem, no caso da indústria de processo: a ignorância sobre o que podem efetivamente produzir as reações químicas; o temor de perder o controle da fábrica: a consciência de que a fábrica “... *oculta uma violência própria, explosiva e mortal*” (1991:68).

Tais características da organização do trabalho na indústria de processo favorecem a constituição de sistemas defensivos. Segundo Dejours (1989) cada tipo de organização do trabalho autoriza a constituição de procedimentos defensivos específicos, tanto individuais

como coletivos, cuja finalidade é a proteção contra o sofrimento e, particularmente, contra o medo associado ao trabalho. As defesas coletivas, que aqui nos interessam mais diretamente,

... funcionam segundo uma lógica rigorosa permitida por um sistema de proibições de certos comportamentos, de silêncio sobre tudo o que se refere ao tema do medo, da valorização do discurso heróico, de comportamentos de bravata e de desafio ao perigo, de recusas paradoxais às regras de segurança e de práticas coletivas lúdicas zombando de situações de risco e, mesmo, por vezes, brincadeiras perigosas em torno da questão do risco, do acidente, da doença e da morte no trabalho (Dejours: 1989:98)

A defesa coletiva impõe, para que seja eficaz, a participação de todos os trabalhadores e aqueles que se negam a seguir as suas regras são, por mecanismos variados, levados à abandonar o coletivo.

A partir daí, segundo Dejours uma série de paradoxos vai surgindo. Numa abordagem inicial, a defesa cumpre várias funções: unifica os trabalhadores, contribui para a produção na medida em que favorece a invenção de “truques” profissionais para dar conta das lacunas da organização prescrita e, quando funcionam adequadamente, acabam efetivamente dominando o sofrimento. Porém, quando funcionam em demasia, quando extrapolam as suas funções originais, quando se transformam num fim em si mesmo, produzem “*uma espécie de anestesia, isto é, de insensibilidade ao sofrimento que passa a não ser mais percebido conscientemente pelos trabalhadores*” (Dejours, 1989:99). Em tais condições, ao invés de favorecer a mudança das condições de trabalho nocivas à saúde, contribuem para estabilizá-las. Quando, portanto, a defesa coletiva atua no sentido de resistir a mudança e se faz passar por desejo, perde, enquanto tal, as suas características de defesa, transformando-se em ideologia defensiva da profissão.

Há casos em que a estratégia defensiva torna-se ela mesma tão preciosa para os trabalhadores que ao se esforçarem para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho acabam por transformar esta estratégia em um objetivo em si mesma. Sobre ela convergem todos os esforços com vistas a manter e vencer tudo o que possa desestabilizá-la. As ameaças contra a estratégia defensiva são vivamente combatidas e a estratégia corre o risco de ser promovida a objetivo. A situação subjetiva enuncia-se como se o sofrimento fosse essencialmente o resultado de um enfraquecimento da estratégia defensiva e não consequência do trabalho. O sofrimento não pode mais ser reconhecido como decorrente do trabalho. Inversamente, a estratégia de defesa que não era vista como nada além de uma defesa contra o sofrimento passa a ser vista como promessa de felicidade, e a defesa da defesa, é erigida em ideologia. (Dejours, 1994:130)

Em resumo, a transformação da defesa em ideologia defensiva impede a constituição de espaços públicos de discussão onde poderia se dar à construção de objetivos de modo a

superar os efeitos patogênicos das pressões organizacionais. Quando se faz essa passagem, da defesa à ideologia defensiva, ingressa-se, segundo Dejours (1994), no domínio da alienação.

Gostaria, nesse ponto, de conectar a discussão sobre as defesas e a ideologia defensiva a uma outra, desenvolvida por Cru e Dejours (1987), em torno dos saberes de prudência, a partir do caso da indústria da construção civil. Segundo este autor, a prevenção consiste, e isso ainda é extremamente atual, em conceber de forma externa, por especialistas geralmente distanciados do trabalho concreto, um conjunto de medidas técnicas a serem aplicadas pelo operariado considerado ignorante quanto aos riscos aos quais se expõe. A definição dos equipamentos de proteção e dos procedimentos de segurança se daria a partir do estudo dos modos operatórios, num enfoque tipicamente taylorista. Entretanto, o que se observa é que os trabalhadores transgridem esses procedimentos e relutam em utilizar os equipamentos de proteção individual, preferindo, em lugar disso, um modo próprio de prevenção, a partir dos saberes das profissões e das tradições operárias do setor da construção. Para conter tais “abusos”, os encarregados da prevenção propõem reforçar o poder da hierarquia e uma maior precisão nos procedimentos de segurança, reduzindo, desse modo, a iniciativa operária. Tem-se, aí, portanto, o confronto entre duas concepções de segurança, uma vinda do exterior que fecha os olhos ao trabalho concreto, e outra que emerge a partir do próprio trabalho.

Entretanto, os estudos em Psicopatologia do trabalho revelam “... *que a coletividade operária possui um conhecimento real do perigo e que a maioria dos comportamentos, mesmo quando parecem estranhos, tem uma finalidade e uma legitimidade solidamente fundadas, em relação com a realidade concreta do trabalho*” (Cru, 1987: 33). A partir disso, Cru (1987) formula a hipótese de que os trabalhadores conhecem os perigos de seu trabalho e dele se defendem através de procedimentos específicos, aos quais denomina de “saberes de prudência”. Parte desses procedimentos é consciente e outra parte inconsciente, adquirida na arte da profissão, nas tradições, nos costumes e hábitos. Esses procedimentos cumprem, de fato, um papel protetor em relação à saúde e a segurança. Tal constatação questiona, portanto, o modo amplamente praticado de se fazer prevenção que ignora essa lógica da prudência operária espontânea. Desse modo, é possível compreender a pouca receptividade do operariado em relação às campanhas de prevenção. Essas considerações, que adiante serão retomadas a partir da abordagem de Pierre trinquet, mostram-se pertinentes à presente investigação e indicam parâmetros que deveriam balizar um modo de fazer prevenção com mais chances de resultados.

O que poderia favorecer um outro destino ao sofrimento que não o da ideologia defensiva? Além disso, como os saberes de prudência poderiam ultrapassar o universo dos

operários e fazer progredir os sistemas de segurança? Essas respostas me parecem, podem ser encontradas na discussão que Dejours (1993) desenvolve em torno da cooperação, senão vejamos.

A cooperação é definida por Dejours (1993) como os “*laços que os agentes constroem entre si em vias de realizar, voluntariamente, uma obra comum*”(s.p.). Tal definição comporta várias dimensões da cooperação. Primeiramente, esses laços, de natureza simbólica, implicam relações de intercompreensão, de interdependência e de obrigação, e só podem ser considerados como cooperativos se dotados de uma certa estabilidade. Além disso, resultam de uma construção humana, que passa pela iniciativa dos agentes, e de uma vontade coletiva, que remete a liberdade e ao engajamento dos agentes, elementos fundamentais à cooperação. A noção de obra opera uma síntese entre o que é da ordem do singular e o sentido da ação, referindo-se tanto a uma finalidade a atingir no mundo objetivo, como a realização de si no mundo subjetivo. Por último, o adjetivo comum pressupõe um sentido comum partilhado pelos membros do coletivo.

A cooperação é o que instaura um coletivo de trabalho, significando tanto relações entre colegas de um mesmo nível hierárquico, quanto relações da base para o alto. Os laços de cooperação solicitam as iniciativas individuais para dar conta das lacunas da organização do trabalho prescrita, além de regular as diferentes modalidades de ajustamento acionadas pelos operadores para dar conta da discrepância entre o prescrito e o real. Esses laços materializam-se nas “regras de trabalho”, construídas para fazer face às insuficiências da organização do trabalho, e se apóiam tanto na experiência dos trabalhadores quanto na atuação de uma inteligência específica.

Existem algumas condições para a existência desses laços de cooperação: primeiramente é necessário que os modos operatórios criados pelos agentes sejam conhecidos pelos outros (visibilidade que pressupõe confiança, isto é, conhecimento dos princípios éticos que regulam a conduta do outro); relações de intercompreensão (sentido comum) e comunicação simbólica mediatizada pela linguagem e, por fim, condições para confrontação de opiniões sobre a organização do trabalho (espaço de discussão: de *palavra e de escuta*).

Quanto à discussão sobre a visibilidade Dejours (1994), em pesquisa realizada numa indústria nuclear, constata, entre outras coisas, que os trabalhadores, com muita frequência, transgrediam os procedimentos oficiais de maneira a suprir as insuficiências da organização prescrita. Tais transgressões, entretanto, se realizavam de forma individualizada e em surdina, devido ao temor das sanções que poderiam ser aplicadas em caso de insucessos. A experimentação em segredo, segundo Dejours (1997), traz desvantagens ao próprio sujeito,

seja porque o encerra na solidão, seja porque “o condena..a assumir sozinho a responsabilidade por seus macetes: responsabilidade pelo desrespeito às instruções, responsabilidade pelos riscos que esses macetes podem causar à segurança e até a qualidade...” (Dejours, 1997:51). Tal conduta se mostra ainda mais arriscada quando se trata de uma indústria de processo, onde é grande o potencial de acidentes ampliados. Frente a isso, a alternativa que se coloca para vencer os inconvenientes do segredo é dar-lhes publicidade, visibilidade. Por visibilidade, entende Dejours (1997), “o resultado de uma ação voluntária de iluminar, de demonstrar, de fazer publicidade dos achados da engenhosidade, até mesmo de uma ação voluntária de argumentação e de justificação...” (p.52).

O exercício dessa visibilidade se daria, segundo Dejours (1993), a partir da constituição de um espaço público, ou seja, de um ambiente onde a organização do trabalho pode ser questionada, as suas insuficiências reveladas e onde podem ser gerados acordos coletivos quanto aos procedimentos a serem adotados. Tal espaço deve ter um caráter permanente, seja porque a situação de trabalho é dinâmica, seja porque os eventos imprevisíveis são corriqueiros nesse tipo de indústria. É graças a esse espaço de palavra (e de escuta) que pode emergir uma inteligibilidade dos comportamentos e, portanto, um conhecimento sobre o trabalho real. A sua existência, entretanto, só se justifica se houver uma disposição organizacional de acolher as suas resoluções. Segundo Dejours (1992) os próprios administradores deveriam “não só tolerar a construção de um espaço público na empresa...” (p.171), mas engajar-se efetivamente, junto com os trabalhadores de base, na sua construção. Essa participação, inclusive, poderia evidenciar as estratégias defensivas utilizadas pela gerência para fazer face a seu sofrimento.

Uma condição para a recondução desse espaço de palavra se revela então essencial: a transparência, isto é, a visibilidade do trabalho efetuado por cada trabalhador, o acesso aberto aos outros de todas as seqüências de trabalho efetuado por cada um. Parece que é, preciso, às vezes, até ultrapassar a transparência, ir até um “exibicionismo”, isto é, até a demonstração pública de sua maneira de trabalhar, de forma que os colegas possam ver e conhecer cada companheiro. (Dejours, 1993:169)

Desse modo, seria possível superar os riscos da experimentação isolada sem, entretanto, desqualificá-la, como em geral é a tônica dos gestores. Ao contrário, a organização prescrita, inclusive no que tange a gestão da segurança, usufruiria a engenhosidade dos macetes operários para aperfeiçoar seus sistemas de trabalho e de segurança. Além disso, o espaço público afastaria a possibilidade da ideologia defensiva, oferecendo ao sofrimento um outro destino: o da criatividade. O papel da administração seria, desse modo, “... assegurar a permanência desse espaço público (de voz e decisão) onde possam confrontar-se num mesmo

teatro as opiniões de diversos atores, quer sejam operários, gerentes ou especialistas” (Dejours, 1993:173). Por todas essas razões, creio que esse tipo de experiência poderia revolucionar a ação preventiva, pois favoreceria a aliança entre o saber técnico e o saber do trabalho.

Por tudo que foi dito, não é difícil concluir que a implicação (ou mobilização subjetiva) é um requisito para a existência da cooperação. Essa noção, inclusive, não pode ser debitada apenas à Psicodinâmica do Trabalho. Outros autores, de vinculações teóricas as mais variadas, tem acentuado a sua importância, embora existam aqui e ali diferenças quanto ao sentido que cada deles lhe atribui. A implicação, entendida como engajamento, investimento subjetivo, aplicação da inteligência no trabalho, tem sido destacada como um elemento central nas novas configurações organizacionais, especialmente numa conjuntura em que a qualidade passou a desempenhar um papel importante na busca de competitividade das empresas.

Mas essa implicação tem seu preço. Dejours (1993) identifica na equação contribuição-retribuição a chave da mobilização subjetiva, ou seja, as condições para o investimento subjetivo só existirão na medida em que à contribuição do trabalhador corresponda uma contrapartida da empresa por ele julgada suficiente.

As análises empíricas sugerem que a retribuição é fundamentalmente uma retribuição simbólica. Em troca de seus esforços, dos riscos que correm, da inteligência que fazem uso, do sofrimento que implica a confrontação com a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho, os agentes esperam um reconhecimento. Reconhecimento deve ser aqui compreendido no duplo sentido do termo: reconhecimento no sentido de gratidão, da hierarquia da empresa, pela contribuição à organização do trabalho; reconhecimento no sentido de constatação, de testemunho da realidade, de tomada de consciência da contribuição dos sujeitos para a organização do trabalho e, portanto, simultaneamente, de tomada de consciência das insuficiências, dos limites e até das falhas no processo técnico e da concepção da organização do trabalho (Dejours, 1993: s.p.)

Tal reconhecimento é operado por dois tipos de julgamento: o de utilidade, relativo à utilidade técnica, econômica ou social da contribuição do sujeito, podendo ser proferido pela hierarquia, subordinados (no caso da gerência) ou clientes, e o de beleza, de competência dos companheiros de trabalho, realizado sob o critério de conformidade em relação às regras de trabalho. Há também o julgamento de originalidade, traduzido nas contribuições originais, inéditas que o sujeito venha a oferecer à organização do trabalho. Tal julgamento é feito por aqueles que estão mais próximos dele e, dentre todos, é o mais exigente e severo.

Da discussão sobre a cooperação Dejours (1993) conclui que

... o sofrimento no trabalho não está sem saída: que a cooperação é uma mediação necessária para transformar o sofrimento em sentido e em prazer; que enfim, saúde no trabalho e qualidade da produção não são forçosamente antagônicos, mesmo se eles revelam racionalidades em sua origem contraditórias (s.p.)

Por fim parece-me oportuno, incluir nesse tópico, uma breve reflexão sobre um conceito que vem se impondo paralelamente a difusão do neoliberalismo no mundo, ou seja, o de gestão neoliberal. Trata-se, nesse caso, da aplicação das idéias neoliberais ao nível da gestão das empresas. Dois autores me parecem produzir uma reflexão original sobre o perfil desse modo de gestão: Thomas Coutrot e Christophe Dejours. É deles, portanto, o mérito das idéias que aqui serão expostas e que guardam uma grande identidade com a realidade investigada nessa tese. É, por assim, dizer o outro lado da questão da cooperação abordada até esse ponto.

As idéias de Coutrot aqui expostas foram extraídas de uma resenha de Forti (1999) sobre o seu livro intitulado “*A Empresa neoliberal, nova utopia capitalista?*”. Primeiramente, uma constatação: a promessa de muitos modelos de que a qualificação do trabalhador, o trabalho criativo e o emprego “estável” dominariam os novos modos de gestão não encontram confirmação na atualidade. Em seu lugar, predominam a intensificação do trabalho, a precariedade dos contratos e o salário individualizado. A partir disso, pergunta-se Coutrot: como mobilizar as competências dos trabalhadores de forma cooperativa, numa conjuntura de degradação das condições de trabalho?

É, portanto, em torno desse enigma que Coutrot desenvolve a sua reflexão. A sua hipótese é a de que no modelo neoliberal de mobilização dos trabalhadores não há lugar para uma mobilização baseada em princípios comunicacionais, como os que preconiza Habermas. O medo do desemprego é, por assim dizer, o motor da participação. Livrar-se dele e de tudo que o acompanha é o ideal que consome a energia dos trabalhadores. A consciência dessa realidade não deixa outra opção senão a de cooperar. Preservar o emprego só é possível se as metas da empresa forem atingidas, o que, por sua vez, torna imperiosa a colaboração no trabalho em equipe. A partir disso, afirma Coutrot, um comportamento caracterizado por um simulacro de cooperação de tipo comunitário estaria sendo disseminado, a despeito do predomínio da lógica mercantil e de um movimento acelerado de precarização (Forti, 1999). Uma prova disso pode ser encontrada no modo de gestão japonês, do qual sobreviveram apenas as práticas organizacionais (just-in-time, defeito zero).

O aumento da incerteza quanto ao emprego inibe as reivindicações por melhores condições de trabalho, o que faz com que os ganhos de produtividade permaneçam na quase

totalidade nas mãos do capital. A reação coletiva é dificultada pelo clima de “salve-se quem puder”, uma luta enlouquecida para postergar ao máximo a experiência do desemprego.

É assim que Coutrot conclui que a “cooperação forçada” ou seja, a obrigação de cooperar sem que existam as condições subjetivas para tal, parece se impor como o modelo de mobilização do trabalho tipicamente neoliberal.

Na mesma linha, Dejours (1998) afirma que o princípio do governo (e da gestão) neoliberal está sustentado na ameaça. Desse modo, a miséria, o sofrimento, a precariedade de uma parcela crescente de trabalhadores serve de ameaça àqueles que não querem se submeter às exigências da empresa. A mensagem é a seguinte: “... *se vocês não se submetem ao que espero de vocês, se vocês não se implicam, vocês vão se reunir ao outro batalhão*” (Dejours, 1998:05). Todo mundo vive, portanto, sob a ameaça da precariedade, tanto os estáveis, cujo número se reduz vertiginosamente, quanto os instáveis, parcela cada vez mais numerosa. O primeiro elemento, segundo Dejours (1998), estruturante do trabalho hoje é o medo, a ameaça de dispensa, de precarização.

Dejours (1998) acreditava que a cooperação só fosse possível desde que apoiada na liberdade, no desejo, na vontade das pessoas. No entanto, uma pesquisa o fez ver que as pessoas poderiam agregar as suas inteligências a partir de um outro móvel: o medo.

Existem, segundo ele, duas lógicas de gerenciamento possíveis: uma que opera pela ameaça e outra pela gratificação. As duas funcionam por aumento: a ameaça solicita sempre mais ameaça para que o sistema continue funcionando e de forma semelhante a gratificação. A diferença, entretanto, é que, diferentemente da gratificação, a ameaça tem limites, esgota-se a partir de um certo ponto. Apesar disso, é a lógica do medo que prevalece.

Como resolver o dilema entre a cooperação livre e a cooperação forçada? As pesquisas em torno da cooperação praticada pelo modo de gestão neoliberal ainda são insuficientes para permitir conclusões mais definitivas. Apesar disso, são um fato. Podemos nos questionar, entretanto, sobre a intensidade dessa cooperação num e noutro casos, se é que podemos utilizar o termo cooperação para as duas situações. A meu ver, no caso da gestão neoliberal uma outra denominação teria que ser encontrada. Além disso, outros indicadores, mais próximos do interesse dessa tese, lançam suspeitas sobre a cooperação neoliberal, tais como: os elevados índices de morbi-mortalidade registrados entre os terceirizados, a queda na qualidade dos serviços associadas às péssimas condições de trabalho, entre outros. Sem ter a pretensão de resolver tal dilema, o que recolho dos materiais da Psicodinâmica é sobretudo, o outro destino que o sofrimento pode ter que não o da ideologia defensiva. Aí certamente,

encontramos fortes inspirações para pensar uma política de segurança efetiva, e é nisso que concentro a minha atenção.

3.2.3 Os conceitos de Modo de Gestão Prescrito e Real de Jean-François Chanlat

Gostaria inicialmente de centrar a minha atenção sobre a reflexão desenvolvida por Chanlat (1995) em torno da questão da Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Diz o autor que esse tema é de tal modo importante, que não pode estar confinado a um círculo restrito de especialistas em Engenharia, Toxicologia ou Medicina do trabalho. Nas suas palavras “*é necessário sairmos de uma perspectiva freqüentemente limitada e tecnicista demais para doravante apreender essa questão em toda a sua complexidade e “reajustá-la” em sua própria dinâmica organizacional, a saber, o que chamo de Modo de gestão*” (Chanlat, 1995:118). Procura, desse modo, indagar-se sobre o papel exercido pelo Modo de gestão no dossiê da Saúde e Segurança no Trabalho. É precisamente nesse conceito de Modo de gestão que distingo uma ferramenta importante à análise que desenvolvemos nessa tese.

O modo de gestão constitui “*o conjunto de práticas administrativas colocadas em execução pela direção de uma empresa para atingir os objetivos que ela se tenha fixado*” (Chanlat, 1995:119). Compreende: as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações hierárquicas, a estrutura organizacional, os sistemas de avaliação e controle dos resultados, a política de recursos humanos e os objetivos, valores e filosofia de gestão que a presidem.

No seu entender, todo Modo de gestão é condicionado, simultaneamente, por fatores internos, tais como estratégia, recursos, pessoal, tecnologia, culturas, história, tradições, etc., e por fatores externos, tais como: contexto econômico (mundialização, concorrência, etc.); contexto político (políticas governamentais, legislação, papel do estado, etc.); contexto cultural (valores dominantes) e contexto social (movimentos sociais, sindicatos e grupos de pressão) (Chanlat, 1995:119). O modo de gestão não é, portanto, obra exclusiva de alguns iluminados em matéria de gestão, como em geral se tenta apregoar, mas desse conjunto de forças, constituindo, sob essa ótica, uma construção social.

O modo de gestão pode ser encarado sob dois prismas: um abstrato, prescrito, formal e estático, ou o Modo de gestão prescrito, e outro concreto, real, informal e dinâmico, o Modo de gestão real. É o estado da relação entre esses dois componentes e entre os principais agentes internos (administração, empregados, sindicato) e externos (representantes públicos, governantes, etc.) que dependerá o nível de tensão, mais ou menos intenso, entre os que

participam de uma determinada organização, refletindo-se, em consequência, na gestão da saúde e segurança no trabalho. A transposição que o autor realiza dos conceitos de Trabalho prescrito e real, oriundos da Ergonomia, para o nível da gestão, revela-se particularmente útil porque permite avaliar em que medida o que está estabelecido formalmente em matéria de doutrina de gestão reflete-se no cotidiano organizacional.

Do modo de gestão adotado na organização pode-se deduzir o Modo de Gestão em matéria de SST. Essa vinculação pode ser constatada tanto através do estudo dos chamados eventos menores (acidentes individuais, por exemplo), que *“nos lembram que a participação e implicação do pessoal, uma organização de trabalho adaptada aos trabalhadores, uma estratégia de prevenção integrada, são fatores determinantes na redução do índice de acidentes...”* (Chanlat, 1995:122), como através do estudo dos incidentes maiores (Bhopal, Three Mile Island, Chernobyl, etc.), que permitem concluir que, para além das deficiências técnicas, encontram-se problemas de natureza organizacional, ou seja, *“...as grandes catástrofes não são unicamente o produto do acaso, do destino ou do erro técnico, mas também e, sobretudo, fruto de determinadas práticas de gestão”* (Chanlat, 1995:122).

Em sua reflexão Chanlat (1995) chega a algumas diretrizes que devem presidir um Modo de Gestão, condicionando, conseqüentemente, a agenda da SST: em primeiro lugar, enquanto construção social, o Modo de Gestão pode ser alterado assim os seus atores desejem; em segundo lugar, as mudanças na organização e nas condições de trabalho são particularmente sensíveis à gestão da SST. Favorecer, portanto, a instituição de espaços de palavra, ou seja, espaços onde as políticas e práticas de gestão podem ser questionadas e reformuladas é fundamental à gestão da SST. A filosofia de gestão deverá, portanto, favorecer a cooperação, a confiança, o reconhecimento, a solidariedade, o diálogo e a equidade. Um novo destino a SST só será possível *“... se a filosofia de gestão for coerente com a prática, isto é, se o método de gestão prescrito se aproximar o máximo possível do modo de gestão real”* (Chanlat, 1995:126).

Nessa minha linha, a Sociologia dos Acidentes, a partir da reflexão de Dwyer (1994;2000), é outra contribuição que merece destaque. Preocupa-se em *“investigar a causalidade dos acidentes a partir do exame da vida como ela é vivida pelos atores sociais envolvidos em processos produtivos”* (2000:111). Encontra respaldo na sociologia do trabalho clássica incorporando, entretanto, contribuições da fenomenologia. Nessa perspectiva os acidentes são concebidos como produto de relações sociais do trabalho. A relação social do trabalho representa a *“maneira pela qual é gerenciado o relacionamento entre uma pessoa e seu trabalho”* (Dwyer, 1994:17). Essas relações se dão em três níveis no interior das

organizações. No primeiro deles, o nível de rendimento, a produção de acidentes é operada por intermédio de fatores tais como: incentivos financeiros, excesso de carga horária e incapacidade de trabalhadores mal nutridos em executar tarefas com segurança. No seu entender, esses incentivos produzem acidentes na medida em que estimula as pessoas a ganhar mais, conduzindo-as a assumir riscos que, em outras circunstâncias, não o fariam. No segundo nível, o de comando, destaca duas relações sociais distintas: desintegração do grupo de trabalho e autoritarismo. A desintegração ocorre na situação em que imperam problemas comunicacionais frente a uma tarefa que demanda precisamente o oposto, ou seja, integração, coordenação e qualidade comunicacional. O autoritarismo se verifica quando os trabalhadores são forçados pela ameaça de punição a executar tarefas que consideram perigosas. Nesse sentido, ressalta que uma oposição a esta prática gerencial só pode se dar a partir de um movimento sindical forte. Em relação ao último nível, o de organização, o autor distingue dois tipos de relações sociais: a falta de qualificação, que ocorre quando o trabalhador atua sem dispor dos conhecimentos necessários para executar uma determinada tarefa, e a desorganização quando os trabalhadores não têm os conhecimentos adequados para evitar os efeitos de eventos produzidos fora do alcance da própria tarefa.

Enfatiza que uma mudança nos mecanismos de produção de acidentes está associada a uma mudança nos métodos de gerenciamento. Por fim, enfatiza Dwyer (1994), *“a aceitação ampla de uma noção simples – a de que os acidentes são produzidos por relações sociais de trabalho e são prevenidos por mudanças nessas relações – trará uma contribuição muito importante para o tratamento desse fenômeno trágico”* (p.19)

3.2.4 A Patologia comunicacional na origem dos acidentes

No seu livro *“Acidentes Industriais: o custo do silêncio”* (Llory, 1999), recentemente traduzido para o português, Llory discute, a partir da análise de grandes acidentes industriais, tais como Bhopal, Three Mile Island, Chernobyl, entre outros, suas idéias em relação ao trabalho e a segurança em complexos industriais de risco.

Um primeiro comentário que destacaria refere-se a questão dos acidentes. Segundo Llory, as análises de acidentes, em geral, se ressentem da carência de dados relativos a história, a vivência dos indivíduos e grupos nas situações de acidente. É como se o acidente surgisse do nada, não tivesse história, não fosse construído no tempo. A reconstituição dos acidentes se faz, portanto, sem o parecer dos operadores, do pessoal de campo, e suas vozes, com o passar do tempo, vão sendo apagadas, permanecendo apenas *“os fatos técnicos e os julgamentos ou interpretações dos especialistas”* (Llory, 1999: 144).

Ao mesmo tempo, afirma Llory (1999), mesmo que se contemplem os atores, mesmo que as fontes de dados tenham sido exauridas, ainda assim, a análise de acidentes é sempre inacabada, incompleta, um *“dossiê que jamais se fecha”* (p. 157). Por conta disso, sustenta Llory (1999), a prevenção não deve estar apoiada exclusivamente na análise dos acidentes. Ao contrário, ela deveria privilegiar a análise dos incidentes, tanto os menores quanto os significativos, já que *“o objetivo central do controle do risco tecnológico é prevenir a degenerescência de incidentes em acidentes”* (Llory, 1999:258).

Há, entretanto, uma razão mais forte para não basear um esforço preventivo apenas na análise dos acidentes. Segundo Llory (1999), o acidente *“não contém em si mesmo todas as potencialidades, as possibilidades de compreensão de sua gênese e de seu desenvolvimento.”* (p.262), pois *“...a interpretação aprofundada da catástrofe requer a análise de situações diferentes do acidente propriamente dito, de situações de trabalho “normais”, habituais, do dia-a-dia e não apenas das condições de perturbação do processo de trabalho próximas ao acidente”* (Montmayeul, 1992, apud Llory, 1999:262). A compreensão da gênese do acidente deveria contemplar, portanto, tanto o estudo do funcionamento estável, cotidiano, quanto do funcionamento instável, já que essas duas situações, que são presididas por lógicas distintas, tem contribuições próprias à elucidação dos acidentes.

Ir além dos acidentes implica, portanto, uma dupla mudança de perspectiva, segundo Llory (1999:264): *“(i) do excepcional do acidente ao comum, ao cotidiano das situações de trabalho, em outros termos, dos incidentes graves, excepcionais aos incidentes menores, cotidianos...; .da abordagem exclusivamente centralizada nas falhas, nas faltas, nos erros e nas fraquezas humanas à compreensão do trabalho real, da organização real de trabalho...”*.

Como decorrência, Llory (1999) defende a necessidade de uma Análise Clínica do trabalho cotidiano, ou seja, uma prática investigativa que busque *“...destacar a particularidade dos casos, a analisá-los por si mesmos, sem procurar agregá-los, atá-los a qualquer categoria, a uma família qualquer”* (p.264). Tal enfoque demanda, além de uma metodologia própria, uma perspectiva pluridisciplinar e compreensiva *“...que procure incluir de início o modo de compreensão das situações de trabalho que tem os operadores, sua vivência subjetiva, seus modos de apreensão da realidade...”* (Llory, 1999: 219).

Lastreados em tal perspectiva, uma corrente de pesquisadores na França tem se dedicado a estudar as situações de trabalho, procurando dar a palavra aos seus protagonistas. Essa tentativa de construir uma descrição subjetiva do trabalho tem permitido, entre outras coisas, colocar em evidência as dificuldades do trabalho e a maneira pela qual os trabalhadores buscam resolvê-las, bem como os compromissos que são levados a estabelecer e

as contradições com as quais se defrontam. Pressupondo-se que essa descrição subjetiva do trabalho adquira importância, a expectativa é que as doutrinas de segurança, alicerçadas predominantemente na visão dos especialistas, executivos e engenheiros, portanto, em descrições objetivas dos incidentes e acidentes, sejam repensadas de modo a acolher os incidentes, os “quase-acidentes” e, obviamente, o trabalho diário, em situações normais.

E aqui talvez fosse interessante penetrar um pouco naquilo que a análise do trabalho real revela. O trabalho prescrito compreende os procedimentos escritos e abrangem tanto aqueles relativos aos incidentes (procedimentos incidentais) quanto aos acidentes (procedimentos acidentais). Em geral, definem um esquema de ação para cada situação específica. Os engenheiros, especialistas, executivos e responsáveis pela concepção de instalações, em geral, consideram apenas o trabalho prescrito como válido e legítimo. Para eles, este é um ideal a ser perseguido, já que apreende o essencial da realidade de trabalho. Seria suficiente, portanto, apenas aplicar o que recomendam esses procedimentos para que o trabalho fluísse e os incidentes/acidentes fossem enfrentados adequadamente. No entanto, os procedimentos são recheados de lacunas, “brancos”, incertezas, até mesmos erros. Os operadores, diante dessas insuficiências, no entanto, são obrigados a interpretá-las e fazer face as suas lacunas. E assim o fazem a partir de sua experiência, de seu *savoir-faire*, de seus conhecimentos práticos, de suas habilidades tácitas, adquiridas coletivamente (Llory, 1999).

A análise do trabalho real permitiu a descoberta de um certo número de regras não formalizadas de trabalho, construídas nos coletivos de trabalho e que orientam o seu funcionamento, definindo formas de proceder no cotidiano. Esse arsenal de procedimentos que a experiência proporciona objetiva garantir a segurança em termos práticos, concretos. Além disso, é uma forma de cuidar-se, de assegurar a sua integridade no exercício do trabalho e de “*manter o autocontrole*” (Llory, 1999: 241-242)

Em geral, o que ocorre é que os engenheiros e os especialistas ignoram a riqueza contida na experiência dos operadores. O que caracteriza essa experiência é que, em geral, ela não é organizada e articulada sob a forma de conhecimentos práticos sistematizados sobre o trabalho. É a partir dessa análise que Llory (1999) chega a constatação de que existe nas organizações uma autêntica Patologia comunicacional entre operadores e executivos. Tal patologia se manifesta na impossibilidade de fazer fluir para os níveis hierárquicos competentes situações críticas existentes no trabalho. Essa impossibilidade de se fazer ouvir acarreta o afastamento, a desmobilização, instalando um clima de suspeita e desconfiança entre os operadores. Desse modo, as dificuldades no trabalho são enfrentadas através de experimentações isoladas, na surdina, à revelia dos colegas, o que, sem dúvida, além do efeito

óbvio de bloquear o seu aperfeiçoamento, introduz um fator de risco dos mais significativos, sobretudo em se tratando de uma indústria perigosa, de alto poder destrutivo, como a indústria de processo contínuo.

O tipo de comunicação que predomina nas empresas é do tipo *top-down*, pela qual chegam aos trabalhadores as prescrições, injunções, recomendações e, obviamente, toda a pressão gerencial. Essa comunicação deveria ser complementada por uma comunicação *bottom-up*, pela qual seriam repassadas “*informações sobre as dificuldades de trabalho, determinadas coerções do contexto de trabalho não previstas pelos especialistas e executivos, dúvidas sobre o estado de certos componentes, sobre a pertinência de certos procedimentos, sobre a ausência de meios para dispor de margens de segurança satisfatórias*” (Llory, 1999: 247).

Por fim, conclui Llory (1999), da necessidade de uma clínica dos acidentes e incidentes tendo por base não apenas as descrições objetivas, mas também subjetivas do trabalho, o que exige a instituição de espaços de palavra, onde os debates e as deliberações estejam pautados na escuta de todos os participantes e na autenticidade da palavra. Isso pressupõe que cada um possa expor seus argumentos, suas dúvidas e questões. Pressupõe, enfim, que as decisões não sejam tomadas de antemão, mas provenham desse coletivo. Desse modo, pode-se ter a esperança de um gerenciamento efetivo dos riscos nos locais de trabalho.

3.2.5 Um novo enfoque preventivo na dinâmica entre o prescrito e o real

Trinquet (1998) propõe um enfoque para pensar a questão da segurança no trabalho, a partir da articulação de conceitos já abordados nesse capítulo com outros novos. Tal esforço de sistematização, de tornar coerentes contribuições de diferentes campos disciplinares, sob a base de uma concepção ergológica, resulta numa perspectiva original, razão pela qual a incluo no presente capítulo.

Um primeiro comentário que extraio da perspectiva de Trinquet (1998) diz respeito a concepção de acidente. Segundo este autor, o acidente de trabalho ultrapassa as circunstâncias técnicas e materiais que o condicionam de forma imediata, e envolve, na sua construção, dimensões econômicas, sociais, psicológicas, sociológicas e organizacionais. Frente a isso, o acidente revela-se um meio privilegiado de acesso a uma cadeia complexa de determinações. O acidente, além disso, é um atestado do fracasso da política de segurança. Trinquet (1998) argumenta que a prevenção, em geral, tem um caráter negativo no sentido em que os técnicos de segurança, tanto aqueles vinculados à empresa como a instituições

reguladoras/fiscalizadoras, são condicionados a focalizar apenas o risco, a investigar as causas e o modo como os acidentes são produzidos, mais que analisar o porque, em determinadas circunstâncias, ocorrem menos acidentes que em outras. Pergunta-se Trinquet (1998): *“compreender porque, na maioria das situações de trabalho, não ocorrem acidentes, não poderia ajudar a agir mais eficazmente nas situações de trabalho em que ocorrem muito?”* (p. 238).

Incorporar o operador na definição de sua própria segurança seria a forma de reverter tal enfoque negativo de prevenção, o que implica uma profunda remodelação organizacional, de modo a acolher a contribuição da base. Implica, igualmente, uma atitude gerencial desarmada, que assuma o risco de ser questionada. *“Reconhecer essa sua capacidade de intervir oficialmente seria o mesmo que questionar os princípios da hierarquia e os canais de elaboração e de transmissão de objetivos, tais como tem ocorrido na empresa”* (Trinquet, 1998:238). A ausência de uma comunicação de mão dupla explica porque os saberes de prudência permanecem confinados aos círculos dos operários, só sendo transmitidos oralmente, ou pela tradição dos mimetismos dos comportamentos de prudência, ou ainda pela observação (Trinquet, 1998). Nesse sentido, um campo importante de prevenção poderia se constituir a partir do estudo: (i) das regras de constituição dos saberes de prudência; (ii) das modalidades de sua transmissão e, especialmente, a influência da língua e da cultura; (iii) das condições de manutenção dessa memória coletiva num contexto de intensificação do trabalho.

As exigências da variabilidade obrigam os operadores, para serem eficazes, a atualizar e modificar os sistemas preventivos concebidos externamente. Porém, eles devem fazê-lo na *“irregularidade e na clandestinidade”*, ou seja, *“fora dos regulamentos e das normas e fora das estruturas oficiais e à revelia dos agentes de prevenção institucionais”* (Trinquet, 1998:239). É preciso, portanto, estruturar e oficializar esta atualização dos sistemas preventivos, em outras bases, permitindo-lhes, desse modo, o máximo de eficácia.

Segundo Trinquet (1998), quanto mais regulamentos e leis, menos espaço para a iniciativa, experimentação, pesquisa e, portanto, mais paralisia, imobilização, atrofia e empobrecimento. No entanto, a crítica ao privilégio concedido ao trabalho prescrito não implica que este não tenha a sua importância. Ao contrário, é preciso encontrar o equilíbrio entre o prescrito e o real, o que pressupõe definir o trabalho prescrito por outros métodos, considerando a contribuição dos que estão na base. Nessa perspectiva preventiva global, a regulamentação deveria tornar-se menos pesada e, desse modo, abrir mais espaço à iniciativa, permitindo soluções melhor adaptadas às situações de trabalho. Por outro lado, é preciso assegurar os canais organizacionais que oficializem essa participação dos trabalhadores.

Trinquet (1998) apresenta um modelo que visa o domínio dos riscos no trabalho, no qual vários referenciais se retroalimentam de modo a reduzir permanentemente as diferenças entre eles. Basicamente, ele está estruturado em dois registros: o registro da norma (o que é preciso fazer) e o registro do real (o que se faz). O registro da norma, por sua vez, é composto de dois referenciais: o legislativo/regulamentar e o referencial organizacional. Já o registro do real tem por base o referencial da atividade.

Quanto ao referencial do prescrito legislativo/regulamentar ou prescrito externo, embora este não incida diretamente sobre a atividade do trabalho, ele lhe impõe limites ao estabelecer modos autoritários de definição de procedimentos, regras, instruções. Nesse sentido, constitui um nível do prescrito não negociável. No entanto, ele não é de todo impermeável e isolado de outros referenciais, já que estabelece relações tanto com o prescrito organizacional quanto com o referencial da atividade. O prescrito legislativo/ regulamentar sofre a influência de movimentos sociais em defesa da vida e cumpre, desse modo, um papel importante na melhoria das condições ambientais e de saúde e segurança.

O referencial do prescrito organizacional ou prescrito de empresa é parte do prescrito legislativo e regulamentar. Porém, é mais flexível, permitindo adaptações com base na realidade. Por razões de eficácia, ele se vê na responsabilidade de estar na escuta permanente da realidade de trabalho, podendo, ainda que parcialmente, integrar as lições da experiência.

O registro do real, que contempla o referencial da atividade, é o domínio do trabalho concreto, em tempo real, da atividade produtora propriamente dita. Na visão de Trinquet (1998), esta é a fonte que deveria estar inspirando os outros referenciais.

O modelo propõe uma abordagem interdisciplinar e participativa, apoiada nas ciências humanas e organizada em torno da redução das diferenças entre o prescrito e o real. Assim seria possível a construção de um referencial comum operativo que articularia os domínios do prescrito, legislativo e da empresa, e o da atividade. Os fluxos de informação partiriam diretamente da atividade, para agir, retroativamente, sobre os diferentes prescritos. Entretanto, isso tem um preço, que é o de colocar-se numa perspectiva ergológica, permitindo-se a ajuda dos saberes e métodos das diferentes ciências sociais concernidas. O método seria, portanto, essencialmente participativo, em que a experiência do operador teria o mesmo estatuto que o conhecimento do especialista. Haveria, nesse caso, não uma concorrência ou uma oposição, mas uma complementaridade entre esses diferentes registros.

3.2.6 As noções de Modo Degradado de Funcionamento e de Anormalidade Normal

Segundo Wisner (1994) *“a Antropotecnologia ou adaptação da tecnologia à realidade do país comprador é definida por analogia com a ergonomia (adaptação do trabalho ao homem)”* (p.136). É, nesse sentido, filha da Ergonomia, já que os problemas que conformaram esse campo de estudos só se apresentaram à investigação posteriormente a constituição da Ergonomia de língua francesa. Ela visa, portanto, analisar e buscar soluções às dificuldades de natureza geográfica, econômica e antropológica envolvidas nos processos de transferência de tecnologia.

A antropotecnologia (Wisner, 1992) pretende redirecionar, pelo menos em parte, as ciências do homem coletivo, especialmente a antropologia. Conforme Wisner (1992), durante muito tempo a antropologia privilegiou como objeto de estudo os indígenas, os primitivos, enfim as populações não penetradas pela civilização, e não as próprias sociedades. O propósito da antropotecnologia, ao contrário, *“... é conhecer os meios desta penetração e a possibilidade de uma transformação desejada pela indústria”* (p.32).

Uma característica comum à antropotecnologia e à ergonomia é a focalização no trabalho, na atividade, razão pela qual dividem a mesma metodologia de análise do trabalho, muito embora os seus resultados conduzam a árvores de causas distintas. No caso da ergonomia, o limite é o posto de trabalho ou, no máximo, à situação de trabalho, e no caso da antropotecnologia, o raio de interesse se estende para todo o tecido industrial e social dos que importam novas tecnologias. Um outro ponto comum, ainda, é a busca de superação dos obstáculos que impedem a melhoria do trabalho e da produção, a partir da modificação dos sistemas técnicos e organizacionais, e não da realidade humana (biológica ou cultural).

A noção que aqui nos interessa de modo particular, a de Modo Degradado de Funcionamento, vai se construindo na medida em que evoluem os estudos antropotecnológicos. Ela se revela útil para o presente estudo porque permite

... compreender que muito dos desfuncionamentos presente nas indústrias químico e petroquímico brasileiro está relacionado ao projeto, à implantação e à gestão das usinas que pouco levam em consideração as particularidades dos tecidos sociais e industriais locais (Duarte e Vidal, 2000:83).

Refere-se, portanto, a *“... um processo de deterioração gradual dos equipamentos e dispositivos técnicos de uma instalação ou situação de trabalho, caracterizado por um estado de desfuncionamentos e de incidentes constantes”* (Duarte e Vidal, 2000:83).

Os estudos antropotecnológicos revelaram o fracasso de muitos dos processos de transferência tecnológica para países em vias de desenvolvimento industrial. Tais fracassos puderam ser demonstrados através: das baixas taxas de utilização dos equipamentos, da qualidade medíocre dos produtos e das panes e acidentes freqüentes. O fato é que apenas os equipamentos são importados, e não os serviços de manutenção, a formação dos operadores ou técnicos e uma adequada documentação dos dispositivos técnicos. Segundo Wisner (1989, apud Duarte e Vidal, 2000) o domínio de uma tecnologia só é possível quando esses aspectos são reconcebidos levando em conta as dificuldades locais e os recursos naturais e industriais disponíveis.

Num funcionamento em modo degradado, os incidentes “normais” são multiplicados, a instabilidade é exacerbada, o que se traduz, da parte dos trabalhadores, em intensas manobras no sentido de restabelecer uma situação de equilíbrio. Na situação industrial brasileira, segundo Duarte e Vidal (2000), o envelhecimento dos equipamentos e as modernizações e ampliações parciais de capacidade são os principais determinantes do Modo Degradado de Funcionamento.

A desigualdade de vida técnica favorece os fenômenos de catacrese, entendidos por Faverge (1972, apud Duarte e Vidal, 2000) como práticas caracterizadas pelo emprego abusivo ou inapropriado dos meios de trabalho, “...visando a suprir as carências, as insuficiências ou a falta momentânea ou durável dos meios habitualmente utilizados em uma atividade normal”. As instalações mais antigas, segundo De Keyser (1989, apud Duarte e Vidal, 2000) são saturadas porque no projeto não foram previstos aumentos de capacidade produtiva, o que leva a que equipamentos sejam utilizados acima de sua capacidade nominal, elevando os riscos de deterioração. O trabalhador vive, nesse contexto, a angústia de ter de conciliar várias exigências: de produção e produtividade, segurança, confiabilidade e preservação dos equipamentos.

As novas tecnologias digitais de controle de processo podem, também, contribuir para a degradação se forem introduzidas em instalações onde os desfuncionamentos excedem o que é considerado normal nesse tipo de indústria. Além disso, tais modernizações têm priorizado apenas os dispositivos de controle, subestimando outros fatores, igual ou até mais importantes para um funcionamento satisfatório do processo, tais como matérias primas estáveis, máquinas em bom estado, etc. Levados a efeito desse modo, essas modernizações, ao invés de contribuir para um controle maior do sistema, podem, inversamente, ampliar a sua instabilidade.

A degradação implica, do lado do trabalho, uma atividade incessante de luta, nem sempre bem sucedida, para dominar as anormalidades, o que ocasiona uma sobrecarga, em geral, desconsiderada na matemática da determinação de efetivos. O custo, portanto, para que os operadores mantenham, nessas condições, um nível razoável de funcionamento das instalações é altíssimo.

A noção de anormalidade anormal, expressão de autoria de Wynne (1988, apud Freitas e Porto, 1997) traduz a realidade de muitas organizações, muito mais do que se imagina. Significa a cristalização de um modo degradado de funcionamento, onde as falhas menores vão sendo incorporadas e naturalizadas no cotidiano organizacional, perdendo em importância e sem que sobre elas nenhuma medida se tome. Desse modo, falhas visíveis vão gradativamente perdendo sua visibilidade, tornando-se, portanto, anormalidades normais, até que algum acidente ocorra, expondo o equívoco de sua desconsideração. Tais falhas menores, na medida em que são invisibilizadas, dificultam sua apreensão através das análises de riscos que, em geral, se baseiam mais no modo prescrito de operação do que no seu modo real.

Wynne (1988, apud Freitas e Porto, 1997) chama atenção para o fato de que até a ocorrência de algum acidente, a imagem que prevalece de uma determinada organização é que sua política de segurança está sendo devidamente seguida, ou seja, o projeto tecnológico e os procedimentos operacionais estão sendo religiosamente supervisionados e vistoriados. No entanto, o acidente descortina uma outra realidade: a de *“um mundo em que as regras e a rotina de segurança dos sistemas tecnológicos são bem menos controladas, os procedimentos da operação real diferem daqueles prescritos e nem tudo é permanentemente checado e supervisionado”* (p.41-42).

Na realidade investigada nessa tese encontramos várias situações mencionadas nessas duas noções, e que serão melhor exploradas nos capítulos da análise dos dados.

3.3 Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA)

A proposta da Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA) (Machado, Porto e Freitas, 2000) é o resultado de uma reflexão que vem sendo, de longa data, desenvolvida pelos seus autores a partir de investigações de acidentes ocorridos em empresas brasileiras, em atendimento a demandas sindicais e institucionais, seja do Sistema Único de Saúde (SUS), seja dos Ministérios Públicos.

A proposta da AIPA, ao privilegiar a participação dos trabalhadores no processo de análise de acidentes, valorizando assim o seu conhecimento e memória relativos ao processo

de trabalho, tem se revelado um dispositivo fecundo na recuperação da complexa cadeia de eventos que produzem o acidente, expondo, assim, não apenas as suas causas imediatas, próximas ao acidente, mas aquelas mais distantes, que tocam as escolhas sócio-organizacionais das empresas. Além disso, o fato de buscar uma compreensão profunda do acidente, o que pressupõe elucidar as decisões e ações subjacentes a cada um dos eventos da cadeia, permite demonstrar de que modo ‘situações de riscos’ se transformam em ‘eventos de risco’ ou, em outros termos, situações de acidente em potencial conduzem a acidentes concretos (Machado, Porto e Freitas, 2000). A participação dos trabalhadores, inclusive, não se restringe à análise de acidentes, mas se estende a elaboração e execução das estratégias de gerenciamento de riscos. Cria-se, assim, um clima favorável para que as empresas aprendam a partir de seus próprios erros e, desse modo, encontrem os meios para aperfeiçoar seus sistemas de segurança.

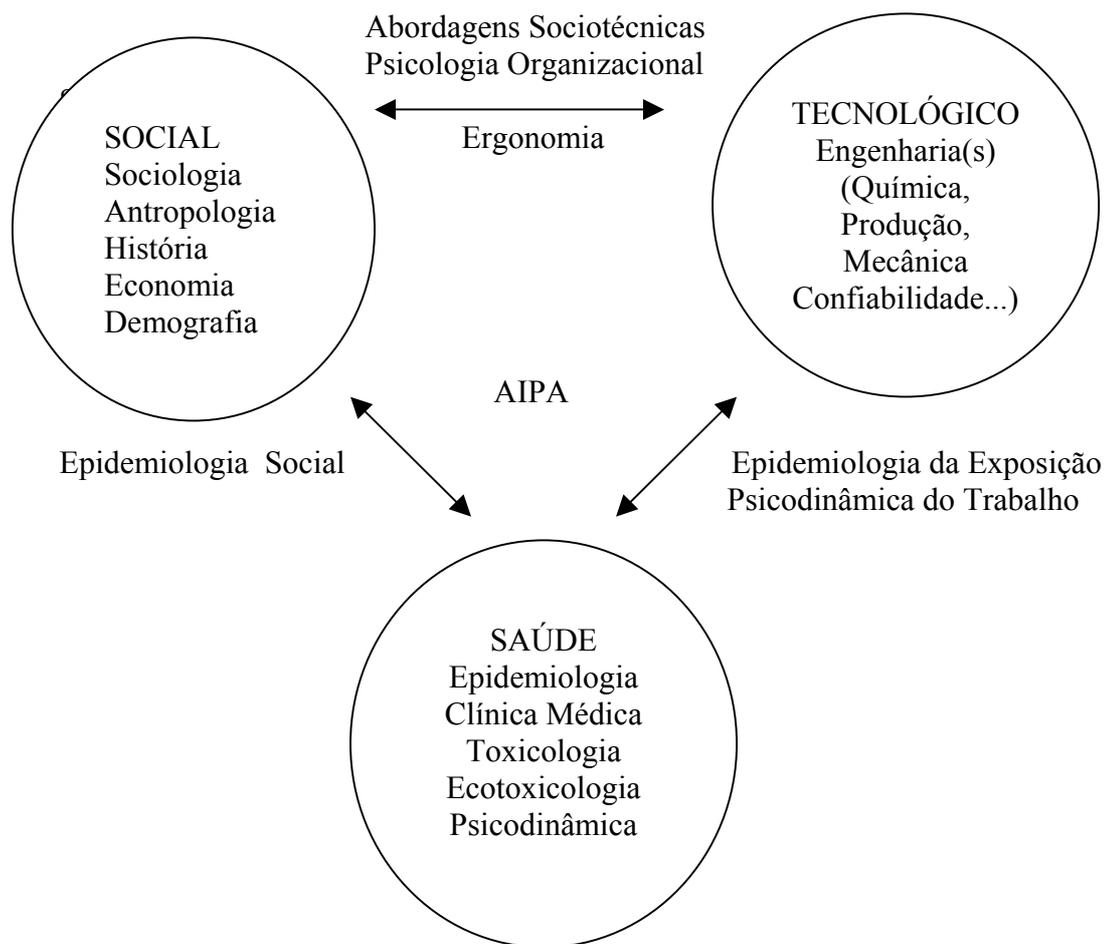
Na visão da AIPA, o acidente deve ser abordado, simultaneamente, a partir do que o singulariza, ou do que o distingue enquanto caso único, como a partir do que tem em comum com os demais acidentes. Desse modo, acredita-se, será possível contemplar, o mais possível, as potencialidades elucidativas do acidente, contribuindo, assim, para um aprendizado coletivo sobre a prevenção, tanto internamente às empresas, como na sociedade em geral.

A complexidade tecnológica, a interligação entre os sistemas que caracteriza a indústria de processo e que faz com que disfunções em certos subsistemas propaguem seus efeitos sobre outros subsistemas, podendo resultar em acidentes sistêmicos, exigem um paradigma preventivo que considere, simultaneamente, as dimensões sociais, tecnológicas e epidemiológicas envolvidas na sua produção. Segundo Machado, Porto e Freitas (2000) os componentes sociais podem ser avaliados a partir da situação econômica de um país, região ou setor econômico, dos marcos legais e institucionais existentes, do nível de organização sindical e conscientização dos trabalhadores, entre outros. Tal análise é tão importante quanto àquela que envolve as características técnicas do processo produtivo, em geral confiada a profissionais especializados. A avaliação conjunta das causas subjacentes, em suas dimensões macro-estruturais e gerenciais/organizacionais, e das causas imediatas, a partir das situações concretas de risco, revela-se fundamental na definição e avaliação dos indicadores epidemiológicos e na determinação das possíveis medidas preventivas.

A Figura III contempla os componentes estruturais da AIPA, bem como as diferentes disciplinas que poderão dar suporte a cada um deles. Na Figura IV, um percurso de como os acidentes são produzidos, a partir de diferentes níveis de condicionantes, desde o global, passando pelo tecnológico e social, atingindo o nível das empresas e do local de trabalho em

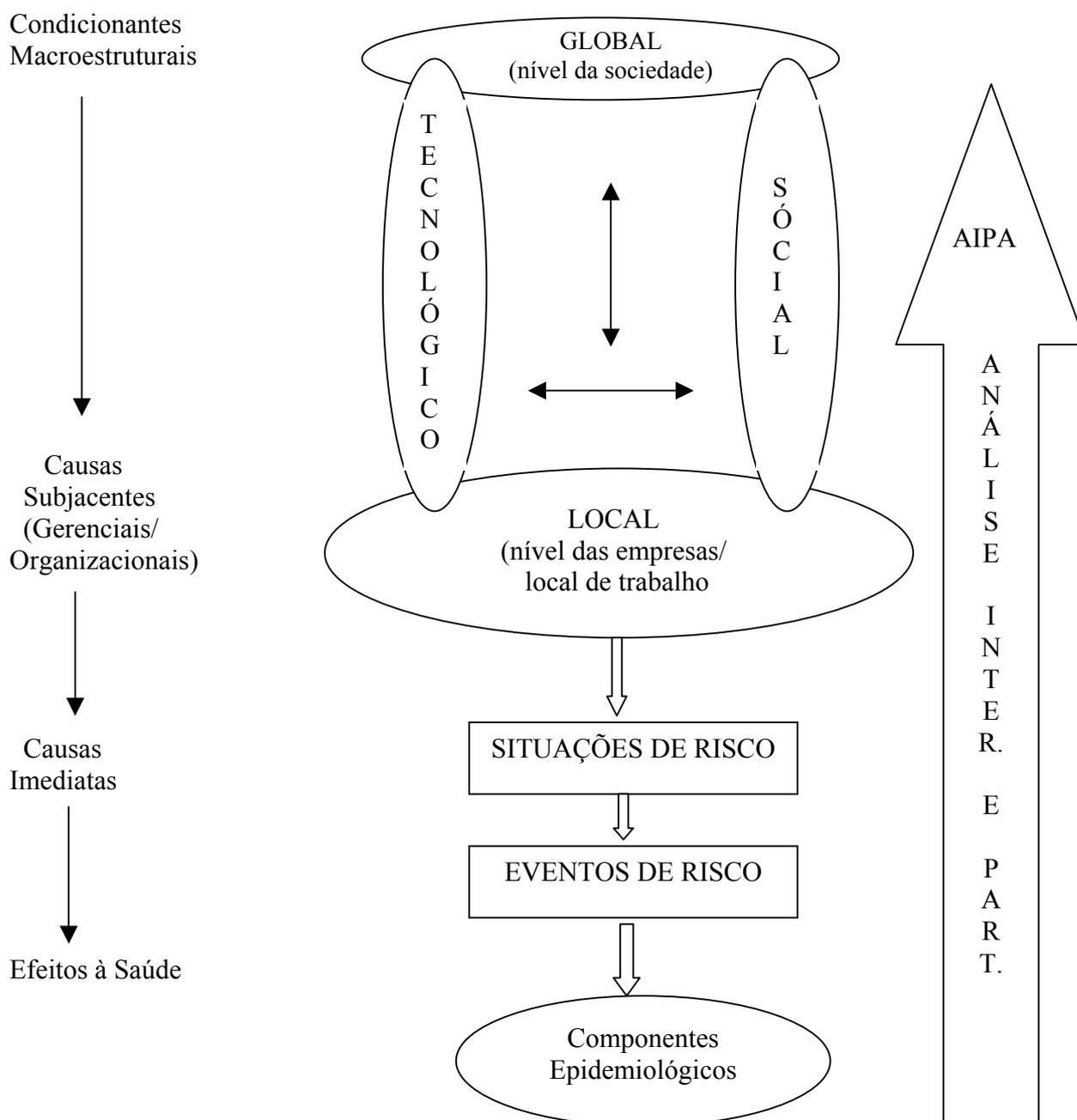
que se manifestam as situações e os eventos de risco e culminando na expressão em indicadores epidemiológicos dos efeitos à saúde decorrentes dessa cadeia de condicionantes.

Figura III - Componentes estruturais da Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA) e exemplos de disciplinas envolvidas



Fonte: Machado Porto e Freitas, 2000

Figura IV – Geração histórica dos acidentes na perspectiva da AIPA



Fonte: Machado Porto e Freitas, 2000

É partindo dessas concepções que a AIPA se define primeiramente como INTERDISCIPLINAR. Assim o faz em resposta ao caráter complexo do acidente, cuja compreensão demanda um olhar múltiplo, sobre diferentes planos da mesma realidade. Tal concepção implica um método próprio de abordagem do fenômeno acidente, que envolve duas etapas básicas: a de diferenciação, marcada pelos estudos dos especialistas, e a de integração, onde os resultados obtidos na etapa anterior são integrados, podendo, inclusive,

conduzir a redefinição do sistema estudado e de sua problemática, a reformulação das hipóteses estabelecidas a priori, entre outras. Só então, é possível pensar alternativas de solução para os problemas “*..em diferentes níveis, envolvendo desde novas alternativas tecnológicas de processos e produtos, até programas educativos e políticas públicas de médio e longo prazo*” (Garcia, 1994, apud Machado, Porto e Freitas, 1999).

Os desastres industriais possibilitam, ainda, reintegrar dimensões que se encontravam divorciadas no passado. Porto e Freitas (1997) mencionam, a esse respeito, como a Saúde do Trabalhador, originariamente preocupada com os efeitos à saúde dentro das fábricas, pode perceber, ao longo do tempo, a necessidade de incorporar a dimensão ambiental às suas análises. Essa separação que o tempo foi naturalizando revelou-se, portanto, absolutamente equivocada. De fato, é a saúde das populações, inclusive de trabalhadores, e de todo o ecossistema que é afetada por determinados processos de trabalho. O acidente industrial ainda, pelo seu caráter complexo, tem revelado a insuficiência do paradigma científico da compartimentação disciplinar, já que o seu entendimento não pode se dar senão através do concurso de várias disciplinas.

A segunda característica da AIPA, PARTICIPATIVA, traduz uma demanda que já vem se colocando há bastante tempo, e que não resulta apenas das pressões das representações dos trabalhadores, mas de um reconhecimento “técnico” de que não é possível prevenção sem a presença dos atores diretos, daqueles que vivem a organização real de trabalho. A colocação em evidência desse olhar permite entender como, em circunstâncias em que a produção a qualquer custo, o respeito aos prazos e a preocupação com o emprego se tornam prioritárias, certas precauções de segurança sejam ignoradas. Só desse modo será possível escapar de uma prática que se tornou habitual, ou seja, a de culpabilizar os próprios trabalhadores pela ocorrência de acidentes.

A AIPA prevê, também, níveis de intervenção diferenciados, em várias fases, numa escala que vai do geral ao específico.

Na primeira delas, a fase ESTRUTURAL, o foco é direcionado às características da sociedade na qual insere determinado processo produtivo e envolve uma análise de suas instituições, da legislação, do nível de organização social e de consciência de cidadania de suas populações, dos movimentos sociais, entre outros, buscando sempre articular tais aspectos à situação de trabalho.

A fase OPERACIONAL, que se segue, abrange dois grandes momentos. No primeiro deles, a atenção se volta às características do projeto tecnológico, do sistema organizacional e de gerenciamento das empresas, bem como da localização da planta industrial. O segundo

momento só é possível quando a planta já se encontra em operação, haja vista que, grande parte dos riscos e medidas preventivas previstas, só podem ser efetivamente avaliadas com a planta em funcionamento. É importante frisar que as situações de risco podem se expressar, também, nos chamados incidentes ou “quase-acidentes”, ou em outros termos, situações que não redundaram em acidentes porque a cadeia de acontecimentos foi interrompida antes que chegasse a esse desfecho.

A fase MITIGADORA OU DE RECUPERAÇÃO refere-se aos desdobramentos internos e externos aos locais de trabalho, como decorrência de eventos de risco. Esses acontecimentos podem disparar ações em diferentes níveis: nas empresas; na rede emergencial, assistencial e de primeiros socorros; na estrutura previdenciária e demais instituições do poder público e legislativo; junto a trabalhadores, moradores e cidadãos afetados e suas respectivas organizações; junto a imprensa e órgãos de comunicação.

Nas investigações que deram origem a AIPA, várias situações recorrentes foram identificadas na origem de acidentes. Tais situações foram agrupadas em vários blocos.

No primeiro deles são agrupadas as falhas relativas a filosofia do projeto. Entre estas pode-se destacar: a subestimação das disfunções e dos incidentes no sistema; uma concepção equivocada do comportamento dos operadores, reservando-lhe um papel que, ou subestima ou superestima sua capacidade cognitiva; ausência de redundâncias, julgadas supérfluas pelas empresas, já que os acidentes são eventos raros; crescimento não planejado e modificações posteriores na planta industrial, ocasionando o crescimento do estresse mecânico do sistema, e, por último, falhas na previsão das atividades de manutenção.

O segundo bloco traduz o conflito entre os imperativos de produção e as exigências em matéria de segurança. Com efeito, o que se tem observado é a priorização do atendimento as metas de produção, em detrimento dos investimentos em segurança, quando muito limitados ao que a legislação exige. Nesse bloco vários aspectos podem ser identificados: miopia em relação aos pequenos incidentes no gerenciamento de riscos; uma “cultura de segurança reversa”, que joga o sistema para o máximo de sua capacidade, ampliando, assim, o risco de acidentes; o papel do governo e das regulações de segurança que, ao privilegiarem a produtividade, subestimam as questões de segurança; separação versus integração das funções de segurança: traduz o debate em relação ao status da função segurança, ou seja, se esta deve atuar a partir de um departamento próprio ou então se dissolver na produção; constrangimentos econômicos e centros de lucro financeiros: o investimento em segurança é penalizado quando a lucratividade está aquém das expectativas.

Um terceiro bloco envolve os problemas de gerenciamento de pessoal e se expressam através: redução de efetivos, com sérias repercussões na segurança do sistema; a dimensão coletiva, inerente à atividade dos operadores e fonte de eficiência nessa indústria, vê-se prejudicada pela política de enxugamento; a questão dos fatores humanos na origem dos acidentes: erros e falhas humanas como resultado de uma organização do trabalho inadequada, de uma formação insuficiente dos operadores, de meios de trabalho em cuja concepção não foram considerados os limites do funcionamento humano e de falhas no aprendizado com os incidentes e os acidentes.

No último bloco, constata-se uma insuficiente atenção à formalização de procedimentos relativos à manutenção e à inspeção: manutenção corretiva predominando sobre a preventiva, em razão do modo degradado de operação que conduz a panes freqüentes nos equipamentos; deficiência no sistema de permissões de trabalho; transformação de anormalidades em normalidades, sendo a segurança gradativamente minada pela banalização das falhas.

A proposta da AIPA subsidiou não apenas a fase de definição da presente pesquisa, mas todo o transcorrer da investigação e, de um certo modo, sintetiza boa parte dos aportes apresentados precedentemente. Por outro lado, ainda que incorpore contribuições de autores oriundos de outros contextos nacionais, ela é construída a partir de investigações realizadas em solo brasileiro, mérito que lhe reserva um lugar especial entre os aportes aqui apresentados.

CAPÍTULO IV

A HISTÓRIA DA PESQUISA

Nesse capítulo discuto, num primeiro momento, as razões que me levaram a opção pela pesquisa qualitativa e pelo conjunto de recursos metodológicos que lhe estão associados. Num segundo momento, dedico-me, propriamente, ao resgate da trajetória da pesquisa, em seus diversos momentos, quais sejam: os antecedentes (a pré-história da pesquisa), o ponto de partida (a inspeção) e os seus desdobramentos: as abordagens da gerência, dos sindicalistas e dos terceirizados. Ao final, apresento os roteiros de entrevista utilizados na pesquisa.

4.1 Os argumentos pela abordagem qualitativa

Ao pretender analisar em que medida o processo de terceirização numa refinaria do Rio de Janeiro viabiliza/inviabiliza a construção de uma política efetiva de segurança do trabalhador, a partir da visão de alguns dos atores envolvidos mais diretamente na questão, um encaminhamento do tipo qualitativo me parece o mais apropriado. O pressuposto do qual parti e que me levou a esse tipo de opção é o de que segurança não se constrói ou se explica apenas a partir das “*variáveis*” às quais correntemente é associada (existência de CIPAs, de procedimentos de segurança, de formação em segurança, entre outros) mas também e, talvez, sobretudo, por um dado modo de trabalhar e viver. A abordagem qualitativa, a meu ver, permite que esses “*condicionantes*”, em geral só tangencialmente evocados nas análises de acidentes, sejam apreendidos na sua globalidade (e nas suas nuances), nas suas interinfluências, no seu dinamismo, no que contém de dramático e, por conseguinte, no que resulta em termos de posturas de segurança.

O objetivo que aqui se coloca como principal e que, aliás, define, segundo Laville e Dionne (1999), o realinhamento operado nas ciências humanas, é o de compreender os problemas que emergem no campo social “*considerando atentamente, a natureza do objeto de estudo, sua complexidade e o fato de ser livre e atuante...*” (p.41). De fato,

... os fenômenos humanos repousam sobre a multicausalidade, ou seja, sobre um encadeamento de fatores, de natureza e de pesos variáveis, que se conjugam e interagem. É isso que se deve compreender, estima-se, para verdadeiramente conhecer os fatos humanos. (Laville e Dione, 1999:41)

Abordar, desse modo, o fenômeno humano da segurança dos trabalhadores pressupõe uma postura compreensiva, um alargamento de visão para aqueles fatores considerados “*estranhos*” aos esquemas explicativos tradicionais, como o são, em muitos casos, as condições de vida e trabalho. Portanto, trata-se de operar um autêntico aprofundamento da questão, indo em busca do que é tangível, mas também do intangível. Só desse modo, acredito, teremos alguma chance de alcançá-lo na sua multicausalidade.

A abordagem qualitativa é, também, aqui assumida porque me interessa compreender a terceirização a partir da perspectiva dos sujeitos envolvidos. De fato, como o assegura Godoy (1995a), a pesquisa qualitativa busca “... *compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo*”(p.58). Para tanto lida com um nível da realidade que não é passível de quantificação, ou seja, “...*o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis*” (Minayo, 1993:22).

O interesse pela subjetividade, ou, em outros termos, a compreensão da realidade humana vivida socialmente é o que distingue, segundo Minayo (1993), a perspectiva qualitativa assumida pela Sociologia Compreensiva. Em suas diversas correntes, é o significado o conceito central para a análise sociológica. A Sociologia compreensiva, portanto,

... propõe a subjetividade como fundante do sentido e defende-a como constitutiva do social e inerente ao entendimento objetivo. Esta corrente não se preocupa de quantificar, mas de lograr explicar os meandros das relações sociais consideradas essência e resultado da atividade humana criadora, afetiva e racional, que pode ser apreendida através do cotidiano, da vivência e da explicação do senso comum (Minayo, 1993:11).

Entretanto, isso não se faz sem problemas. De acordo com Minayo (1993), os limites da corrente compreensivista se manifestam a partir do momento em que, na análise dos grupos sociais, a realidade é atomizada e abordada enquanto totalidade em si mesma. Disso resulta que são praticamente inexistentes as discussões relativas aos problemas estruturais, de tal sorte que, pode-se incorrer no mesmo extremismo de que se acusa o positivista quando privilegia os aspectos objetivos, só que no lado inverso, ou seja, de dedicar uma atenção exclusiva aos aspectos subjetivos, microsociais, olvidando-se o que lhes estabelece os limites: os condicionantes macroestruturais.

A matéria prima da abordagem qualitativa, de acordo com Minayo e Sanches (1993), é a palavra na forma da fala cotidiana e que se torna “*reveladora de condições estruturais, de*

sistemas de valores, normas e símbolos (sendo ela mesma um deles) e, ao mesmo tempo, possui a magia de transmitir, através de um porta-voz (o entrevistado), representações de grupos determinados em condições históricas, sócio-econômicas e culturais específicas” (p.245). É a fala cotidiana, portanto, especialmente aquela pronunciada no quadro de um coletivo de trabalhadores, um meio privilegiado para entender um pouco do universo dos trabalhadores e de como elaboram suas estratégias de segurança.

Godoy (1995a) aponta algumas características básicas da pesquisa qualitativa. Em primeiro lugar, ela tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental, o que significa dizer que, para esses pesquisadores um fenômeno só pode ser mais bem observado e compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte. Nesse sentido, o pesquisador deve aprender a usar a si próprio como o *“instrumento mais confiável de observação, seleção, análise e interpretação dos dados coletados”* (Godoy, 1995a:62).

Em segundo lugar, a pesquisa qualitativa é descritiva, sendo os seus resultados expressos *“...em retratos (ou descrições), em narrativas, ilustradas com declarações das pessoas para dar o fundamento concreto necessário, com fotografias, etc., acompanhados de documentos pessoais, fragmentos de entrevistas, etc.”* (Triviños, 1987:128). Além disso, a compreensão ampla de um fenômeno exige que se considerem, inicialmente pelo menos, todos os dados da realidade como importantes e, por isso mesmo, passíveis de exame. Idéias preconcebidas, portanto, podem barrar o esforço de exploração investigativa, podendo chegar ao ponto de colocar sob suspeita a própria validade da pesquisa. *“O ambiente e as pessoas nele inseridas devem ser olhados holisticamente: não são reduzidos a variáveis, mas observados como um todo”* (Godoy, 1995a: 62). Por último, os pesquisadores qualitativos têm em mente não apenas os resultados, mas, sobretudo o processo, o que significa dizer que a apreensão de um fenômeno não implica apenas evidenciá-lo na sua versão atual, mas penetrar na sua estrutura íntima, latente, não captável pela simples observação, de modo a revelar suas relações e os condicionantes de sua evolução. De igual modo, *“não é possível compreender o comportamento humano sem a compreensão do quadro referencial (estrutura) dentro do qual os indivíduos interpretam seus pensamentos, sentimentos e ações”* (Godoy, 1995a:63).

Em terceiro lugar, conforme já foi assinalada, a preocupação essencial dos pesquisadores qualitativos é a compreensão dos fenômenos a partir da perspectiva dos participantes. Isso não os dispensa, entretanto, do esforço de procurar captar, com o máximo

de fidelidade, o ponto de vista dos participantes, seja confirmando junto aos próprios informantes o acerto de suas percepções, seja confrontando-as com a de outros pesquisadores.

Por último, os pesquisadores qualitativos utilizam, na análise de seus dados, o enfoque dedutivo, ou seja, como estes não partem, em geral, de hipóteses pré-estabelecidas, pelo menos no sentido que lhe dá um enquadre positivista, não se preocupam em buscar (com uma obsessão positivista) dados ou evidências que confirmem ou não suas suposições. As abstrações, nesse caso, são erigidas a partir dos dados, num processo de baixo para cima.

Quando ao debate quantitativo-qualitativo, Minayo (1994) assinala que a diferença entre essas duas modalidades de encaminhamento metodológico é apenas de natureza. Enquanto a abordagem quantitativa apreende dos fenômenos a região “ *visível, ecológica, morfológica e concreta*”, a abordagem qualitativa *aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas*” (p.22). Na sua visão, não existe oposição quantitativo-qualitativo. Ao contrário, essas duas ordens de dados podem perfeitamente se complementar. É de se desejar, portanto, que as relações sociais sejam apreendidas em seus aspectos mais “*ecológicos, concretos*” e *aprofundados em seus significados mais essenciais*” (Minayo e Sanches, 1993:247). No entanto, observa a autora, esse tipo de posicionamento não é consensual entre os estudiosos, particularmente entre aqueles filiados a uma orientação positivista.

Goldemberg (1997), a propósito da disputa quantitativo-qualitativo, assinala que é perfeitamente possível a combinação de metodologias diversas no estudo de um determinado fenômeno, ou o que denomina de triangulação. Segundo a autora esse tipo de opção investigativa objetiva tornar o mais amplo possível o esforço de descrição, explicação e compreensão do objeto de estudo. Enquanto o encaminhamento quantitativo pressupõe uma população de objetos de estudo comparáveis entre si e, portanto, passíveis de generalização, a abordagem qualitativa se presta a “*...observar, diretamente, como cada indivíduo, grupo ou instituição experimental, concretamente, a realidade pesquisada*” (p.63). A base da triangulação é a idéia de que “*...os limites de um poderão ser contrabalançados pelo alcance de outro*” (p.63)

Segundo Laville e Dione (1999) a disputa ente os partidários da abordagem quantitativa e da abordagem qualitativa é, no mais das vezes, inútil e até falsa. Inútil, porque os pesquisadores aprenderam, há um certo tempo, a combinar suas abordagens conforme as suas necessidades, inútil ainda, porque “*...é querer se colocar frente a uma alternativa estéril*” (p.43), ou seja,

A partir do momento em que a pesquisa centra-se em um problema específico, é em virtude desse problema específico que o pesquisador escolherá o procedimento mais apto, segundo ele, para chegar à compreensão visada. Poderá ser um procedimento quantitativo, qualitativo, ou uma mistura de ambos. O essencial permanecerá: que a escolha da abordagem esteja a serviço do objeto da pesquisa, e não o contrário, com o objetivo de daí tirar, o melhor possível, os saberes desejados.(Laville e Dionne, 1999:43).

Segundo Triviños (1987), na pesquisa qualitativa segue-se, basicamente, os mesmos passos de qualquer investigação, embora não tão rigidamente quanto na pesquisa quantitativa. Um exemplo disso é que coleta e análise dos dados não são momentos estanques, ao contrário, as informações recolhidas são, em geral, interpretadas imediatamente o que pode, por sua vez, originar novas buscas de dados.

Um outro aspecto importante destacado por Triviños (1987) é que a escolha do tamanho da amostra a ser pesquisada é, em geral, balizada por critérios distintos dos da pesquisa quantitativa. Considerações do tipo: a importância dos sujeitos para o esclarecimento do assunto em foco, a facilidade de se encontrar as pessoas, o tempo dos indivíduos para as entrevistas, entre outros, são aspectos determinantes na conformação da amostra.

Após essas considerações sobre a opção pela abordagem qualitativa, passo agora a descrever os diferentes procedimentos metodológicos de que me utilizei nessa pesquisa.

4.2 Os procedimentos metodológicos

Nesse tópico traço um breve perfil dos recursos metodológicos utilizados na presente investigação, quais sejam: o estudo de caso enquanto tipo fundamental de pesquisa qualitativa; entrevistas semi-estruturadas individuais e coletivas, história de vida tópica e pesquisa documental como instrumentos de coleta de dados e a Análise de conteúdo, enquanto técnica de análise de dados.

Quanto ao estudo de caso ele se caracteriza, segundo Godoy (1995b), “... como um tipo de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente e objetiva o exame detalhado de um ambiente, de um simples sujeito ou de uma situação particular” (p.25). Analisar intensamente uma dada unidade social é, portanto, o propósito básico do estudo de caso, e para tanto o investigador pode dedicar-se tanto ao estudo de situações típicas (similares a muitas outras) quanto não-usuais (casos excepcionais). O estudo de caso se mostra pertinente “quando os pesquisadores procuram responder às questões de “como” e “por quê” certos fenômenos ocorrem, quando há pouca possibilidade de controle sobre os

eventos estudados e quando o foco de interesse é sobre fenômenos atuais, que só poderão ser analisados dentro de algum contexto da vida real” (Godoy, 1995b: 25). Embora sobre o estudo de caso pesem críticas de que suas conclusões dificilmente seriam generalizáveis e, desse modo, pouco se prestariam à verificação de hipóteses gerais ou teorias, o pesquisador pode dispor de fortes razões “...*para considerá-lo como típico de um conjunto mais amplo do qual se torna o representante...*” (Laville e Dionne, 1999:156), podendo, assim, ampliar as possibilidades de compreensão de uma dada situação ou fenômeno complexo. Dito de outro modo, uma determinada situação, pela sua amplitude e complexidade, pode desaconselhar a sua abordagem no conjunto. A escolha de um segmento, nesse caso, além de se revelar mais apropriado, pode gerar conclusões passíveis de serem estendidas ao conjunto. Nessa linha, a Refinaria Duque de Caxias, objeto de análise nessa tese, pelas suas dimensões, pela quantidade de derivados que produz, pela sua importância na cadeia petrolífera, configura-se como um exemplo típico do que se vem praticando em termos de terceirização nas demais refinarias brasileiras e, sob certos aspectos, em outros segmentos da Petrobrás.

No que tange a entrevista semi-estruturada, Triviños (1987) a define como aquela que, embora se utilize um roteiro básico de questões, abre ao(s) informante(s) a possibilidade de seguindo sua linha de pensamento e experiências, contribuir com novas visões/questionamentos, podendo, inclusive, vir a provocar a reformulação do problema da pesquisa. É nesse sentido que os participantes se transformam em co-participantes no processo de investigação. Segundo Minayo (1994:57-58) “*através desse procedimento, podemos obter dados objetivos e subjetivos. Os primeiros podem ser também obtidos através de fontes secundárias, tais como censos, estatísticos e outras formas de registros. Em contrapartida, o segundo tipo de dados se relaciona aos valores, às atitudes e às opiniões dos sujeitos entrevistados*”.

Quanto às entrevistas grupais, sua aplicação pode ocorrer, segundo Minayo (1994), em uma ou mais sessões, sempre a partir de pequenos grupos e com a presença de um pesquisador-animador, cujo papel é promover a discussão, o cruzamento de idéias, a reflexão grupal em torno das questões de interesse da pesquisa. O pesquisador, nesse caso, deve estar atento às possibilidades temáticas que o processo de pesquisa for sugerindo, explorando-as sempre que se mostrarem pertinentes ao problema da pesquisa. A intervenção do pesquisador na entrevista grupal constitui, portanto, um recurso dos mais importantes. A qualidade de sua intervenção pode ser avaliada pelo volume de discussão que suscita.

Entretanto, é preciso considerar que as entrevistas colhem o retrato que o (s) informante faz (em) de seu mundo, cabendo ao pesquisador avaliar o grau de correspondência

de suas afirmações com a realidade empírica, o que só pode ocorrer se o plano metodológico estiver sustentado num conjunto procedimentos, ao invés de em um exclusivamente (Haguette, 1992). As entrevistas individuais e coletivas foram recursos utilizados, basicamente, junto aos sindicalistas e trabalhadores terceirizados.

Quanto a história de vida, ela é definida por Queiroz (1988:20) como *“o relato de um narrador sobre a sua existência através do tempo tentando reconstruir os acontecimentos que vivenciou e transmitir a experiência que adquiriu”*. Do ponto de vista da sociologia o interesse vai além do individual, já que busca compreender o *“fato social humanizado, encarado na sua matriz que é o indivíduo, criador e criatura do grupo”* (Queiroz, 1991:155). O indivíduo é, portanto, encarado como meio de compreender processos coletivos, permitindo, conforme expressão da referida autora, que os fatos sejam abordados a partir do interior, quando antes só eram observados do exterior.

... exterior porque é um modo de agir coletivo, que se inscreve nos costumes do grupo; interior porque o indivíduo o absorve, tornando-a parte de sua personalidade (Queiroz, 1991:156)

Segundo Minayo (1994) a história de vida abrange dois tipos: a história de vida completa, que retrata o conjunto da experiência vivida e a história de vida tópica, que focaliza uma etapa ou um determinado setor da experiência em questão. Na presente pesquisa, a opção foi pela história de vida tópica, já que se limitou ao resgate da vida profissional dos terceirizados, particularmente no interior da indústria petroquímica-petrolífera. O interesse em explorar aspectos como opção profissional, formação, rotatividade, mobilidade, mecanismos de recrutamento e constituição de redes sociais, elementos culturais, entre outros, foi o que justificou o apelo à esse recurso metodológico.

Enquanto técnica de análise de dados, a Análise de conteúdo foi a que nos pareceu mais apropriada ao tipo de investigação que desenvolvemos. Ela parte do pressuposto de que, por trás do discurso aparente, simbólico e polissêmico, esconde-se um sentido que convém desvelar. Para Bardin (apud Godoy, 1995b: 23) o termo “Análise de conteúdo” recobre *“um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”*. A análise de conteúdo pode, de acordo com Laville e Dionne (1999), trilhar tanto um caminho quantitativo, quanto qualitativo. No primeiro caso, após ter agrupado os elementos dos conteúdos em categorias, o pesquisador constrói distribuições de frequências e outros índices numéricos aplicando, em

seguida, o aparelho estatístico habitual. A abordagem qualitativa, por outro lado, embora também se sustente numa categorização dos elementos, não os reduz a uma simples frequência, como se fossem equivalentes, mas detém-se em suas peculiaridades e nuances, assim como na relação entre as unidades de sentido assim construídas.

Segundo Laville e Dione (1999), através da Análise de conteúdo procuram-se desmontar a estrutura e os elementos do conteúdo com vistas a esclarecer suas diferentes características e significação. No entanto, a Análise de conteúdo não é, como se poderia imaginar, um método rígido, no sentido de que se percorrendo uma seqüência fixa de etapas, fatalmente se obteriam os resultados desejados. Ao contrário, *“ela constitui, antes, um conjunto de vias possíveis nem sempre claramente balizadas, para a revelação – alguns diriam reconstrução – do sentido de seu conteúdo”* (Laville e Dionne, 1999:216)

Uma das primeiras tarefas do pesquisador consiste, pois, em efetuar um recorte dos conteúdos em elementos que deverão, em seguida, ser agrupados em torno de categorias. Tais elementos vão constituir as unidades de análise, no sentido de que *“... cada um desses fragmentos de conteúdo deve ser completo em si mesmo no plano do sentido”* (Laville e Dionne, 1999:216).

Uma forma considerada por Laville e Dionne (1999) mais rica de se trabalhar os conteúdos é recortá-lo em temas, ou seja, em fragmentos que traduzem uma idéia particular, que pode ser um conceito, ou a relação entre conceitos. Tal encaminhamento permite ao pesquisador uma maior aproximação com o sentido do conteúdo, já que a construção das unidades de análises se faz a partir de sua compreensão do conteúdo. As unidades de análise serão, portanto, palavras, expressões, frases ou enunciados que se referem a temas, e que serão apreciados em função de sua situação no conteúdo e em relação aos outros elementos aos quais estão ligados e que lhes dão sentido e valor.

A análise de conteúdo focaliza, num primeiro momento, o conteúdo manifesto. Alguns até consideram não ser necessário ultrapassar esse nível de análise, considerado de primeiro grau, pois o sentido que o pesquisador estaria a procura já se encontraria ali. Outros, entretanto, julgam essa análise insuficiente e consideram necessário ir mais longe, em busca do não-dito, dos elementos ocultos, simbólicos da mensagem. O discurso implícito, nesse caso, é portador de sentido e auxilia na compreensão do explícito. O que sugere Laville e Dionne (1999) é que *“tudo depende, ainda e sempre, do problema examinado e das intenções da pesquisa. Mas é certo que se deve levar em conta o explícito, pois as intenções e vontades declaradas são a porta de entrada do não dito. Quando se transpõe esta porta cumpre fazê-lo com muita prudência crítica”* (p. 218).

A tarefa que se segue ao recorte dos conteúdos é a definição das categorias analíticas, “... *rubricas sob as quais virão se organizar os elementos de conteúdo agrupados por parentesco de sentido...*” (Laville e Dionne, 1999:219). São três os modos de definição dessas categorias: o modelo aberto, freqüente em estudos de caráter exploratório, no qual as categorias tomam forma no decorrer do processo de análise; o modelo fechado, em que o pesquisador estabelece previamente, com base em um modelo teórico, as categorias, submetendo-o, em seguida, a verificação; e o modelo misto que faz uso dos dois modelos, ou seja, estabelece categorias inicialmente que, entretanto, poderão ser modificadas a partir do que a análise demandar.

Em nossa investigação optamos por organizar os conteúdos a partir de temas, com base em um modelo aberto, no qual as categorias de análise foram construídas no curso da própria análise. Tal opção se justifica, ainda, por identificarmos o estudo que ora relatamos como exploratório, em razão de ter escolhido uma realidade com grandes lacunas de conhecimento. Além disso, a Análise de conteúdo que consideramos mais interessante e condizente com as habilidades do pesquisador é a de caráter qualitativo.

4.3 A pré-história da pesquisa

O início desta trajetória, se for em busca de causas menos imediatas, se deu a partir de minha inserção, simultaneamente ao ingresso como docente no Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba (UFPb) em 1991, no Grupo de Estudos “Saúde e Trabalho”, vinculado ao Setor de Estudos e Assessoria aos Movimentos Populares (SEAMPO). Foi por intermédio desse grupo, portanto, que se propunha a discutir as diferentes perspectivas de abordagem da relação saúde e trabalho, que se deu a minha iniciação nessa temática. Ao lado dele, havia dois outros grupos, responsáveis pelos seguintes trabalhos de intervenção: o primeiro junto ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil e do Mobiliário de João Pessoa, centrado na temática da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o segundo, junto ao Hospital Universitário da UFPb (HU), em torno da mesma temática, porém privilegiando a assessoria à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do HU. A minha opção foi por esse segundo trabalho. Nele tive a oportunidade de aplicar o conhecimento adquirido, seja através de inspeções, conduzidas juntamente com os membros da CIPA nas diversas unidades do hospital, seja nas circunstâncias de análise de acidentes e doenças ocorridos no hospital, seja ainda na promoção de diversas atividades de formação. Posteriormente, participei da concepção/realização de uma pesquisa sobre a inter-relação Trabalho-Saúde Mental no Setor

de Manutenção desse hospital, em resposta a uma demanda originada no curso dessa intervenção.

Outro espaço de discussão/articulação ao qual me conectei foi o Grupo “Trabalho, Saúde e Vida Social”, vinculado à Associação Brasileira de Psicologia Social-ABRAPSO-organismo que, na época, constituía um importante laboratório de concepções e experiências sociais, que se contrapunha ao enfoque dominante na Psicologia Social, marcadamente positivista, norte-americano e que desconsiderava, na sua construção teórica, a complexidade da realidade social latino-americana .

Por outro lado, em vários espaços da UFPb, na área da Saúde, nas Ciências Sociais, na Engenharia de Produção, na Psicologia, existiam grupos e profissionais que, apesar de estarem preocupados, a partir de suas especificidades, com a questão da Saúde dos Trabalhadores, não dispunham de uma instância que catalisasse seus esforços. Iniciou-se, então, um movimento, do qual participei, e que culminou na criação, em 1992, do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESAT). Gradualmente fui me ligando a essa rede, seja participando da elaboração do Projeto do Programa de Saúde do Trabalhador-PROSAT do Hospital Universitário, que veio a ser instalado em abril de 1995, seja contribuindo na construção da Proposta de Formação do CERESAT, da qual resultou a realização do I Curso de Especialização em Saúde do Trabalhador, ocorrido entre agosto e dezembro de 1995. Este curso, do qual fui um dos coordenadores, representou um passo importante na construção de uma Política em Saúde do Trabalhador para a Paraíba, haja vista ter capacitado 33 profissionais, oriundos majoritariamente do Sistema Único de Saúde. O CERESAT, ao qual estive mais diretamente ligado até a minha saída para o doutorado em 1997, estruturou a sua atuação a partir de quatro eixos: pesquisa, implantação de serviços de Saúde do Trabalhador na UFPb e na rede de serviços; formação e intercâmbio entre organismos e profissionais que atuam na área.

A minha implicação com a temática do Trabalho conduziu-me, também, a um envolvimento no processo de construção, na UFPB, do núcleo local da Rede Interuniversitária de Estudos do Trabalho-UNITRABALHO, destinada a estabelecer um canal permanente de articulação com os Movimentos Sociais e Sindicais. Fiz parte do seu primeiro coletivo coordenador que teve a importante tarefa de disseminar a idéia da rede em toda a universidade.

Posteriormente, o Grupo “Saúde e Trabalho” do SEAMPO encerrou suas atividades, e, em seu lugar, foi constituído, em 1995, o Grupo de Pesquisas “Trabalho e Subjetividade” (GPST), dessa feita sem vinculação ao SEAMPO. Tal iniciativa traduziu um anseio do grupo

de delimitar mais claramente o foco de suas preocupações de pesquisa-intervenção, ou seja, a relação entre Trabalho e Subjetividade. A temática “Saúde e Trabalho” transformou-se, então, numa das linhas de pesquisa do GPST. É a esse grupo que estou vinculado até hoje. Em sua curta história, o GPST tem priorizado a autoformação, a partir de dois movimentos: primeiramente, trazendo à João Pessoa nomes expressivos dentro da perspectiva teórico-metodológica assumida pelo Grupo, e, em segundo lugar, investindo na qualificação de seus membros, seja em nível de especialização, mestrado ou doutorado. A minha busca de doutoramento não foi acidental, mas respondeu a esse esforço de autoformação do GPST.

Todas essas experiências consolidaram cada vez mais uma preocupação com as questões do mundo do trabalho, particularmente na sua relação com a subjetividade e a saúde dos trabalhadores e me levaram, inclusive, a optar, dentre as propostas de doutorado existentes, por aquela do Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana-CESTEH/ENSP/FIOCRUZ, por entendê-la mais próxima das minhas preocupações de pesquisa.

A minha proposta de estudo apresentada ao CESTEH/ENSP/FIOCRUZ manifestava um interesse em estudar as relações entre Reestruturação Produtiva e Saúde do Trabalhador, embora não especificasse qual ou quais mudanças que integram o amplo processo de reestruturação produtiva estaria interessado em aprofundar. No que se relaciona ao campo empírico, a única certeza que tinha era que o estudo deveria ocorrer na indústria de processo contínuo. Essas definições, de fato, só vieram acontecer no 2º ano do curso, ou seja, em 1998. Nessa ocasião, me foi formulado um convite para participar de uma inspeção, já em andamento, na Refinaria Duque de Caxias e que poderia, talvez, vir a ser o campo empírico no qual desenvolveria o meu estudo. A história dessa inspeção será mais bem descrita no tópico a seguir. Aceitei o convite e, de fato, foi a partir daí que a história da pesquisa iniciou-se propriamente.

É importante registrar, ainda, que a história de participação em inspeções com esse perfil possibilitou a concepção da proposta metodológica da Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA), comentada no Capítulo III. Esse dispositivo, entre outras coisas, chama atenção para a necessidade de abordar os acidentes enquanto eventos complexos e, portanto, canais privilegiados de acesso não apenas as fragilidades da matriz sócio-organizacional das empresas, como ao próprio modelo de desenvolvimento industrial que as inspira. Análises de acidentes empreendidas nesse enquadre sempre se deparam com omissões organizacionais/gerenciais na sua origem, aspectos que, em geral, as análises tradicionais de acidentes recusam-se a abordar. O caráter complexo dos acidentes exige,

portanto, um alargamento disciplinar e, sobretudo, torna imprescindível a participação dos trabalhadores na sua análise e na conformação de estratégias de gerenciamento de riscos.

4.4 A primeira fase: a inspeção

Nesse tópico descrevemos brevemente a história dessa inspeção, que não apenas inspirou a idéia da presente pesquisa, como em si já constituiu um primeiro momento da pesquisa, conforme veremos.

Precisamente em maio de 1997 o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Destilação e Refinação de Petróleo de Duque de Caxias – SINDIPETRO deu entrada em requerimento junto ao Ministério Público do Trabalho para instauração de inquérito visando apurar uma série de irregularidades que estavam ocorrendo na Refinaria Duque de Caxias. O conjunto de denúncias que embasou tal pedido foi, inclusive, objeto de uma edição especial do Jornal do SINDIPETRO “Transparência Sindical”, edição de maio de 1997. Basicamente essas denúncias referiam-se, conforme o texto do requerimento, a:

*“apropriação indébita dos materiais nos almoxarifados da REDUC/DTSE; corrupção nos contratos de serviços terceirizados; pagamentos indevidos às empreiteiras por serviços não realizados; contratos fraudulentos subfaturados; roubos nos cofres da Petrobrás (Fundos Rotativos); leilão para oficializar os desvios de equipamentos imprescindíveis à Petrobrás; corrupção de representante do Ministério do Trabalho dentro da REDUC; dilapidação do patrimônio público com a destruição proposital de equipamentos por falta de manutenção; perda de produção por erros seqüenciais e propositais da administração da Petrobrás; **condições operacionais inseguras, colocando em risco a vida da população e dos trabalhadores devido aos equipamentos estarem deteriorados; vazamentos constantes de derivados na área interna e externa da Petrobrás, com explosões de equipamentos essenciais nas linhas de refino; apropriação indébita dos direitos trabalhistas, não registrando trabalhadores que atuam na Petrobrás no serviço terceirizado e fraudes no cumprimento das obrigações sociais, assim como nos impostos pertinentes; corrupção nas concorrências e licitações com formação de “caixinha” de dinheiro da corrupção da Petrobrás; recepção de propina na compra de materiais e/ou equipamentos nos setores de almoxarifado”.***

O Ministério Público do Trabalho procedeu a uma triagem dessas questões, identificando como de sua competência apenas os itens em negrito (acima), pois referiam-se a direitos trabalhistas lesados e à saúde e segurança dos trabalhadores. Já as denúncias de improbidade administrativa, irregularidades em licitações, desvios de verbas e materiais, etc., que são da competência do Ministério Público Federal, não foram consideradas nesse processo.

Para dar conta de tal missão, o Ministério Público do Trabalho constituiu uma comissão de assessoria interinstitucional, composta por pesquisadores e técnicos do Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana – CESTEH/FIOCRUZ, do Programa de Saúde do Trabalhador da Secretaria de Estado da Saúde do Rio de Janeiro e do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado do Rio de Janeiro – CREA/RJ. A primeira providência dessa comissão foi solicitar à REDUC, a partir da análise da denúncia, documentos que trouxessem subsídios para construção de um diagnóstico preliminar das condições de Segurança e Saúde dos Trabalhadores da refinaria. De posse desses documentos, foi possível elaborar uma agenda de questões a serem investigadas no quadro de uma inspeção no campo. Essa inspeção só veio a ocorrer nos dias 18 e 19 de junho de 1998 e dela participaram os procuradores envolvidos na questão e os pesquisadores e técnicos vinculados às instituições mencionadas.

Antes mesmo de adentrar a refinaria, num de seus portões, o de nº 5, foi possível abordar vários trabalhadores terceirizados que lá se encontravam. O objetivo era averiguar a pertinência da denúncia sobre a prática de recrutamento e alocação imediata pelas empreiteiras, inclusive sem treinamento. Configurou-se, de forma evidente, uma oferta de trabalho não formalizada, porém efetiva. Não obstante, nessa ocasião, não foi possível obter informações suficientes para compreender o modo como funcionava na refinaria o recrutamento e a contratação de pessoal.

Durante a inspeção no interior da refinaria, a equipe foi dividida em dois grupos: o primeiro responsabilizou-se pela visita às seguintes unidades de produção: Unidade de Planta de Lubrificantes (U-1510, U-1250, U-1530, U-1630); Conjunto de Lubrificantes (U-1710); Central Termoelétrica (U-2200); Unidade de Craqueamento Catalítico (U-1250); Unidade de Destilação Atmosférica e a Vácuo (U-1210) e SEMOL (Purga e Tocha-flare). O segundo grupo concentrou-se basicamente nas terceirizadas, visitando, na Vila das empreiteiras⁵, alguns escritórios de empresas previamente definidos a partir da prevalência de acidentes de trabalho, detectados através da análise documental referida anteriormente. Nelas pode-se averiguar uma série de aspectos, dentre os quais destacaria: as condições dos refeitórios e da alimentação fornecida; a documentação referente as CIPAs; a existência de locais para repouso; as condições dos sanitários e vestiários; o estado das ferramentas de trabalho; o estoque e o estado dos equipamentos de proteção individuais e de emergência. Além disso,

⁵ A Vila das empreiteiras ou “favelinha”, como é chamada, localiza-se no interior da REDUC e é constituída por um conjunto de instalações de alvenaria, nas quais as empresas prestadoras de serviço organizam, no espaço que lhes destina a REDUC, a administração, refeitório, vestiários, serviços de atendimento médico, almoxarifado e garagem.

foram visitados o setor de oficinas, a Unidade de Reciclagem de Enxofre e a Parada da U-2500.

Após a inspeção sucederam-se vários encontros da comissão de investigação no intuito de analisar o conjunto do material disponível e chegar a algumas conclusões. O resultado dessas discussões foi consubstanciado num relatório preliminar encaminhado ao MPT que, após apreciá-lo, devolveu à comissão com as observações e sugestões que julgou pertinentes. De posse desse *feedback*, realizou-se uma nova rodada de discussões para analisar essas observações e elaborar um relatório definitivo. Houve uma preocupação da comissão de só incorporar ao relatório considerações sob as quais havia uma mínima base de comprovação. Esse relatório foi encaminhado pelo MPT à Petrobrás para que fizesse a sua avaliação. O passo seguinte seria o encontro de representantes da comissão investigativa e da empresa para discutir o conteúdo do relatório, após o que, na melhor das hipóteses, haveria o reconhecimento por parte da REDUC da pertinência dos problemas apontados, comprometendo-se a corrigir as situações detectadas. Na pior das hipóteses, em caso de intransigência da empresa, o Ministério Público poderia exigir o cumprimento das recomendações do relatório, na falta do que, poderiam caber as sanções previstas em lei. Essa última etapa, entretanto, não veio a acontecer até o presente, fato que certamente compromete o desenrolar de todo o esforço da equipe de investigação e, enfim, de tudo que poderia daí resultar.

Em todo esse processo do qual participei, pude constatar a dimensão que, ao longo do tempo assumiu a terceirização na refinaria, e os inúmeros problemas que tem colocado, especialmente do ponto de vista da segurança no trabalho. A partir daí, portanto, fui me orientando para investigar a relação entre o processo de terceirização em curso na refinaria e a dinâmica que estabelece com a questão da segurança no trabalho, a partir, basicamente, da abordagem de três atores sociais: a gerência, o sindicato, os trabalhadores.

4.5 Desdobramento I: a tentativa de abordagem da gerência

Era nossa intenção, ainda no quadro da inspeção, abordar as gerências de Contratos e de Segurança Industrial da REDUC, de forma a entender melhor, no primeiro caso, todo o processo que envolvia as contratações de empresas, o modo como se operava o recrutamento e a seleção de pessoal terceirizado, dados estatísticos que informassem sobre a evolução da terceirização na refinaria, o quantitativo de contratos e de mão de obra empregado naquele momento, as diferentes formas de inserção dos terceirizados, entre outras informações. No

segundo caso, os objetivos eram: entender a filosofia de segurança da refinaria e a arquitetura organizacional que lhe dava sustentação, verificando em que medida a questão da terceirização nela estava contemplada; as formas de atuação do setor com relação aos terceirizados, especialmente no que diz respeito ao acompanhamento das CIPAs e dos SESMTs, aos procedimentos de análise e registro de acidentes com terceirizados, a formação em segurança no trabalho, a preparação dos fiscais de contratos, além de dados estatísticos sobre acidentes e incidentes envolvendo terceirizados, taxas de frequência, gravidade, etc.

Para tanto, enviamos um documento à Superintendência da Refinaria solicitando a permissão para realização da pesquisa, cujo projeto previa a abordagem não apenas das gerências acima citadas, como de uma fração dos terceirizados conhecidos como “permanentes”, ou seja, aqueles trabalhadores que permanecem exercendo a sua atividade na refinaria, apesar das mudanças de contrato. No entanto, não fomos atendidos nesse pleito, e um dos fatores que, acreditamos, deva ter pesado nessa decisão, tenha sido o fato de ter participado do processo de inspeção comentado no tópico anterior. Tal negativa nos obrigou a um esforço adicional de tentar esclarecer, por outros meios, as questões que faríamos à gerência, mesmo sabendo que esse prejuízo não seria inteiramente anulado. Conseguimos através dos sindicatos de petroleiros, de matérias de revista, de consulta ao site da Petrobrás, entre outros, materiais que permitiram manter um capítulo dedicado à gerência, apesar de não ter sido possível aborda-la. As fontes mais importantes utilizadas na elaboração desse capítulo foram:

- Política de Meio Ambiente e Segurança Industrial (disponível no site da Petrobrás)
- Diretrizes para Segurança de Contratadas (disponível no site da Petrobrás)
- Política e Diretrizes – Manutenção Industrial;
- Modelo de Contrato para execução de serviços;
- Normas de Segurança Industrial e de Saúde Ocupacional para Contratadas;
- Entrevista com o Coordenador de Segurança da Petrobrás, publicada na revista Proteção, em janeiro de 1999;
- Apostila para Empreiteiros – REDUC/SESIN;
- Cartilha de Segurança nas Paradas das Unidades do SEGHIP;
- Depoimentos constantes do processo movido pelo Sindipetro;

- Dissertações que trataram da terceirização na Petrobrás a partir da perspectiva dos gerentes

Não obstante o resultado ter superado as expectativas, sobretudo para quem acreditava que seria constrangido a excluir o parecer da gerência, reiteramos que a negativa da refinaria trouxe, certamente, prejuízos irremediáveis aos objetivos inicialmente fixados.

4.6 Desdobramento II: a abordagem dos sindicatos

4.6.1 Preliminares

Quando da minha entrada no doutorado, recebi uma recomendação do meu orientador no sentido de que buscasse uma inserção junto ao Programa de Saúde do Trabalhador da Secretaria de Estado de Saúde do Rio de Janeiro, de modo a acompanhar a sua atuação, especialmente o trabalho desenvolvido pela Câmara Técnica da Indústria Química, Petroquímica e Petrolífera, já que a minha pesquisa estaria concernida nesse campo empírico. Nessas reuniões, além obviamente de ter me inteirado das questões que mais preocupavam os trabalhadores desses ramos industriais, pude conhecer pessoas, técnicos e líderes sindicais, que, a posteriori, foram determinantes no acolhimento pelos sindicatos da minha proposta de pesquisa. Queria destacar, dentre estes, o líder sindical Salvador Sandoval, ligado ao Sindicato da Indústria Petroquímica de Caxias.

Gostaria, aqui, de fazer um desvio, descrevendo um outro contato que foi fundamental na minha aproximação com os sindicatos de petroleiros, especialmente com aqueles mais diretamente ligados à questão dos terceirizados. Precisamente em 16.10.98, ainda na fase de elaboração do texto da qualificação, tive um colóquio com um dos membros da Comissão de Empreiteiras do Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro. Na ocasião, além de alguns importantes documentos que me foram repassados, pude ter um quadro da atuação desse sindicato na questão dos terceirizados. Embora tenha sido um contato isolado, que só veio a ser retomado algum tempo depois, foi de grande utilidade, não apenas pelas informações que disponibilizou e que utilizei no texto da qualificação, mas, sobretudo pela oportunidade de apresentar a minha proposta de pesquisa.

4.6.2 O Sindicato da Indústria Petroquímica de Caxias

Em 28/07/99 realizei uma primeira entrevista com um dos dirigentes do Sindicato da Indústria Petroquímica de Caxias. Embora essa entrevista não estivesse prevista no cronograma da pesquisa, resolvi fazê-la por três razões: em primeiro lugar, por se tratar de um sindicato que envolve as indústrias petroquímicas de Caxias, situadas próximas a REDUC, e para onde se dirigem, também, em busca de trabalho os terceirizados que prestam serviços à Refinaria. Em segundo lugar, por serem indústrias de processo contínuo e, portanto, compartilharem com a refinaria muitas semelhanças em termos de processo de trabalho. Em terceiro lugar, porque o entrevistado acumula uma vasta experiência não apenas no movimento sindical, como na área de saúde do trabalhador, onde é um importante interlocutor, e, portanto, tem uma visão dos problemas, que ultrapassa o ramo industrial que representa.

4.6.3 Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro

Embora o meu interesse prioritário fosse conhecer a experiência do Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias, de cuja base faziam parte os trabalhadores da REDUC, optei por iniciar essa etapa da pesquisa abordando o Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro - SINDIPETRO-RJ. Duas razões me conduziram nessa direção: primeiramente, havia uma intenção de comparar essas duas experiências sindicais, já que os dois sindicatos desenvolviam trabalhos com os terceirizados, embora com características diferentes, e a outra razão decorria do fato de já ter tido um contato com um dos membros da Comissão de Empreiteiras do SINDIPETRO-RJ, o que, evidentemente, facilitava a sua abordagem por primeiro. Era minha intenção, também, que a partir desse contato, o SINDIPETRO-RJ pudesse me apresentar ao SINDIPETRO - CAXIAS, já que não conhecia ninguém de sua direção. Ao mesmo tempo, solicitei ao dirigente sindical, referido no item anterior, e que era membro da direção do Sindicato da Indústria Petroquímica de Caxias, que fizesse um contato com o presidente do SINDIPETRO - Caxias, do qual era bastante próximo, apresentando a mim e as minhas intenções de pesquisa. Essas duas vias surtiram os efeitos esperados, o que se confirmou na receptividade que tive em todos os encontros ocorridos em Caxias.

No SINDIPETRO-RJ foram realizados os seguintes encontros/entrevistas:

- 10/08/99 entrevista coletiva com: secretário geral do sindicato, representante da comissão de empreiteiras, diretor sindical terceirizado – 1h.
- 04/09/99 entrevista com representante da comissão de empreiteiras – 1h.

- 26/10/99 entrevista com dirigente sindical terceirizado – 1h.
- 27/10/99 entrevista com assessor sindical – 2h.
- 01/11/99 entrevista com diretor sindical terceirizado – 2h.
- 21/12/99 Entrevista com representante dos efetivos na Comissão de Empreiteiras – 1h.
- Entrevista com assessor jurídico do sindicato – 2h.
- Entrevista com assessor jurídico do sindicato – 1h.
- 21/06/00 entrevista com médico do sindicato – 1h.
- 21/06/00 entrevista com representante da Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Novas tecnologias - 1h.
- 21/06/00 entrevista com representante da comissão de empreiteiras – 30 m.

Ao todo, portanto, foram realizadas 11 entrevistas no SINDIPETRO/RJ, sendo 1 coletiva e 10 individuais, envolvendo 10 entrevistados, e que consumiram no total 13:30 m. É importante registrar que essas entrevistas foram desenvolvidas em duas etapas. A primeira delas, no período de agosto a dezembro de 99, que concentrou a maior parte delas. Uma análise preliminar dos dados colocou a necessidade de mais algumas entrevistas, o que veio a ocorrer no final do primeiro semestre de 2000. É importante registrar, também, que o espaçamento entre as entrevistas ocorreu em função da intensa agenda dos sindicalistas. Os contatos para marcação das entrevistas eram feitos por telefone ou pessoalmente e, não raras vezes, foram cancelados em função de demandas inesperadas do trabalho sindical.

Além disso, tive oportunidade de participar, durante o ano de 1999, de alguns encontros da Secretaria de Saúde, Meio Ambiente e Novas Tecnologias do Sindipetro-RJ que tiveram como tema a relação Trabalho e Saúde Mental. Na ocasião, planejava-se realizar um Seminário sobre essa temática, e esses encontros serviram não apenas para preparação desse seminário, como para discussão de textos relacionados ao tema. Embora não tivessem uma relação direta com o objeto dessa tese, esses encontros serviram para estreitar as relações com os dirigentes e assessores do Sindipetro e foram, num certo sentido, uma oportunidade de retribuir, já no curso da pesquisa, a receptividade que tive da parte dos sindicalistas.

Não obstante todo esse esforço optamos, ao final, por não considerar na presente tese tais entrevistas, e isso por duas razões básicas: em primeiro lugar porque o volume de dados a serem trabalhados era tal que não conseguiríamos, no tempo que ainda dispúnhamos, analisá-

los com a profundidade que mereciam. Em segundo lugar, achamos por bem descartar o estudo comparativo, de modo a evitar possíveis constrangimentos na relação entre sindicatos tão próximos. Não obstante, o material existe e será objeto futuramente de um trabalho específico.

4.6.4 Federação Única dos Petroleiros

Simultaneamente aos contatos com o Sindipetro-RJ, procurei a Federação Única dos Petroleiros-FUP com a intenção de entrevistar três de seus diretores, cujas funções, a meu ver, tinham uma grande proximidade com a questão da terceirização, ou seja: o Coordenador geral da FUP e os titulares das Secretarias de Empreiteiras e de Saúde, Tecnologia e Meio-Ambiente. As entrevistas aconteceram nas datas adiante especificadas:

- 02/09/99 entrevista com o Secretário de Empreiteiras – 1h.
- 15/09/99 entrevista com o Secretário de Saúde, Tecnologia e Meio-Ambiente – 1h.
- 18/10/99 entrevista com o coordenador geral da FUP - 2h.

As três entrevistas totalizaram 4 h. de duração e foram realizadas nas sedes da FUP e do SINDIPETRO-Caxias.

Além disso, tive a oportunidade de participar da 1ª Plenária Estadual Ampliada sobre o Direito dos Trabalhadores Terceirizados, realizada no Rio de Janeiro no dia 11 de setembro de 1999. Esse evento revelou-se uma importante fonte de dados, visto que num único dia foi possível ter acesso aos vários entendimentos e dilemas que envolvem a questão da terceirização. A plenária foi gravada por inteiro, gerando 8 K7s de 1 h. cada.

4.6.5 Sindicato dos Petroleiros de Caxias

A abordagem do Sindipetro-Caxias foi distribuída em vários encontros, e envolveram, basicamente, o Presidente, o Coordenador geral e três diretores sindicais terceirizados:

- 11/08/99 entrevista com o presidente do sindicato, o coordenador geral e dois diretores sindicais terceirizados - 2 h.
- 02/09/99 entrevista com um dos diretores sindicais terceirizados – 1h.
- 16/09/99 entrevista com dois diretores sindicais terceirizados – 2 h.
- 11/10/99 entrevista com um dos diretores sindicais terceirizados – 2 h.

- 18/11/99 entrevista coletiva com dois diretores sindicais terceirizados – 1 h.

Além disso, tivemos oportunidade de participar de dois encontros, que foram devidamente gravados, realizados na sede do Sindipetro-Caxias, e que tiveram como objetivo expor e, ao mesmo tempo, envolver os trabalhadores terceirizados na apresentação à Câmara Municipal de Duque de Caxias de um Projeto de Lei de iniciativa Popular que versava sobre a reserva de postos de trabalho para os trabalhadores residentes no Município de Duque de Caxias. Tal movimento foi deflagrado a partir da observação de que um número crescente de empreiteiras de outros estados estava trazendo suas equipes de trabalho, em detrimento da mão de obra local.

Os momentos da pesquisa, entretanto, não se restringiram aos citados acima. Em diversas oportunidades estive no Sindipetro-Caxias sem que essas visitas tenham se refletido em entrevistas formais. Apesar disso, foram decisivas na compreensão da realidade da terceirização na REDUC e do trabalho sindical desenvolvido junto aos terceirizados.

4.6.6 O Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense

Inicialmente, o nosso objetivo era verificar como cada um dos três Sindicatos de Petroleiros do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, Caxias e Norte fluminense) estava discutindo e encaminhando a questão da terceirização nas suas bases. Embora tal objetivo tenha sido limitado na sua abrangência, de modo a focalizar mais detidamente a experiência de Caxias, antes que isso ocorresse, já havíamos entrevistado um diretor sindical terceirizado, no dia 06/01/00, entrevista que, por sinal, foi das mais longas que fizemos, tendo durado cerca de três h. Esse material será futuramente agregado ao do Sindipetro-RJ com vistas a produção de um trabalho específico.

4.6.7 Sindicato da Construção Civil

O Sindicato da Construção Civil é o que representa, para efeito da Justiça do trabalho, da gerência da Refinaria e das Contratadas, os terceirizados da refinaria. Como o processo de unificação atingiu diretamente esse sindicato, achamos mais do que oportuno aborda-lo, de maneira a entender a sua visão dos acontecimentos. A entrevista foi realizada com um dos diretores do sindicato, em Caxias, no dia 20/12/99, na sede do sindicato, e durou cerca de 1 h.

4.7 Desdobramento III: a abordagem dos terceirizados de parada

A abordagem dos terceirizados iniciou, conforme comentado anteriormente, já durante a inspeção, quando tivemos a oportunidade de conversar com vários trabalhadores que se encontravam no portão 5 da refinaria, local onde se concentram os terceirizados à espera de oportunidades de trabalho. Apesar de ter sido um contato breve, fiquei impressionado com o volume de informações que nos foi repassado, tanto que fiquei desejoso de retornar àquele local para aprofundar várias questões que não ficaram suficientemente esclarecidas. Posteriormente, com a impossibilidade de adentrar os portões da refinaria em virtude da negativa da empresa, vislumbrei nesse espaço dos trabalhadores, embora numa condição de desempregados, uma fonte importante de dados sobre as condições de trabalho e vida dos terceirizados. Como não poderíamos abordar os “permanentes”, resolvemos fazê-lo com os “temporários”. Tal decisão, resultado das circunstâncias, revelou-se, a posteriori, bastante fecunda, pela riqueza dos dados que tivemos acesso a partir desse olhar de quem está “fora”. Embora, como veremos no capítulo dos terceirizados, o medo, a censura não esteja ausentes nessas situações, certamente o fato de não estar fisicamente próximo da vigilância gerencial permite uma fluência de informações que, em outra situação, seria impensável. Tivemos, portanto, os benefícios dessa condição de quem está fora embora, também, os prejuízos da ausência do olhar de quem está dentro.

Para abordar os terceirizados, tivemos (aqui incluo dois auxiliares de pesquisa), obviamente, que nos deslocar até o portão da refinaria e lá mesmo conduzir as entrevistas. Vários foram os inconvenientes dessa opção: o barulho dos veículos transportando combustíveis entrando e saindo da refinaria, o receio dos trabalhadores de estar sendo vigiado por algum supervisor, entre outros. Porém, apesar dessas restrições, o resultado foi satisfatório. Procuramos, ao falar com cada terceirizado ou grupo de terceirizados, apresentar-nos e expor os objetivos do trabalho que pretendíamos desenvolver. Em seguida, indagávamos quem estaria disposto a colaborar. Quando alguém ou grupo se mostrava interessado, procurávamos um local menos tumultuado para realizar as entrevistas. Antes de iniciar a conversa, perguntávamos se poderia ser gravada, do que tivemos a concordância da maioria. As entrevistas duraram em média 30 minutos. Uma delas, excepcionalmente, durou 1:30 m. Consumiram, no total, 4 dias, embora não corridos, ou seja, 03/12/99, 15/06/00, 16/06/00, 03/07/00. Ao todo foram entrevistados cerca de 16 trabalhadores, entre soldadores, mestres de tubulação e caldeiraria, encanadores, meio-oficiais de eletricitista, maçariqueiros, montadores, entre outros. Conteí, para essas entrevistas, com dois experientes auxiliares de

pesquisa. Nas entrevistas em que não foi possível a gravação, fizemos o registro após o seu término.

4.8 Desdobramento IV: a abordagem da Associação dos Engenheiros da Petrobrás – AEPET

Estávamos interessados, também, em conhecer que tipo de reflexão e ação a AEPET estava desenvolvendo em relação a terceirização. Tivemos numa reunião de diretoria onde apresentamos a nossa proposta de pesquisa e, como decorrência, entrevistamos um dos seus membros, indicado durante essa reunião como o mais gabaritado para prestar as informações que desejava. Tal entrevista veio a acontecer no dia 20/10/99, tendo durado 1h.

4.9 Os roteiros de entrevista

Foi construído um roteiro básico de questões que, entretanto, sofria adaptações dependendo da condição da pessoa ou pessoas a ser(em) entrevistadas(s). No caso dos sindicalistas, por exemplo, considerávamos a instância sindical a que estava vinculado, o sindicato a que pertencia, a função que ocupava, que trabalhadores representava, se efetivos ou terceirizados, etc. Portanto, antes de realizar a entrevista, procurávamos analisar que questões, dentro do roteiro básico, eram mais pertinentes aquele que seria entrevistado. Não obstante, o roteiro foi utilizado apenas como deflagrador das discussões, e obviamente para não esquecer questões importantes a ser contempladas. No entanto, procurávamos estar sensíveis a outros tipos de questões que a situação de entrevista sugeria e, desse modo, obtivemos informações sobre aspectos que não prevíamos que iriam ser abordados. No caso dos terceirizados, entretanto, incluímos questões que não estavam contempladas no roteiro básico. Os dois roteiros poderão ser consultados no anexo I.

CAPÍTULO V

O MODO DE GESTÃO DA SEGURANÇA

Nesse capítulo procuramos, a partir de algumas fontes, construir a perspectiva gerencial no que toca a relação entre terceirização e segurança no trabalho. Apesar desse esforço, somos conscientes das perdas que o conteúdo desse capítulo sofreu em função da impossibilidade de entrevistar os gerentes da Refinaria Duque de Caxias-REDUC. O capítulo está estruturado do seguinte modo: no primeiro tópico traçamos um perfil da REDUC, situando a sua importância na cadeia petrolífera; no segundo tópico, discutimos, a partir de pesquisa realizada por Rocha (1996) com gerentes da Unidade de Exploração & Produção da Petrobrás (Rocha, 1996), em que medida a terceirização se integra à estratégia empresarial. Embora tal estudo tenha ocorrido num outro segmento da indústria do petróleo, os seus resultados parecem refletir, sem diferenças marcantes, a realidade das refinarias brasileiras, particularmente da REDUC. No terceiro tópico, procuramos caracterizar o processo de terceirização da REDUC. O quarto tópico é dedicado a descrição do processo de contratação na Petrobrás, ao mesmo tempo em que discutimos algumas dificuldades que essa empresa enfrenta, em relação ao setor privado, em decorrência de sua condição de estatal. No quinto tópico entramos propriamente na caracterização do Modo de Gestão da Segurança, a partir de alguns instrumentos normativos que tocam mais diretamente a questão da terceirização, a saber: a política de meio ambiente e segurança industrial da Petrobrás e as diretrizes para segurança de contratadas; o modelo de contrato de prestação de serviços; as normas de segurança industrial e saúde Ocupacional para contratadas; a estrutura de segurança da Petrobrás e REDUC e finalizando, fazemos uma discussão sobre dados de acidentes com terceirizados na REDUC em 1997, a partir da pesquisa de Souza (2000). Acreditamos que esse esforço de discriminar o prescrito revela-se importante tanto na compreensão da lógica que preside a sua construção, quanto na confrontação com a visão dos outros atores sociais abordados nessa investigação.

5.1 Situando a importância da Refinaria Duque de Caxias – REDUC - na cadeia petrolífera

A Refinaria Duque de Caxias – REDUC, localizada em Campos Elíseos, no Município de Duque de Caxias, região metropolitana de Rio de Janeiro, foi inaugurada em 20 de janeiro de 1961 pelo então Presidente Juscelino Kubitschek, tendo iniciado sua produção em setembro do mesmo ano. É a primeira refinaria cuja construção foi iniciada pela própria Petrobrás e quando entrou em operação tinha capacidade para processar 14.300 m³/d (89 mil bpd). Atualmente processa 36.000 m³/d (230 mil bpd), sendo a terceira em capacidade de refino no país. Na REDUC estão também instaladas duas unidades de tratamento de gás natural, que processam 4 milhões de m³/dia (Gazeta Mercantil, 1999).

Quadro I - Perfil da Refinaria Duque de Caxias

DADOS	UNIDADE DE MEDIDA	
Localização		Duque de Caxias
Início da operação		1961
Área do terreno	m ²	13.583.720
Capac. Inicial	m ³ /dia	14.300
Capac. Atual	m ³ /dia	36.000
Tancagem existente		
Petróleo	m ³	1.042.018
Derivados e outros	m ³	1.854.265

Fonte: Gazeta Mercantil, 1999

O petróleo bruto, nacional ou importando, é a matéria prima usada nas unidades de processamento da REDUC. Nestas unidades são gerados 57 derivados de petróleo, a exemplo de óleos combustíveis, GLP, gás combustível, gasolina, querosene de iluminação, querosene de aviação, óleo diesel e derivados especiais, como asfaltos, parafinas, naftas, aguarrás mineral, óleos lubrificantes, óleos extensores, óleos para pulverização agrícola, gás sulfídrico, extratos e reformado aromático. Os gases e naftas são consumidos pela indústria petroquímica para a produção de derivados que entram na composição de vários bens de consumo tais como, borracha sintética, plásticos, tintas produtos farmacêuticos, cosméticos, produtos alimentícios, roupas sintéticas e muitas outras (REDUC, s/d).

Para produzir tamanha variedade de produtos, a REDUC conta com 27 unidades industriais, duas centrais termelétricas, um sistema de tratamento de efluentes e um parque de

armazenamento composto de 300 tanques destinados a estocar petróleo cru, produtos intermediários e produtos acabados. Possui, ainda, 6 caldeiras, 45 fornos, 1.304 bombas, 893 permutadores de calor, 518 vasos de pressão e 17.803 instrumentos de controle. É uma das refinarias com maior capacidade de transformação de produtos básicos de refino em derivados de maior valor agregado, com destaque para as unidades de hidrotreatamento. Desde 1981, a refinaria está sendo adaptada para trabalhar com os óleos pesados produzidos na Bacia de Campos.

A refinaria recebe óleo bruto por dutos dos campos de produção da Bacia de Campos e dos terminais da Baía de Ilha Grande, em Angra dos Reis (RJ) e Campos Elíseos. Eventualmente a REDUC pode ser suprida pelos terminais de Ilha D'água (Torguá-Terminais e oleodutos do Rio de Janeiro e Minas Gerais). O escoamento da produção se dá por dutos para as bases de distribuição de combustíveis, de engarrafamento de GLP, Aeroporto do Galeão (que recebe o querosene de aviação), a Petroflex (óleo combustível) e, através de um gasoduto, para a distribuidora de Gás CEG e para diversas indústrias dos Estados do Rio de Janeiro e São Paulo. A REDUC está interligada com as refinarias paulistas por meio do poliduto OSRIO, por onde são transportados derivados de petróleo e álcool.

Quadro II - REDUC – Principais Interligações

INTERLIGAÇÃO	PRINCIPAIS PRODUTOS	
Recebimento		
GEMAC Macaé	Petróleo	
GEBIG Ilha Grande	Petróleo	
GEGUA Ilha D'água	Derivados de Petróleo	
GECAM Campos Elíseos	Petróleo/Diesel	
Escoamento		Clientes
PETROFLEX	Óleo combustível	Petroflex
AIRJ Aeroporto do Galeão	Querosene de aviação	Cias. Distribuidoras
OSRIO Oleoduto SP-RIO	Gasolina, Diesel, Álcool Anidro e Hidratado, Propano intermediário	Petrobrás
Base de Distribuição de Derivados	Óleo combustível, Gasolina, Diesel, Querosene, Óleos Básicos, Álcool Hidratado	BR, Texaco, Esso, Shell, Ipiranga, Wal
Rio de Janeiro	Gás Natural e Nafta	CEG
Base de Distribuição de GLP	GLP	Supergasbras, Copagas, Minasgás, Nacional Gás, Agipliquigás, Nutrigás

Fonte: Gazeta Mercantil, 1999

Tais características, portanto, reservam a REDUC um lugar de destaque entre as refinarias brasileiras, especialmente porque está em ligação direta com os campos de produção da Bacia de Campos, responsável por grande parte do petróleo produzido no país.

5.2 Terceirização na Petrobrás: redução de custos ou opção estratégica?

No seu estudo Rocha (1996) utilizou, para analisar a unidade de Exploração & Produção da Petrobrás, uma tipologia da terceirização a partir de duas dimensões. Na primeira delas, cujo critério é a amplitude, três modalidades se destacam: a terceirização inicial, que ocorre nas áreas de apoio indireto à produção; a terceirização intermediária, que envolve o apoio direto à produção e a terceirização avançada, cujo objeto é a área produtiva. Quanto à finalidade, a terceirização pode ser classificada em: contingente, em que a externalização da produção é orientada basicamente pela redução de custos, e estratégica, onde as razões motivadoras são os ganhos de competitividade e qualidade.

Segundo Rocha (1996) os fatores que mais limitam a terceirização na unidade de E&P são: a falta de qualidade dos prestadores de serviços (59% das respostas), a legislação específica de contratações (47%) e a legislação trabalhista (41%). Além desses, foram apontados o aumento dos custos operacionais (65%) e a dificuldade no gerenciamento do pessoal (41%). O alto percentual atribuído à falta de qualidade dos prestadores de serviços contrasta com tudo o que apregoa a literatura gerencial sobre a questão, já que a opção pela terceirização responde a uma busca de especialização, portanto, de melhoria da qualidade dos produtos e serviços. Outro efeito que chama atenção é o aumento dos custos operacionais, apontados por 65% dos entrevistados, ou seja, mesmo considerando que a terceirização seja, nesse caso, encarada apenas como instrumento de redução de custos, os resultados obtidos são demasiado frustrantes a ponto, inclusive, de desaconselhar o uso de tal recurso.

A baixa qualificação dos prestadores de serviços, referida acima como o principal fator inibidor da efetividade das terceirizações, conduz os gerentes a assumir duas posturas: *“a exigência de qualificação mínima exigida em contrato e a transferência de know-how para as empresas terceiras”* (Rocha, 1996:117). A terceirização é, como vimos, associada a busca de parceiros especializados para as atividades que escapam a vocação da empresa. O fato da transferência de *know-how* estar ocorrendo no sentido inverso, ou seja, da contratante para as contratadas é, no mínimo, um atestado de incapacidade do mercado em atender as demandas da contratante, ou então, a prova de um sub-investimento em capital humano por parte das contratadas.

No que tange a amplitude, 20.4% das terceirizações podem ser classificadas de iniciais (apoio indireto à produção), 73.5% de intermediárias (apoio direto à produção) e 6.1% de avançadas (área produtiva). O que surpreende nesse dado é a concentração das terceirizações no nível intermediário, quando o habitual é a concentração no nível inicial. A área de manutenção responde, certamente, por esse alto percentual nas terceirizações intermediárias.

Rocha (1996) não constatou qualquer indício de conexão entre a política de terceirização e a estratégia mais ampla da empresa. Nas entrevistas com os gerentes da Petrobrás, não obstante a empresa contar com um número expressivo de contratos de terceirização, *“ficou clara a consciência do uso insuficiente da terceirização, restrita a instrumento externalizador de custos...”* (Rocha, 1996:6). Apesar da terceirização ser reconhecida, pela maioria dos gerentes, como um bom instrumento estratégico *“não há indícios, nos contratos e questionários, de que houve estipulação de uma política de terceirizações definida, que busque uma estratégia sustentável de otimização do desempenho global”* (Rocha, 1996:102-103).

Segundo a finalidade, os percentuais encontrados foram os seguintes: 87.8% das terceirizações são contingentes, motivadas apenas pela redução de custos, enquanto que apenas 12.2% são consideradas estratégicas. Esse dado não surpreende o autor, já que o percentual de terceirizações estratégicas é, em geral, baixo se comparado ao das contingentes. Não obstante, chama atenção os 87.8% atribuídos às terceirizações contingentes, o que confirma um uso pouco estratégico desse recurso.

A análise dos contratos concluiu, entre outras coisas, que a avaliação prevista no encerramento de cada contrato, quando é feita, atende estritamente a um ritual burocrático. Tal fato sinaliza o pouco crédito concedido a esta ferramenta no aperfeiçoamento dos processos de contratação. Sinaliza, também, a ausência de uma política que contemple a qualificação profissional dos terceiros como um elemento importante na estratégia de terceirização. Uma das recomendações que Rocha (1996) extrai de seu estudo diz respeito a necessidade de aprimorar os mecanismos de avaliação, possibilitando, assim, um melhoramento contínuo do desempenho das contratadas.

Embora o processo de terceirização não tenha acarretado demissões, Rocha (1996) não constatou qualquer preocupação gerencial com os seus efeitos sobre as pessoas, consideradas agentes passivos no processo. Por conta disso, a maior parte dos entrevistados encara como negativas as iniciativas de terceirização na Petrobrás. Além disso, na maioria dos casos, não foram registradas negociações com os sindicatos a respeito da introdução das terceirizações. Esses dados confirmam, portanto, um estilo empresarial pouco permeável à negociação com

os trabalhadores e suas representações na introdução de inovações tecnológicas e organizacionais.

Segundo os gerentes entrevistados por Rocha (1996), a estrutura organizacional ou os processos produtivos tiveram pouca influência na opção gerencial pela terceirização e, inversamente, estes poucos foram afetados pelas terceirizações. Não houve, igualmente, qualquer alteração cultural em função dos processos de terceirização, como seria de se esperar. Esses dados reforçam a observação anteriormente feita no sentido de que a terceirização, nesse caso, é encarada como um apêndice na estrutura organizacional, um processo com vida independente, cuja interferência no funcionamento da contratante é nula. A realidade, entretanto, desmente tal equívoco.

Na percepção dos gerentes, a implantação da Qualidade Total não se deu de forma articulada com a terceirização, o que significa dizer que são processos que tem vida própria dentro da empresa. Sugere o autor que sejam estabelecidos mecanismos para avaliar de que modo a terceirização estaria influenciando, positiva ou negativamente, a qualidade almejada pela empresa.

Por fim, a terceirização, embora avaliada pelos gerentes como um bom instrumento estratégico, tem, entretanto, sua efetividade prejudicada por mecanismos legais que inibem a atuação dos gerentes, além da carência de um mercado fornecedor qualificado. A lei 8666/93, analisada mais detidamente no tópico seguinte, foi considerada o fator principal na definição das formas de terceirização possíveis de serem aplicadas na empresa. Esta lei, em geral, favorece a priorização do fator preço na avaliação das concorrências, o que obviamente, se choca como uma política de qualidade. Além disso, o governo interfere diretamente na política de pessoal das estatais, estabelecendo sistemáticas de admissão, demissão, treinamento, negociações salariais, o que obviamente levou a empresa a encarar a terceirização mais como uma forma de driblar os mecanismos legais, atendendo suas necessidades de pessoal, do que como um elemento de uma estratégia global.

5.3 A terceirização na REDUC

A terceirização nas refinarias brasileiras, conforme já apontado anteriormente, foi inicialmente aplicada aos serviços de apoio e posteriormente, em função da redução de efetivos, estendeu-se aos serviços de manutenção. O bloqueio à entrada na refinaria não permitiu, como era a idéia original, o acesso aos números sobre a evolução da terceirização na REDUC, especialmente na década de 90. Entretanto, dados de Duarte (1994) mostrados na

Tabela I, embora restritos ao período 1990-1993, permitem dimensionar o alcance da terceirização na refinaria. Segundo esse autor, a terceirização começou a partir das paradas de manutenção das unidades, envolvendo inicialmente apenas os executantes. Mais recentemente é que a supervisão e o planejamento dos serviços de manutenção passaram ao controle das terceiras.

Tabela I - Efetivo total (pessoal próprio e subcontratados) da refinaria do Estado do Rio de Janeiro de 1990-1993

ANO (mês de dez)	SUBCONTRATADOS			PESSOAL	TOTAL
	Permanentes	Temporários	Sub-total		
1990	2327	1026	3353	2451	5804
1991	2260	2099	4359	2399	6758
1992	2039	1226	3265	2435	5700
1993	1964	917	2881	2416	5297

Fonte: Duarte, 1994

Outros dados, originados de investigação na REDUC (FIOCRUZ, 1998), espelham a realidade da refinaria em 1997. O quadro I, por exemplo, fornece um mapa das áreas terceirizadas até aquele momento. Como se pode observar, a manutenção encabeça a lista, já que envolveu o maior número de empresas, 40 no total, que empregaram, ao longo de 1997, 2.480 empregados. O segundo lugar em número de empresas, 7 no total, pertence à construção civil, que empregou 198 empregados. Tais dados confirmam, portanto, as posições de destaque, entre as atividades terceirizadas, da manutenção, seja aquela que se desenvolve de forma permanente ou intermitente (como no caso das paradas), e das obras de construção civil, além obviamente das atividades de apoio indireto à produção, objeto natural da terceirização, a exemplo de conservação, transporte de pessoal, alimentação, entre outras. Embora esse quadro não revele a dimensão do fluxo de entrada e saída de empresas e trabalhadores ao longo do ano, serve de demonstração do alcance da terceirização na refinaria.

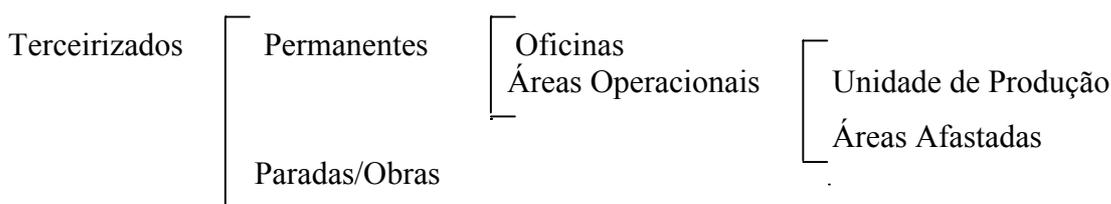
Tabela II - Subcontratadas e Empregados por Atividade Em 1997

ATIVIDADE	NÚMERO DE EMPRESAS	NÚMERO DE EMPREGADOS
Manutenção	40	2480
Construção civil	07	198
Assessoria	02	10
Conservação	04	215
Consultoria	01	01
Informática	01	07
Engenharia	02	59
Topografia	01	08
Projetos de Construção civil	01	38
Transporte de pessoal	04	135
Projetos e detalhamento	01	08
Assistência técnica	01	07
Apoio Administrativo	02	69
Locação de Veículos	04	38
Projetos de engenharia	01	05
Cópias	01	06
Alimentação	01	87
TOTAL	74	3371

Fonte: FIOCRUZ, 1998

Quanto à manutenção, atividade focalizada nessa tese, podemos identificar, a partir da Figura V, as diferentes formas de inserção da força de trabalho terceirizada. A fragmentação é, portanto, uma realidade entre os próprios terceirizados da manutenção. De um lado, existem os permanentes, que abrange seja os que atuam internamente, nas oficinas de manutenção, seja externamente, nas áreas operacionais, tanto nas unidades de produção da refinaria, como em áreas afastadas.

Figura V - Formas de inserção da força de trabalho



Apesar das mudanças periódicas de contrato, estes terceirizados permanecem exercendo suas atividades na refinaria, mudando apenas de patrão ou de “macacão”, conforme expressão dos próprios terceirizados. A experiência profissional, a qualidade técnica do trabalho, o pronto atendimento as necessidades do serviço, até mesmo a indicação de funcionários da Petrobrás, estão entre as razões alegadas para justificar tal permanência. Entretanto, o custo para que esse terceirizado se mantenha “estável” é altíssimo. Por exemplo, férias é algo fora de cogitação, seja porque o serviço impõe a sua presença constante na refinaria, seja porque os contratos são encerrados antes mesmo que se complete um ano de trabalho, iniciando-se em seguida uma nova relação empregatícia. Apesar disso, como veremos em detalhes no próximo capítulo, a “*estabilidade*” desses permanentes em nada se assemelha aquela dos trabalhadores próprios, o que significa dizer que, por força da redução de efetivos que atinge não apenas o núcleo estável da Petrobrás, mas também os terceirizados, esses “permanentemente” podem, subitamente, ser incorporados ao contingente de temporários. Tal travessia, inclusive, tem se tornado cada vez mais freqüente. O Quadro II, construído a partir de informações prestadas pelos próprios trabalhadores, permite aquilatar o avanço da terceirização na manutenção permanente. Do total de trabalhadores ocupados nessa atividade, em torno de 779, 71.3%, ou seja, 555 trabalhadores, já eram terceirizados.

Tabela III - Distribuição efetivos/ terceirizados do quadro permanente da área de manutenção

OFICINAS	EFETIVOS	TERCEIRIZADOS	TOTAL
Instrumentação	30	60	90
Elétrica	10	40	50
Man.complementar	85	335	420
Mecânica	99	120	219
TOTAL	224 / 28,7%	555 / 71.3%	779

Fonte: FIOCRUZ, 1998

O outro lado é o da provisoriedade, da instabilidade, da intermitência, enfim, dos terceirizados que atuam nas situações de paradas e obras de construção civil, seja na REDUC, seja em outras refinarias, seja ainda em outros segmentos da indústria do petróleo e até na indústria petroquímica. É, portanto, uma mão de obra móvel, que se desloca até onde exista trabalho. Ultimamente essa fração dos terceirizados tem crescido de forma assustadora, seja em razão da política do menor preço que enxuga as equipes de trabalho das terceiras, seja pela retração dos investimentos na refinaria, seja ainda pelo fechamento de outras frentes de trabalho existentes no Rio de Janeiro (como é o caso da indústria naval). Nas paradas de manutenção, como vimos no capítulo I, as unidades de produção são desmontadas e remontadas num prazo que varia de 30 a 60 dias em média. Quanto às obras de construção civil, estas abrangem tanto as novas construções como modificações na estrutura das unidades de produção existentes (os chamados revamps). Essa majoritária fração dos terceirizados é, sem dúvida, a que experimenta as condições de trabalho mais degradantes, sob qualquer ângulo que se queira focalizar, conforme veremos no capítulo a seguir.

5.4 O processo de contratação

Antes de discutir propriamente o processo de contratação na Petrobrás, resgato brevemente as diversas formas de contratação que foram ao longo do tempo se sucedendo nessa empresa.

A filosofia de contratação na Petrobrás passou ao longo do tempo por diversas fases. Num primeiro momento, o modelo adotado foi o de contratação por administração. Nele, o prestador de serviços comparecia à empresa ao final de cada mês para receber uma determinada fatura, que incluía gastos com salários, encargos sociais, materiais, etc., enfim tudo o que tivesse sido consumido, durante o mês, naquela prestação de serviços. A empresa, obviamente, analisava a fatura e a pertinência dos gastos realizados, e depois disso, efetuava o pagamento devido. Tal procedimento trazia dificuldades ao planejamento financeiro da empresa, pois o valor dessa fatura sofria alterações a cada mês. Esse tipo de contratação, inclusive, veio a ser posteriormente proibido em lei.

Os inconvenientes do modelo acima conduziram a adoção de um segundo modelo, ou seja, o de contratação por homem-hora. Nele, a empresa pagava o homem-hora à sua disposição. O controle da produtividade, a fiscalização do trabalho era de inteira responsabilidade da Petrobrás que, por conta disso, obrigava-se a manter um acompanhamento constante do desempenho do contratado, tanto para fornecer os meios de

que necessitasse, como para garantir que não houvesse desperdício de tempo e, portanto, a empresa não tivesse que pagar por um tempo não trabalhado efetivamente.

Uma terceira modalidade substituiu a do pagamento por homem-hora: a do pagamento por serviço. Inicialmente esse pareceu um modelo definitivo, já que o ganho financeiro da contratada dependia de sua produtividade. As dificuldades apareciam, entretanto, quando o serviço envolvia mínimos detalhes, tornando complexa a sua medição pela fiscalização. Além do mais, o número de fiscais disponíveis era reduzido, o que inviabilizava ainda mais a sua aplicabilidade.

Partiu-se, então, para um quarto modelo, que é o de disponibilidade, hoje em vigor. Nele se estabelecem metas com indicadores previamente definidos, tanto para os serviços em si, como para outras dimensões relacionadas, tais como segurança, ambiente, entre outras. Esse modo de funcionamento facilitou o processo de fiscalização, na medida em que esta já não era mais realizada item a item, mas a partir dos resultados nos indicadores especificados. Os fiscais, obviamente, acompanham o desenrolar do serviço, porém a medição é feita de uma forma seletiva, em momentos determinados. Entretanto, a limitação desse modelo se apresenta quando o serviço exige interfaces com outras especialidades que, em geral, operam de forma compartimentada.

Um outro modelo que está sendo praticado no mercado internacional e que parece estar se impondo gradualmente é aquele em que a manutenção deixa de funcionar a partir de uma multiplicidade de empresas atuando de forma isolada, quando muitas vezes os serviços exigem justamente o inverso, mas através de uma única empresa que assume toda a gestão da manutenção de uma planta de processo, interferindo, inclusive, na operação dessa planta, já que muitos problemas de manutenção têm origem numa operação indevida. Portanto, uma empresa que possa gerir as múltiplas interfaces que a manutenção exige, inclusive subcontratando outras empresas especializadas.

Para descrever o processo de contratação na Petrobrás me baseio no estudo de Gomes (1997) a respeito dos fatores que afetam as relações entre o setor privado prestador de serviços e a Petrobrás na unidade de Exploração & Produção da Bacia de Campos. Em seu estudo, Gomes (1997) preocupou-se exclusivamente com os contratos de prestação de serviços, excluindo os de compra de material, e pesquisou tanto os gerentes da Petrobrás como os das contratadas. Apesar de ocorrido num outro segmento da indústria do petróleo, o seu conteúdo, particularmente no que tange a política de contratação e seus procedimentos, aspecto que aqui nos interessa, também se aplica às refinarias da Petrobrás.

No caso da empresa estatal, ela está submetida ao princípio da legalidade, que distingue o Direito Público do Direito Privado, ou seja, ao Estado só é permitido agir nos termos da Lei, enquanto que à empresa privada é permitida qualquer ação desde que não vedada em lei. De acordo com Gomes (1997), o fato de a Petrobrás ser obrigada a submeter-se as regras do Direito Público implica em múltiplos constrangimentos na sua relação com as prestadoras de serviços, por conta da rigidez e da pouca liberdade de decisão.

Segundo Di Pietro (apud Gomes, 1997:65) a Constituição de 1988 tratou de forma igualitária todas as empresas públicas, ignorando não apenas a distinção entre aquelas de direito público ou privado, como o tipo de atividade desenvolvida, ou seja, serviço público ou atividade econômica. Desse modo, todas passaram a receber o mesmo tratamento em aspectos do tipo: servidores públicos, contratos, licitação, controle, limitações financeiras e orçamentárias.

O artigo 37 da Constituição estabelece que a Administração Pública, seja ela direta, indireta ou fundacional, de quaisquer dos poderes da União, dos Estados, Distrito Federal e Municípios, deverá se pautar por princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade. Tais princípios inspiraram a instituição do procedimento licitatório, cuja finalidade é controlar a utilização dos bens públicos, impedindo soluções particularizadas e que não tenham como critério o interesse geral.

Segundo Meirelles (apud Gomes, 1997: 66-67)

Licitação é o procedimento administrativo mediante o qual a Administração Pública seleciona a proposta mais vantajosa para o contrato de seu interesse. Visa a propiciar iguais oportunidades aos que desejam contratar com o Poder Público, dentro dos padrões previamente estabelecidos pela Administração, e atua como fator de eficiência e moralidade nos negócios administrativos. É o meio técnico-legal de verificação das melhores condições para execução de obras e serviços, compra de materiais e alienação de bens públicos. Realiza-se através de uma sucessão ordenada de atos vinculantes para a Administração e para os licitantes, sem observância dos quais é nulo o procedimento e o conjunto subsequente.

Até 1967 as licitações públicas eram regidas pelo Código da Contabilidade Pública da União e seu Regulamento, ambos de 1922. A partir de 1967 passaram a ser reguladas pelo Decreto Lei 200/67, de 25.02.67, que vigorou até 1986, quanto então um novo Decreto Lei, de nº 2.300/86, de 21.11.86, modificou as regras então vigentes. Atualmente as licitações se encontram sob a égide da Lei 8.666/93, de 21.06.93, alterada pela Lei 8.883/94, de 08.06.94. Segundo Gomes (1997) a legislação ordinária em vigor burocratizou excessivamente o processo licitatório, impondo o mesmo procedimento para todas as entidades da administração Pública, sejam elas diretas ou indiretas. Isso representou um tremendo

retrocesso em relação ao decreto Lei nº 2.300/86, que admitia a adoção de procedimentos simplificados. Embora as empresas públicas com atividade econômica fossem obrigadas a licitar suas contratações, elas poderiam fazê-lo através de procedimentos simplificados, regidos por regulamentos próprios, devidamente publicados no Diário Oficial da União.

A licitação pública reduz o poder de barganha das empresas públicas ante o mercado. No caso da empresa privada, a escolha do contratado pode ocorrer segundo dois modelos principais: o de cotação, em que apenas o preço é considerado, ou o preço conjuntamente com outras variáveis (prazo, qualidade, etc) e o de negociação, onde não existem a priori regras rígidas sobre procedimentos e especificações, sendo, por isso, o modelo mais aplicado. No caso da licitação é nula a margem de negociação, ou seja, tudo deve ser rigorosamente previsto no edital, que não pode sofrer alterações, a não ser por um ato público da Administração. (Gomes, 1997)

Tal situação é descrita com precisão por Dallari (1993, apud Gomes, 1997:70):

Enquanto particulares podem fazer tudo aquilo que a lei não proíbe, a Administração somente pode fazer aquilo que a lei determina. Os interesses privados são disponíveis, mas os interesses públicos são indisponíveis. Os particulares escolhem livremente seus co-contratantes, mas a Administração não tem liberdade de escolha. Os particulares negociam livremente os termos contratuais, mas a Administração somente pode contratar nos termos da licitação que precedeu o contrato e com estrita observância dos termos e condições contratuais estabelecidos em lei.

Segundo Rocha (1996) a Lei 8666/93 é talvez o fator mais importante na definição das formas de terceirização possíveis à empresa pública. Esta lei, com raras exceções estabelece o fator preço como determinante no processo de avaliação das concorrências. No seu entender, isso pode inviabilizar contratos com empresas que apresentem diferenciais não quantificáveis, em função de ações judiciais que fatalmente ocorrerão.

A realização de uma licitação exige o atendimento a uma série de procedimentos. Primeiramente, deverá ser escolhida a modalidade de licitação a ser adotada, dentre as que são definidas em lei (art. 22 da Lei 8.666/93), ou seja: concorrência, tomada de preços, convite, concurso, leilão. No caso dos contratos de prestação de serviços, em geral, o concurso e o leilão não costumam ser adotados. Em relação as três modalidades iniciais - concorrência, tomada de preços e convite - o que as diferencia é o valor pretendido para os serviços a serem contratados. No primeiro caso, aplicado à contratações de grande monta, podem participar quaisquer empresas interessadas, desde que atendam os requisitos mínimos estabelecidos; no segundo caso, relativa a contratações de valor intermediário, participam apenas empresas

previamente cadastradas e no último caso, apropriado para pequenas contratações, participam empresas cadastradas ou não, mas que estejam capacitadas.

Anteriormente a legislação em vigor, era facultada às empresas públicas com atividade econômica, a definição de regras internas próprias, consubstanciadas nos chamados “Manuais de Contratação”. Tais manuais, entretanto, sofreram severas críticas externas por serem mais “flexibilizados” em relação ao que a lei apregoava. A lei 8.666/93, entretanto, inviabilizou tais práticas, pois o seu cumprimento está sujeito à fiscalização, não apenas dos próprios licitantes, como dos Tribunais de Conta e do público em geral.

Os tipos de licitação adotados atualmente são: menor preço, melhor técnica e melhor técnica e menor preço. No primeiro caso, apenas as vantagens econômicas das propostas são consideradas, sendo o mais simples de elaboração e o mais praticado na esfera pública. No segundo caso, apropriado para serviços de alta complexidade e especialização, o fator determinante é a técnica, podendo-se aprovar uma proposta que não seja a de menor valor. Finalmente, no último caso, pertinentes também aos serviços de natureza intelectual e complexo, faz-se a escolha da proposta mais barata dentre as que atenderam as exigências técnicas detalhadas no Edital, ou seja, a técnica é o filtro inicial, quando então se escolhe aquela que apresentar o menor preço.

O procedimento licitatório inicia-se com a abertura de um processo, autorizado pelo gerente responsável, que procede a respectiva alocação de recursos. Em seguida, são elaborados os documentos que irão compor o processo – edital, planilhas, propostas, contrato, anexos e tudo o mais que for necessário. Essa é a fase interna da licitação. Já a fase externa envolve a: publicação do edital/convite; o recebimento da documentação e propostas; a habilitação dos licitantes (o atendimento aos requisitos mínimos constantes do Edital); o julgamento das propostas e a adjudicação e homologação.

Sendo a Petrobrás uma empresa pública de economia mista e que desenvolve uma atividade econômica, ela está sujeita ao regime jurídico das empresas privadas, conforme está expresso no art. 173, parágrafo 1º da Constituição Federal. Ao mesmo tempo, o artigo 37 estabelece a obrigatoriedade da licitação para a administração pública, situação que configura uma certa contradição. Por conta disso, a Petrobrás viu-se obrigada a publicar editais de licitação para todas as suas contratações, ou seja, o que antes podia ser regulado por manuais internos, deixou de sê-lo com a Lei 8.666/93.

Tal situação só pode ser amenizada com o decreto-lei 2745, que saiu após a Lei de regulamentação do Setor Petróleo, e que permitiu um procedimento simplificado de licitação

para a Petrobrás. Essa maior flexibilidade de negociação, entretanto, não altera o princípio constitucional que permanece sendo o de licitar.

O Quadro III discrimina as principais etapas de um processo típico de contratação na Petrobrás, juntamente com os fatores internos que geram ou permitem a sua realização.

As etapas do processo de contratação

1. Solicitação para contratar: o processo de contratação tem início a partir da identificação de uma necessidade de realização de um determinado serviço. Se o setor não dispuser dos recursos, materiais e humanos, para realiza-lo, precisará contratar terceiros para tanto. Deverá, portanto, emitir um documento intitulado “*Solicitação e Autorização para Contratar*” (SAC), no qual deverá constar toda a informação pertinente para que o órgão de contratação possa conduzir a licitação.
2. Levantamento de dados e valor: nessa etapa é feita a especificação e o detalhamento do serviço de modo que os proponentes saibam precisamente o que deve ser feito. Além disso, é preciso conhecer o custo do serviço e se há disponibilidade orçamentária por parte do órgão interessado. Nessa etapa o grau de envolvimento do setor solicitante é bastante elevado, pois só ele é capaz de definir com precisão sua necessidade.
3. Preparação do Edital: o edital ou até mesmo o convite são elaborados pelo setor de contratação. Nele deve constar a documentação mínima prevista na legislação e o que mais for julgado necessário. Em seguida, a documentação deverá ser analisada pela área jurídica que emitirá um parecer com as recomendações cabíveis.
4. Divulgação: Nesta etapa são publicados e/ou afixados os editais e os convites. Esse é, também, o momento para que os prováveis licitantes esclareçam todas as suas dúvidas.
5. Recebimento das propostas: Para receber as propostas dos licitantes é nomeada uma comissão composta de três membros, coordenada por um empregado do setor de contratos ou do órgão usuário dos serviços. A documentação entregue pelos licitantes é verificada para ver se está de acordo com o edital, sendo as irregularidades analisadas caso a caso.
6. Análise e julgamento: Concluída a habilitação dos licitantes e resolvidos os eventuais recursos, a comissão irá analisar e, de acordo com os critérios previstos no edital, deverá decidir a melhor proposta, registrando esse resultado num relatório a ser submetido para homologação.

7. **Contratação:** O contrato é, então, assinado pela Petrobrás e pela empresa vencedora. Uma síntese desse documento deverá ser publicado na imprensa oficial. Pela Petrobrás assina o contrato àquele que autoriza a licitação ou a quem é delegada tal responsabilidade. Antes do início dos trabalhos é nomeado o gerente do contrato, que responderá pela Petrobrás junto a contratada quanto à execução do contrato.
8. **Execução:** Nessa fase o gerente de contrato e o(s) fiscal (ais) se responsabilizarão pelo modo como se dará o relacionamento entre as empresas. O estilo da gerência será determinante na forma como os problemas nessa relação serão resolvidos.
9. **Fim do contrato:** Concluído o contrato e recebidos os serviços, o gerente do contrato procede a uma avaliação final da empresa contratada, a partir de critérios do tipo: cumprimento dos prazos, atendimento as solicitações da gerência, qualidade dos serviços, organização, limpeza, etc. O encerramento do contrato é formalizado através de um documento chamado “Termo de Recebimento”, que é assinado pelos contratantes e funciona como uma espécie de quitação geral mútua.

No Quadro III um resumo dessas diversas etapas com os fatores intrínsecos a cada uma delas

Quadro III - Principais fatores de cada etapa do processo de contratação

ETAPA DA LICITAÇÃO	FATORES INTRÍNSECOS
Solicitação para contratar	- necessidade dos serviços - incapacidade de execução com recursos próprios
Levantamento de dados e valor	- especificação técnica - estimativa de custo - alocação de recursos
Preparação do Edital	- legislação - normas internas - minutas modelo
Divulgação	- publicidade no D.O.U. e jornais - afixação em local público - venda ou distribuição - esclarecimento de dúvidas
Recebimento das propostas	- documentação para habilitação - comissão de licitação
Análise e julgamento	- habilitação - critérios objetivos - julgamento de recursos - homologação
Contratação	- assinatura - publicação no D.O.U. - nomeação do gerente do contrato
Execução	- características da gerência - facilidades proporcionadas - irregularidades na execução - consecução do objetivo comum
Fim do Contrato	- recebimento dos serviços - avaliação global - pendências - prejuízos eventuais - relação estabelecida

Fonte: Gomes (1997:81)

5.5 O Modo de Gestão da Segurança

Neste tópico abordamos os principais elementos normativos mais diretamente ligados a questão da terceirização em sua relação com a segurança no trabalho. Desse modo, contemplamos desde a discussão relativa as políticas e diretrizes de Meio Ambiente, Segurança Industrial e Manutenção, passando pela análise do modelo de contrato de prestação de serviços e das Normas de Segurança Industrial e Saúde Ocupacional para contratadas, focalizando, ainda, a ação dos órgãos de segurança, tanto a nível corporativo como local, e culminando com uma análise de acidentes ocorridos com terceirizados na REDUC.

5.5.1 Política de Meio Ambiente e Segurança Industrial e Diretrizes para Segurança de Contratadas

Uma prova de que a terceirização tem adquirido uma dimensão inédita na história da Petrobrás é a incorporação aos princípios e diretrizes de sua Política de Meio Ambiente e Segurança Industrial, um item especificamente dedicado à questão das subcontratadas, qual seja:

Assegurar que as empresas contratadas e aquelas que, eventualmente, utilizam nossas instalações e serviços, adotem padrões para as áreas de meio ambiente, saúde ocupacional e segurança industrial compatível com os utilizados pela Petrobrás.

A inclusão dessa política parte da constatação de uma discrepância entre os padrões de saúde ocupacional, segurança industrial e meio ambiente praticados pela Petrobrás e suas contratadas. Tal evidência parece ser de tal modo incômoda à Petrobrás que ela julgou necessário elaborar um outro documento, as Diretrizes para Segurança das Contratadas (cf. anexo III), onde explicita os mecanismos através dos quais julga ser possível reduzir essa discrepância. Mais uma vez, a divulgação dessas diretrizes na página da Petrobrás na internet demonstra, no mínimo, que o assunto é grande o suficiente para ser desprezado. Adiante comentamos algumas dessas diretrizes.

O que motivou a elaboração dessas diretrizes, conforme está expresso na introdução desse documento, foi a constatação do despreparo de algumas das contratadas no trato da questão segurança. As diretrizes, em sua maioria, preocupam-se com a instituição de dispositivos de controle sobre as práticas de segurança das contratadas. Exemplos disso são a inclusão, nos contratos de prestação de serviços, dos padrões de segurança almejados e das normas de segurança para contratadas; a exigência de apresentação de um plano de segurança previamente a assinatura do contrato; a obrigatoriedade da confecção do resumo mensal de acidentes; a avaliação sistemática dos indicadores de segurança, entre outros.

O cumprimento dessas diretrizes depende basicamente da atuação do gerente de contrato e, mais especificamente, do(s) fiscal(is) por ele designado(s). Nesse sentido, a Petrobrás, ao mesmo tempo em que instrumenta os seus gerentes e fiscais quanto as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, alerta-os sobre a responsabilidade civil e criminal decorrente dos acidentes de trabalho nas contratadas, numa alusão explícita ao que pode acontecer caso não cumpram o seu papel fiscalizador. Inclusive, a própria avaliação de desempenho dos gerentes e fiscais é condicionada aos resultados obtidos pelas contratadas nos indicadores de segurança. A palavra, portanto, que sobressai no conjunto dessas diretrizes é controle, exercido tanto sobre os gerentes e fiscais, como, através destes, sobre as contratadas. No entanto, como ficará claro quando da análise do modelo de contrato, sobre o fiscal de contrato pesam múltiplas responsabilidades, tais como, garantir a qualidade dos serviços prestados, zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos, fiscalizar se as contratadas estão em dia com as obrigações trabalhistas e obviamente certificar-se se o previsto em matéria de segurança está sendo respeitado. Desse conjunto de obrigações, o respeito aos prazos é, certamente, o item que mais consome a atenção dos fiscais, em decorrência dos custos e transtornos ao esquema produtivo que o atraso no cronograma acarreta. Por conta disso, os outros itens têm sua avaliação prejudicada. Além do mais é preciso considerar, como várias entrevistas apontaram, a insuficiência do número de fiscais para dar conta da grande quantidade de empreiteiras.

No que tange a exigência de inclusão dos dados de acidentes com terceirizados nas estatísticas gerais da empresa, veremos, ao analisar o caso da REDUC, que, ainda que esses dados já estejam sendo incorporados, existe uma diferença quanto a metodologia de registro de acidentes aplicadas num e noutro casos, ou seja, o potencial informativo dos dados de acidentes da Petrobrás é largamente superior ao das contratadas. Tal duplicidade metodológica ao que parece, dificulta ou até inviabiliza comparações entre dados de acidentes no interior mesmo da Petrobrás (entre efetivos e contratados), que dirá com o de outras companhias ou associações de companhia, conforme apregoa uma das diretrizes.

Entretanto, segundo um dos entrevistados, tal realidade deverá mudar brevemente. Os recentes vazamentos de óleo e a repercussão negativa que tiveram perante opinião pública fizeram com que a Petrobrás reavaliasse a sua atuação em matéria de segurança e meio ambiente. Um dos desdobramentos desses acidentes, por exemplo, foi a criação de um Programa de Excelência em Saúde, Segurança e Meio Ambiente, onde se prevê a implantação em toda a Petrobrás do Sistema de Gestão Integrada (SGI). No SGI, que integra diversas Normas, como a ISO 14000, a ISO 9000 e a BS 8800 que tratam respectivamente da questão

ambiental, da qualidade e de segurança e saúde, o conceito de força de trabalho adquire uma posição central, tornando sem sentido a abordagem segmentada que ainda baliza a ação em segurança. Desse modo, as ações de segurança deverão ter a mesma qualidade quando aplicadas a efetivos e terceirizados. Os atuais indicadores de desempenho como taxa de frequência com afastamento e taxa de gravidade, que contemplam apenas os empregados próprios, vão estar, futuramente, se referindo a força de trabalho como um todo. O tempo nos dirá, entretanto, se tais mudanças se tornarão realidade.

Com relação a utilização de programas de treinamento de órgãos como SENAI, SESI, SENAC, SESC, entre outros, como forma de melhorar a capacitação profissional dos trabalhadores, os dados das entrevistas com os terceirizados não deram nenhuma indicação de que tal diretriz esteja sendo concretizada. Ao contrário, as intensas jornadas de trabalho, especialmente em situações de parada, não deixam tempo nem disposição aos trabalhadores para frequentar treinamentos desse tipo. Além disso, a preocupação das contratadas em oferecer o melhor preço, de modo a ampliar suas chances de conquista do certame licitatório, faz com despesas dessa natureza sejam sequer cogitadas, pois investir em treinamento, nessa conjuntura, significa, em maior ou menor grau, custos que, se incorporados aos valores dos contratos, fatalmente as excluiriam das licitações. Tal situação revela o caráter contraditório da ação da contratante, pois ao mesmo tempo em que estimula a capacitação profissional, retira as condições para que ela se torne factível, em virtude da política de contratações pelo menor preço.

5.6 O contrato com as empreiteiras

Nesse tópico comento alguns pontos relativos à questões trabalhistas e de segurança no trabalho que constam do modelo de contrato da Petrobrás. A intenção é evidenciar os instrumentos que podem ser acionados na relação com as contratadas.

A principal exigência colocada às contratadas quanto ao tema da Segurança Industrial, Higiene e Medicina do Trabalho, é o cumprimento dos procedimentos constantes das “*Instruções de Segurança Industrial para Contratadas*” (um dos anexos do contrato e cuja análise faremos a seguir).

Quanto à legislação, reza o contrato que “*a contratada deverá apresentar, sempre que solicitada, a documentação relativa a comprovação do adimplemento de suas obrigações trabalhistas, inclusive contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS, para com seus empregados*”. Esse tipo de exigência, como veremos, é recorrente em diversas partes do

contrato. Não obstante, o calote nas obrigações trabalhistas é o tipo de denúncia mais freqüentemente apontado pelos terceirizados e suas representações sindicais.

É obrigação da contratada, também, “*Preservar e manter a PETROBRÁS a salvo de quaisquer reivindicações, demandas, queixas e representações de qualquer natureza, decorrentes de sua ação ou de subempreiteiras*”. Essa exigência objetiva marcar uma distinção entre dois entes jurídicos que entram em relação a partir de um contrato, ou seja: de um lado a contratada, que deve absorver os efeitos de suas ações, e de outro a contratante, que se exime de qualquer responsabilidade, a não ser aquelas previstas em lei. Esse tipo de exigência, ao que parece, traduz o que a literatura registra como uma das conseqüências dos processos de terceirização, ou seja, a transferência de responsabilidades.

De acordo com um dos entrevistados, há uma cautela muito grande na relação com as empreiteiras. A Petrobrás pode interferir até certo ponto no comportamento das empreiteiras, porque, afinal, é sua obrigação fazer com que as leis federais sejam cumpridas no seu território. Ao mesmo tempo, essa ingerência, por força dessa mesma legislação, não pode ultrapassar certos limites. Uma relação muito estreita pode dar uma conotação de vínculo empregatício, situação em que o terceirizado pode pleitear judicialmente a condição de empregado da Petrobrás.

Na parte referente a Preço e Valor, consta que nos preços estabelecidos no contrato estão incorporadas despesas com: mão de obra (inclusive supervisão), direção e administração, acrescida de todos os encargos sociais e trabalhistas (incluindo adicional de periculosidade); EPIs, uniformes, transportes, tributos de responsabilidade da contratada, alimentação. É de se estranhar, portanto, a freqüência de denúncias, tanto por parte dos trabalhadores como de suas representações sindicais, de situações do tipo: não recolhimento das obrigações trabalhistas, cobrança de EPIs nos contra-cheques dos trabalhadores, meios inadequados de transporte e alimentação inadequada.

No que se refere a forma de pagamento, a contratada deverá obrigatoriamente apresentar, mensalmente, quando da emissão do Boletim de Medição (BM)⁶, folha de pagamento de seus empregados e fotocópia do Guia de Recolhimento da Previdência Social (GRPS), devidamente quitada e autenticada. Caso deixe de apresentar a GRPS ou apresente-a sem o devido comprovante, a contratada sofrerá multa no percentual de cinco por cento sobre o valor da fatura. A Petrobrás poderá, também, aplicar multa compensatória de 100% sobre o

⁶ Boletim de Medição (BM) é o documento que atesta o atendimento ao cronograma de serviços no mês e, portanto, o que autoriza o pagamento mensal da fatura de prestação de serviços.

valor do débito, em caso do inadimplemento de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias ou tributárias.

Quanto à fiscalização dos serviços e do atendimento das obrigações contratuais, esta será exercida pela chefia do setor ao qual se liga o contrato, sendo de sua competência designar fiscais ou responsáveis técnicos pela fiscalização, que terão amplos poderes para, entre outras coisas: *“recusar ou sustar, desde que lhe venha ao conhecimento ou esteja dentro de sua capacidade, qualquer serviço executado em desacordo com este Contrato ou que atente contra a segurança do pessoal ou bens da PETROBRÁS e/ou de terceiros”*; *“requerer à CONTRATADA a documentação relativa a comprovação do adimplemento de suas obrigações trabalhistas, inclusive contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS, para com seus empregados”*. O fiscal poderá, inclusive, sustar o pagamento de faturas caso as condições contratuais, obrigações legais ou exigências da fiscalização não forem atendidas pelas contratadas. É também de sua competência proceder a *“... avaliação de desempenho da CONTRATADA, abrangendo os grupos, equipamentos e materiais, recursos humanos, instalações, qualidade e eficácia”*. Os resultados dessa avaliação serão comunicados e consolidados no atestado de execução do serviço.

O gerente de contrato e o(s) fiscal(is) por ele designados são, portanto, as figuras centrais na estrutura de acompanhamento dos contratos. Eles são responsáveis pelo cumprimento das exigências contratuais, o que abrange, como vimos, aspectos como segurança, obrigações trabalhistas, qualidade dos serviços, entre outros. Cabe a indagação se efetivamente estes estão atendendo e de que forma esse amplo leque de responsabilidades e se há a preparação suficiente para decidir sobre aspectos tão diversos. A julgar por situações em que, em decorrência da sobrecarga de trabalho, os fiscais exercem um controle de qualidade bastante seletivo, é de se supor que essa tarefa não esteja sendo cumprida adequadamente.

Na parte que trata da conclusão dos serviços, consta que *“a aceitação definitiva dos serviços dar-se-á na conclusão total dos mesmos e após assinatura, pelas partes contratantes, do Termo de Recebimento Definitivo (TRD)”*. Entretanto, a emissão do TRD estará condicionada a resolução de todas as pendências apontadas pela fiscalização. É de se prever, portanto, que previamente a assinatura do TRD, uma minuciosa checagem seja feita de modo a assegurar a regularidade da contratada frente a todas as exigências contratuais.

A rescisão de contrato pela Petrobrás se justifica em caso de inobservância de exigências contratuais, especificações, projetos ou prazos. A rescisão poderá, também, ser aplicada nas situações em que houver a *“subcontratação total ou parcial de seu objeto, a associação da contratada com outrem, a cessão ou transferência, total ou parcial, bem como*

a fusão, cisão ou incorporação, não admitidas no Edital e no Contrato”. Existem diversas denúncias de “quarteirização” (subcontratação em cascata) no interior da refinaria. Tal situação repercute diretamente nas condições de trabalho dos terceirizados, especialmente daqueles que se encontram em níveis inferiores da subcontratação. A pergunta que naturalmente se coloca é a seguinte: como tal tipo de situação pode ocorrer, quando o próprio contrato julga de uma gravidade tal essa situação a ponto de puni-la com a própria rescisão do contrato. Por fim, a Petrobrás poderá, também rescindir o contrato no caso da contratada deixar “.. .de apresentar a comprovação de adimplemento das obrigações trabalhistas, inclusive contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS, para com seus empregados, quando solicitada pela fiscalização, ou se comprovado tal inadimplemento”. É de se estranhar, portanto, que uma exigência tão recorrente em várias cláusulas do contrato, ainda assim sejam desrespeitadas. Isso nos leva a uma hipótese: os instrumentos legais existem, porém inexistem as condições organizacionais para sua aplicação.

5.7 Normas de Segurança Industrial e de Saúde Ocupacional para Contratadas

Como vimos, a obrigação principal da contratada é cumprir o Plano Básico de Segurança Industrial e Saúde Ocupacional, cujo roteiro contempla, basicamente, os seguintes pontos: treinamento; padrões mínimos de segurança; acidentes; higiene no trabalho e calendário de reuniões de segurança. No que se refere ao treinamento, devem estar previstos tanto os treinamentos iniciais, aplicados quando da admissão de empregados, quanto as reciclagens periódicas. Os padrões mínimos de segurança referem-se a identificação, para cada tipo de serviço e função, dos equipamentos de proteção necessários e das recomendações de segurança cabíveis. Quanto às inspeções de segurança industrial, o plano deve especificar a maneira, periodicidade, os itens a serem analisados e a forma de divulgação dos resultados. Quanto aos acidentes, deverão estar especificados os procedimentos imediatos a serem adotados em caso de acidente, as rotinas para preenchimento do relatório “*Comunicação de Acidente de Trabalho com Firma Empreiteira*” e a forma de divulgação dos resultados. Por último, o plano deve conter um calendário de reuniões da CIPA ou, em caso de não obrigatoriedade de constituição da CIPA, um calendário de reuniões mensais em torno do tema da segurança Industrial.

A contratada deverá, também, encaminhar ao órgão de segurança e meio ambiente da REDUC (SESAMA) os supervisores e os executantes para que recebam as devidas instruções de segurança. Os supervisores deverão ainda submeter-se a um treinamento que os

habilitarão, caso sejam aprovados, a requerer a Permissão de Trabalho (PT) por um período de 6 meses.

É de responsabilidade da contratada, também, “*comunicar à fiscalização e ao SESAMA, imediatamente após a sua ocorrência, todo acidente com ou sem afastamento do trabalho, da maneira mais detalhada possível, através de cópias da “COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES COM EMPREITEIRAS”...sem prejuízo da comunicação que obrigatoriamente deverá fazer dentro de 24 horas, ao INSS e a autoridade policial da jurisdição, se do acidente resultar a morte do acidentado*”. Além disso, deverá enviar a mensalmente ao SESAMA a estatística geral de acidentes.

Um aspecto que merece registro é que a norma não prevê nenhuma sistemática de análise de acidentes a ser sugerida às contratadas, a não ser que sejam descritos “*da forma mais detalhada possível*”. Tal fato, certamente, tem a ver com a diversidade de formas utilizadas na abordagem dos acidentes, constatada em investigação na REDUC (FIOCRUZ, 1998). A ausência de parâmetros uniformizados de análise traz prejuízos não apenas a apresentação dos dados em si, como ao próprio planejamento de medidas preventivas.

Quanto aos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), é obrigação da contratada fornecer-los gratuitamente a seus empregados. É importante registrar que alguns equipamentos (macacão, capacetes, óculos, borzeguim de segurança) deverão ter uma quantidade mínima em estoque de 20% em relação ao efetivo da Contratada. Além disso, só poderá haver reutilização de equipamentos (exceto no caso dos borzeguins de segurança) se comprovado o seu bom estado de conservação e higienização. A lavagem dos uniformes é, também, uma responsabilidade da contratada. Apesar disso, são muitas as denúncias envolvendo: reutilização de EPIs sem as condições mínimas para tal; lavagem precária dos uniformes e a não existência do estoque de 20% em relação aos EPIs citados.

Na parte relativa a Saúde Ocupacional, consta que é da competência da contratada a realização dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados. Apesar disso, são freqüentes as denúncias dos terceirizados de descumprimento dessa obrigação, como veremos no capítulo a seguir.

No que tange a Inspeção de Segurança, “*a REDUC, através da fiscalização, das CIPAS, do SESAMA e do SESAO, realizará inspeções inicial e periódicas nos canteiros de obras para verificar o cumprimento das determinações legais, e das instruções contidas nestas normas*”. Os resultados dessas inspeções (feitas com base na Lista de Verificação das Condições de Segurança e Saúde Ocupacional) serão consolidados na avaliação das contratadas. Caso seja constatado algum descumprimento de normas que atente contra a

segurança das pessoas, equipamentos e/ou instalações, motivadas, segundo expressão contida no contrato, por condições inseguras e/ou atos inseguros gerados pelas contratadas, estas poderão ter os seus trabalhos suspensos por qualquer empregado da Petrobrás.

No capítulo VI, teremos a oportunidade de confrontar esse modo prescrito de gestão da segurança das contratadas e a realidade que emergiu das entrevistas com os terceirizados.

5.8 A Estrutura de Segurança na Petrobrás e na REDUC

As informações aqui prestadas a respeito do órgão corporativo de Segurança da Petrobrás foram extraídas de entrevista concedida à Revista Proteção (1999) pelo seu coordenador, José Roberto Salgado. A missão desse órgão é de *“orientação, estabelecimento de políticas, de diretrizes, de normas e de avaliação de desempenho de segurança nas diversas unidades da Petrobrás, nas refinarias, terminais, plantas de gás e gerências de produção”* (Proteção, 1999:08). Às diversas unidades da Petrobrás compete a adequação da política e dos procedimentos corporativos à sua realidade, desenvolvendo programas, definindo o método de implementá-los e a seqüência mais apropriada.

O acompanhamento do sistema de segurança se faz através de auditorias em três níveis: no primeiro nível, de cada unidade, as auditorias são conduzidas pelas próprias unidades, cabendo à coordenação corporativa o acompanhamento de seus resultados; no segundo nível, de segmentos de negócios (transporte, refino, exploração e produção), as auditorias são realizadas pelas sedes desses segmentos em suas respectivas unidades; no terceiro nível, que envolve os diferentes segmentos de negócios, as auditorias são promovidas pelo próprio órgão corporativo de Segurança.

O treinamento, por sua vez, está estruturado em dois níveis: no nível operacional, de responsabilidade de cada unidade, são planejados os cursos, seminários para uma clientela constituída de operadores, supervisores e o pessoal de manutenção; ao nível corporativo, de responsabilidade do órgão corporativo de segurança, compete o treinamento de gerentes, supervisores e facilitadores e tem como objetivo formar pessoas que nas unidades irão coordenar programas de prevenção e de avaliação de risco.

Por outro lado, o órgão corporativo de segurança tem tido um papel importante na disseminação da prática da análise de riscos (inclusive de riscos de tarefas e ambientais), previamente a liberação de áreas para realização de serviços. Tal comportamento responde a um esforço da Petrobrás, especialmente nas refinarias, em adequar seus sistemas de gestão às exigências da ISO 14001 e BS 8800.

No que tange a questão das contratadas, José Roberto Salgado reconhece que a terceirização cresceu de forma importante na Petrobrás e que “...levar a cultura de segurança, de prevenção para as empresas contratadas é uma tarefa muito difícil” (Proteção, 1999:08). Embora as contratadas tenham “...suas próprias regras, seus próprios procedimentos, sua própria gestão” (Proteção, 1999:08), é preciso que elas se adequem ao sistema de gestão da Petrobrás, sobretudo porque as suas atividades são, em geral, realizadas dentro nas instalações da Petrobrás. A falta de instrução e o analfabetismo dos terceirizados representam, na visão de José Roberto Salgado, uma dificuldade quando se trata de passar instruções e informações sobre segurança. Para suprir essa dificuldade, no seu entender, é preciso lançar mão de vários métodos de conscientização, a exemplo de teatros, cartilhas com figuras, cartazes, filmes, etc.

Para melhorar os resultados em matéria de segurança foi, inclusive, criado o Prêmio Petrobrás de Segurança, Saúde de Meio Ambiente para empresas contratadas. O principais critérios para obtenção desse prêmio são: “*não ter acidentes relevantes, não ter acidentes com morte ou incapacidade permanente, ter resultados com tendência de melhoria e atendimento à legislação,...., não ter alguns problemas de descarte de resíduos, tintas, sucatas*” (Proteção, 1999:10). A avaliação é feita através de um *check list*, através do qual aspectos como uso de EPIs, programas de conscientização, resultados, descarte de produtos, resíduos, efluentes, são analisados, cada um dos quais tendo um determinado peso.

As declarações de José Roberto Salgado permitem alguns comentários. Em primeiro lugar, a prática de segurança em relação às contratadas que o seu depoimento delinea, é marcada por uma visão do terceirizado enquanto objeto da ação dos especialistas em segurança, aos quais compete inculcar nos trabalhadores, por uma variedade de meios, os seus procedimentos de segurança. Daí a sua ênfase em obstáculos do tipo falta de instrução e analfabetismo. Em nenhum momento se faz referência aos procedimentos de segurança construídos pelos terceirizados para enfrentar as condições perigosas de seu trabalho. Por outro lado, a gestão de regras de segurança entre os trabalhadores e os seus canais de transmissão, por via oral, pela observação do comportamento alheio, por demonstração, apela pouco aos recursos educativos tradicionalmente utilizados pelos especialistas em segurança. Não quero com esse argumento negar a importância de ser “instruído” ou alfabetizado, mas apenas marcar que, do lado dos trabalhadores, há um saber, uma “instrução”, uma linguagem, que, se fossem aproveitadas, contribuiriam enormemente à eficácia do trabalho em segurança. Uma tal concepção de segurança, permeável ao saber que vem de baixo relativizaria, certamente, a importância desses obstáculos. A realidade da Refinaria Duque de Caxias, adiante analisada, reflete essa concepção corporativa de

segurança e, portanto, agrega evidências à hegemonia de uma concepção bancária de segurança, onde o trabalhador é considerado um mero depositário de conhecimentos e não ele próprio produtor de conhecimentos seguros.

O Setor de Segurança Industrial (SESIN) da REDUC, diretamente subordinado a Assessoria de Segurança e Meio Ambiente (ASESAMA), tem sua atuação estruturada a partir de dois enfoques complementares de segurança: um reativo, que compreende basicamente o controle de emergências e é responsável, entre outras coisas, pelo treinamento e combate ao incêndio e outro preventivo, que envolve uma variedade de ações, tais como treinamento em situações de Parada, credenciamento para requisição de Permissão de Trabalho (PT), Diálogo Diário de Segurança (DDS), acompanhamento de CIPAs e da ação dos técnicos de segurança, análises de riscos de projetos críticos, entre outras.

Em relação às contratadas, o SESIN tem atuado basicamente no sentido de cobrar o respeito às Normas de Segurança Industrial e de Saúde Ocupacional para Contratadas, especialmente no que se refere a elaboração do plano de segurança. Por outro lado, propõe-se a avaliar a capacidade dos técnicos em segurança, colocando, assim, à disposição das terceiras opções de contratação afinadas com a filosofia de segurança da refinaria. Tais técnicos, em geral, já trabalharam em outras oportunidades na refinaria, o que lhes permitiu acumular algum conhecimento sobre o processo de trabalho e seus riscos, podendo, desse modo, tornar-se aliados na execução da política de segurança da refinaria.

O acompanhamento da atuação dos técnicos de segurança das empreiteiras, hoje em torno de 9, é feito através de reuniões realizadas periodicamente. Entretanto, esse número deverá se reduzir, em decorrência da racionalização do processo de contratação na refinaria (fazer o mesmo com menos gente).

No que tange a CIPA, embora o Ministério do Trabalho já admita a existência de uma CIPA única, em cuja composição estariam presentes tanto representantes de efetivos como de contratados, a refinaria ainda não está operando dessa forma. As contratadas tem suas CIPAs funcionando de forma paralela à CIPA da refinaria. Compete ao órgão de segurança realizar sistematicamente auditorias de segurança nas CIPAs, oportunidade em que analisa a condição de cada uma em termos de formação, composição, atas de reunião, tratamento dos acidentes, entre outros. O problema que se tem enfrentado com relação as CIPAs é que muitas delas são constituídas apenas para satisfazer as exigências legais.

Uma outra ação do órgão de segurança é a realização dos Diálogos Diários de Segurança (DDS). Os agentes de segurança, presentes nas diversas unidades de processo da refinaria, juntamente com os operadores, reúnem, logo no início da manhã, os trabalhadores

de empreiteiras para dar “*uma acordada no pessoal*”, o que significa fazer ver a necessidade de concentrar-se no trabalho, de “esquecer” os problemas de fora, de cumprir rigorosamente a Permissão de Trabalho, de usar os EPIs adequados, enfim, de respeitar os procedimentos de segurança.

Além disso, todos os trabalhos críticos realizados na refinaria são avaliados preliminarmente por uma equipe multifuncional, envolvendo as áreas de manutenção, operação, segurança, engenharia, momento em que se analisa detalhadamente o trabalho a ser realizado, de modo a identificar os perigos inerentes a cada etapa. Essa análise pode concluir, por exemplo, pelo impedimento de determinado trabalho em razão do sério risco à segurança que apresentou. Essa é uma prática recente, já que anteriormente, a emissão da PT ocorria sem a análise prévia do risco. Essa prática, inclusive, tem se estendido a todo e qualquer projeto e não apenas as situações críticas.

Quanto à questão do treinamento com terceirizados, a SESIN atua em momentos muito específicos.

A maior parte dos trabalhos realizados no interior da refinaria necessita de uma Permissão para o Trabalho (PT), ou seja, “*...uma autorização escrita para execução de qualquer trabalho a ser realizado nas áreas e equipamentos industriais, envolvendo inspeções internas, manutenção, montagem, construção ou reparos*” (SESIN-REDUC, s/d: p.01). A finalidade é “*assegurar que um determinado equipamento ou área ofereça condições suficientes de segurança que permitam a execução de trabalhos nestes locais*” (SESIN-REDUC, s/d: p.01).

Como não existem empregados da Petrobrás suficientes para acompanhar de perto todos os trabalhos realizados na refinaria, houve uma decisão gerencial no sentido de credenciar supervisores e alguns profissionais de empreiteiras para requisitar a PT. Para obter o credenciamento, o supervisor ou executante deverá participar de uma palestra que, em geral consome 3 horas, onde é introduzido o conceito de PT, as responsabilidades do requisitante, entre outras. Em seguida, é distribuída aos presentes uma apostila que contém as informações transmitidas em aula de forma detalhada, para que possam estudar durante um certo tempo, após o qual devem retornar para submeter-se a uma prova, na qual devem obter o mínimo de 7 (sete). Abaixo disso ele é reprovado. Ainda que o terceirizado tenha sido aprovado, há necessidade de revalidar a credencial semestralmente. Essa mudança, na visão do órgão de segurança, aumenta a responsabilidade das empreiteiras na execução dos trabalhos.

Quanto a apostila mencionada, o seu objetivo é cientificar os supervisores e executantes das Normas de Segurança em vigor na refinaria, bem como instrumentá-los

quanto aos procedimentos de análise de risco. O supervisor ou executante é aqui considerado o elemento chave na execução do programa de segurança e nele é depositada a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso dos programas preventivos.

Em alguns casos, a Permissão para o Trabalho vai demandar um Certificado de Inspeção de Segurança, documento emitido pelos profissionais de segurança a partir de inspeção visual e de testes de gás realizados na área ou no equipamento onde será executado o trabalho, e onde são registradas as recomendações de segurança necessárias. A finalidade desse certificado é assessorar os emitentes de PT, indicando as condições mínimas de segurança para execução dos trabalhos.

Para efeito de obtenção da PT as áreas são divididas em: processamento; utilidades; transferência e estocagem; ruas e avenidas; prédio do laboratório; tubovias externas a REDUC.

Por sua vez, os equipamentos são classificados em:

- Equipamentos de classe “A”: que contenham ou tenham contido produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis, combustíveis ou de qualquer outro modo prejudiciais ao homem;
- Equipamentos de classe “B”: que não contenham ou nunca tenham contido produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis, combustíveis ou de qualquer outro modo prejudiciais ao homem;

As PTs são classificadas quanto ao tipo de trabalho em:

- Permissão para trabalho a frio, emitida para trabalhos que não envolvam o uso de chama, nem operações que produzam calor ou centelha.
- Permissão para trabalho a quente, emitida para os trabalhos que envolvam o uso de chamas, operações que produzam calor ou centelha, ou impliquem em contato com equipamento elétrico energizado.

Quanto ao procedimento de emissão, as PTs, são classificadas em:

- Permissão simples para trabalho, emitida a quente ou a frio para trabalhos de natureza rotineira;
- Permissão combinada é uma permissão à quente ou a frio, emitida para equipamento sob a responsabilidade de um determinado órgão, mas localizado em áreas sob a responsabilidade de outro;

- Liberação de área: autorização especial emitida pelo Superintendente de Produção, através de documento específico, que autoriza a execução em caráter permanente ou temporário de trabalhos em locais claramente definidos, sem a obtenção de Permissão para o Trabalho, como por exemplo, a montagem de novas unidades, novos equipamentos, novos tanques e esferas.

As permissões devem ser requisitadas pelo supervisor da equipe que executará o trabalho ou pelo próprio executante ou responsável da área ou equipamento onde será realizado o trabalho, e deverá ser emitida por empregados da Petrobrás previamente designados para tal.

Ao término do trabalho ou do período de trabalho do executante, este deverá comparecer a presença do emitente da Permissão a fim de efetuar a quitação da mesma.

Além das informações apresentadas, a apostila de empreiteiros inclui uma breve descrição da Filosofia de Prevenção de Acidentes em vigor na refinaria, algumas normas de segurança, especialmente no que tange a interdições, transporte de pessoas e fumo na área da refinaria, além dos procedimentos em caso de emergência.

No que tange especificamente a filosofia de prevenção de acidentes, chama atenção o fato de que ainda persiste, apesar de todos os avanços da moderna acidentologia, uma concepção de segurança baseada nas noções de ato inseguro e condição insegura. A frase, inclusive, que abre esse tópico específico, testemunha o tipo de visão que orienta a ação do órgão de segurança na refinaria, ou seja: *“O acidente é resultado de imperfeições humanas”* (p.15) e, em outro trecho, *“a tarefa básica da prevenção de acidentes é vencer a resistência psicológica do trabalhador, criar a mentalidade de segurança e transforma-la em hábito”* (P.15).

Nas situações de parada, por outro lado, promove-se um encontro com os terceirizados, que dura em média de duas a três horas, e onde são repassadas informações sobre a unidade que será objeto de intervenção, os riscos nela existentes, as formas de proteção, os EPIs que devem ser utilizados, enfim, os procedimentos para evitar situações de acidentes. Além disso, são feitas simulações de evacuação da área. O seguimento desse encontro, ação cotidiana no sentido de garantir o respeito a essas recomendações, é da responsabilidade do técnico de segurança ou, em caso da empreiteira não ter o quantitativo suficiente que a obrigue a contratar um técnico de segurança, pelo preposto.

Para ilustrar o treinamento em situação de parada, recorreremos a uma cartilha de segurança nas paradas das unidades do SEGHIP (Setor de Gás, Hidrotratamento e

Petroquímicos). O objetivo dessa cartilha é informar aos envolvidos nas paradas as condições mínimas de segurança, de modo a assegurar a realização da manutenção no prazo estabelecido e, principalmente, mantendo a integridade física dos trabalhadores.

O seu conteúdo aborda vários aspectos: apresenta um layout do setor objeto da parada, uma relação das unidades que o compõe, os riscos (e sua caracterização) presentes em cada uma dessas unidades, informações sobre rota de fuga, procedimentos em caso de emergência, recomendações gerais de segurança em trabalhos de manutenção, primeiros socorros e os devidos procedimentos em caso de inalação de gases, de contato de produtos químicos com a pele, de contato de produtos químicos com os olhos e ingestão de produtos químicos.

5.9 Análise dos dados de acidentes ocorridos com terceirizados na refinaria no ano de 1997

A análise dos dados de acidentes ocorridos com terceirizados na REDUC no ano de 1997, que desenvolvo nesse tópico, foi extraída da dissertação de mestrado de Souza (2000), na qual analisa, além dos dados de acidentes com trabalhadores próprios e terceirizados, as situações anormais registradas na refinaria nesse mesmo ano. A importância de considerar as anormalidades, ao lado dos dados de acidentes, decorre do fato de, segundo palavras do autor, constituírem “... *eventos que sinalizam os disfuncionamentos dos sistemas sócio-técnicos que possibilitam a eclosão de acidentes, sejam eles de pequenas ou grandes proporções*” (Souza, 2000:iii). As conclusões desse autor apontam para um nível elevado de deterioração do sistema técnico-organizacional, em razão da quantidade elevada de ocorrências anormais, além de uma maior exposição aos riscos dos trabalhadores terceirizados em relação ao efetivo próprio. Quanto a maior exposição aos riscos pelos terceirizados, Souza (2000) identifica os seguintes fatores como prováveis responsáveis por essa situação: baixa qualificação; frágil organização sindical; pouca convivência com os riscos próprios de uma refinaria de petróleo; precariedade no treinamento e informação sobre saúde e segurança, inclusive quanto aos procedimentos de emergência e, por último, condições precárias de trabalho (presentes, por exemplo, nos alojamentos, instalações sanitárias e refeitórios) e de vida.

As tabelas IV-X, que reproduzo no anexo IV, caracterizam em profundidade os acidentes com lesão que envolveu trabalhadores terceirizados. Adiante farei um breve comentário sobre cada um dessas tabelas.

Na Tabela IV, relativo aos acidentes por empresa, chama atenção o fato de ser justamente uma empresa de alimentação, portanto uma atividade estranha ao processo de

trabalho de uma refinaria de petróleo, a que apresenta o maior percentual de trabalhadores lesionados. Segundo Souza (2000) tal realidade é injustificável, já que medidas elementares de segurança poderiam reduzir drasticamente esse número de lesionados. Apesar disso, o importante a destacar é que, agrupando as empresas de manutenção, encontra-se o maior número de trabalhadores lesionados, ou seja, 67 no total, dado que confirma ser a atividade de manutenção a mais perigosa em termos absolutos, precisamente pelo seu caráter itinerante, que expõe os trabalhadores a produtos e processos perigosos em locais onde os riscos ou são ignorados ou o conhecimento sobre como preveni-los é insuficiente.

Quanto à Tabela V, relativo ao tipo de acidente, houve uma predominância dos acidentes triviais (choques mecânicos, quedas e/ou rompimentos de material, quedas de nível, contatos com superfícies escorregadias/irregulares e contatos com superfícies quentes) que responderam por 78.6% (n=51) dos eventos e 75.5% (n=52) dos trabalhadores lesionados. O que caracteriza esses eventos é o seu efeito circunscrito ao trabalhador em atividade. Os vazamentos/emissões, apesar de menos importantes percentualmente, foram responsáveis, em um dos eventos, pelo maior número de trabalhadores lesionados, o que confirma o alto grau de perigo associado a esse tipo de acidente.

Em relação à Tabela VI, que abrange o modo de operação, constata-se uma concentração de acidentes na atividade de manutenção (96.6%, n=57), entre outras razões, por ser esta a principal atividade terceirizada e que, além disso, concentra o maior contingente de trabalhadores na refinaria. Um dado que chama a atenção é o elevado índice de acidentes durante a manutenção em paradas (57.9% do total de acidentes), o que, certamente, está em relação com a natureza dessa atividade, marcada: por um expressivo contingente de trabalhadores ligados a diversas empresas; pela realização de um volume importante de operações num espaço físico reduzido, expondo os trabalhadores não apenas aos riscos de sua atividade, mas de outras desenvolvidas em paralelo; por um reduzido número de fiscais para acompanhar o cumprimento de medidas de segurança, entre outras.

A parada é a situação que apresenta o maior potencial de risco nas refinarias. E isso é tanto mais grave quando mais a parada vier a passar por “revamps”, com troca de equipamentos pesados e grandes serviços. Existe uma fase inicial da parada bastante crítica, que é quando os equipamentos ainda apresentam risco, ou seja, ainda contém vapores inflamáveis. Tal situação exige a presença contínua do pessoal da casa monitorando passo a passo tudo que é realizado. A Permissão de Trabalho é, praticamente, diária nessa fase da parada. Depois disso, quando o equipamento é isolado, quando o risco dos produtos inflamáveis não mais existe, é que o operador autoriza a permissão para uma temporada de

trabalho. É quando então a responsabilidade da segurança é transferida para o supervisor, ficando o operador na responsabilidade de, periodicamente, checar se o plano previsto está sendo cumprido adequadamente. A parada é uma situação crítica, também, porque coloca em ação todo um plano para que outras unidades da Petrobrás possam compensar a produção da unidade em manutenção. Além disso, os prazos para as paradas são muito justos, porque há um cronograma de paradas a cumprir. Frequentemente, inclusive, há a necessidade de deslocamento de técnicos de outras refinarias para dar conta dos trabalhos no prazo estabelecido.

A Tabela VII, referente ao sistema envolvido, registra um dado intrigante: em 26 ocorrências de acidentes (44%) não foi possível identificar o sistema envolvido, o que revela, certamente, de acordo com Souza (2000), a precariedade do sistema de registro de acidentes com terceirizados (restrito a CAT e ao formulário NATE) comparativamente ao que é praticado com o trabalhador próprio. Portanto, mais uma demonstração da discrepância em termos de condições de trabalho entre trabalhadores próprios e terceirizados.

Quanto ao local do acidente, expresso na Tabela VIII, os maiores índices foram registrados nas unidades de produção (62.9%, n=39), seguidos das unidades auxiliares (utilidades, com 9.6%, n=6) e das 'outras unidades', das oficinas de manutenção e das ruas/avenidas internas, com 6.5% cada uma (n=4). As unidades de craqueamento catalítico, de destilação atmosférica e a vácuo e de separação propeno-propano foram as que apresentaram um maior número de ocorrências entre as unidades de produção. Essas unidades passaram, no ano de 1997, por paradas gerais de manutenção, o que pode justificar a liderança que tiveram no quadro de acidentes, situação que reforça o argumento demonstrado anteriormente de que as paradas para manutenção constituem situações críticas quanto a ocorrência de acidentes.

Em relação as funções atingidas pelos acidentes, na Tabela IX pode-se perceber que a função de ajudante foi a que registrou o maior número de trabalhadores lesionados (52.3% do total, n=36), seguidas de caldeireiro, montador de andaime e encanador. Embora essas quatro funções sejam, em grande parte, ocupadas por terceirizados, a exposição aos riscos é diferenciada, especialmente no caso da primeira em relação às demais, o que sugere, portanto, uma hierarquia de exposição no interior mesmo do contingente de terceirizados. A função de ajudante é ocupada, em geral, por pessoas de baixa qualificação profissional, pouca experiência, menores salários, o que faz com que recebam pouca atenção da parte do gerenciamento de segurança (seja da contratante ou contratadas), privando-os, portanto, das oportunidades para lidar melhor com os riscos de sua atividade e do trabalho numa refinaria de petróleo.

Por último, na Tabela X, que aborda as causas dos acidentes, merece destaque o fato de que em apenas 5 (7.8%) dos 64 acidentes trabalhados, as respectivas causas foram identificadas, “...o que mostra a total precariedade dos registros de acidentes com trabalhadores terceirizados (NATEs)...” (Souza, 2000:68). Além disso, a atribuição de causas do tipo falta de atenção (3.1% do total), ato inseguro (3.1%) e deficiência de limpeza ou ordem (1.6%) comprovam que as idéias culpabilizantes da ideologia do ato inseguro ainda se mantém sólidas na doutrina de segurança das contratadas. Tal situação também é registrada entre os trabalhadores próprios. Em quadro semelhante, relativo aos trabalhadores próprios, Souza (2000) pode identificar no modo como se agruparam as causas, ou seja, 46.25% (n=57) das ocorrências em ato inseguro e 37.5% (n=30) em condição insegura, a presença da ideologia do ato inseguro também junto a contratante.

Na explicitação dos acidentes, o que mais prevalece são os atos inseguros, por exemplo: o descumprimento de um procedimento, etc. Situações de condição insegura como falha de procedimento, permissão mal formulada, mapeamento insuficiente dos riscos do ambiente, entre outros, embora ocorram, o são certamente num percentual bem menor que o do ato inseguro, ou seja, a participação humana responde pela maior parte dos acidentes ocorridos.

Finalizando, gostaria de incluir um breve comentário sobre a análise realizada por Souza (2000) em torno dos Relatórios de Ocorrências Anormais (ROAs) registrados na REDUC no ano de 1997. Do total de 648 ocorrências analisadas, 563 foram classificadas, segundo critérios adotados pelo autor, como anormalidades (86.7%) e 86 como acidentes (13.3%). No que se refere aos acidentes, um dado importante é o alto percentual de vazamentos/emissões (70.9%, n=61) e de incêndios (16.3%, n=14), situações que, pela sua gravidade, podem redundar em acidentes ampliados. Em relação ao número elevado de anormalidades, em torno de 1.5 por dia, Souza (2000) levanta o seguinte questionamento: “... não parece paradoxal o caráter de “anormalidade” atribuído a ocorrências cuja presença no dia-a-dia do funcionamento do sistema de produção é tão marcante?” (p.70).

Além disso, vários dados confirmam o alto nível de degradação do sistema técnico da refinaria. Por exemplo, as paradas de equipamentos e as paradas não programadas das unidades respondem por 49.5% (n=279) das anormalidades analisadas. Na mesma linha, as falhas de componentes representaram 61.6% das causas imediatas (n=565) e as omissões gerenciais/organizacionais lideraram as causas subjacentes com um percentual de 51.1% (n=475). Entre essas últimas, 73.9% (n=351) referiram-se a procedimentos insuficientes ou obscuros, o que aponta, segundo Souza (2000), um descompasso entre os procedimentos

existentes e as exigências do trabalho real. Dentre estes, os procedimentos insuficientes relativos à manutenção obtiveram a maior participação (n=150). Tal condição reflete-se, de um certo modo, na predominância da manutenção corretiva sobre a preventiva. (2000:80). A esse respeito, comenta Souza (2000).

Quantidades significativas de falhas grosseiras de equipamentos (válvulas dando passagem, furos em tubulações, instrumentos com indicações erradas ou não confiáveis, entre outras) e as indisponibilidades de equipamentos de reservas são situações que denotam a ausência de um adequado planejamento das intervenções da manutenção (p.80).

Portanto, a análise das anormalidades revela um grau elevado de degradação do sistema técnico, o que está em relação com a política de manutenção em vigor na refinaria, que privilegia a manutenção corretiva em detrimento da preventiva.

CAPÍTULO VI

TRABALHO E VIDA DO TERCEIRIZADO DE PARADA

Nesse capítulo daremos voz ao terceirizado, especialmente àquele que trabalha nas situações de parada para manutenção nas unidades da refinaria. Esses, conforme se verá adiante, apresentam-se como os mais precarizados dentre os precarizados, precisamente pela sua condição de temporário, de intermitente, e que, se antes já dispunham de uma cobertura trabalhista limitada, hoje se vêem, com as novas regras do trabalho temporário, praticamente excluídos de qualquer abrigo trabalhista. Se, conforme constata Llory (1999:205), ao analisar alguns acidentes industriais ampliados, “...os operadores só raramente têm a palavra”, que dirá então dos terceirizados, estrangeiros na casa dos outros. Entretanto, como veremos adiante, embora privados de uma série de oportunidades e vivendo como sub-cidadãos, eles têm muito a dizer, muito a revelar, e se fossem ouvidos... .

A abordagem dessa fatia, a mais numerosa, dos trabalhadores terceirizados foi, conforme relatado no capítulo IV, uma contingência do processo de pesquisa. A intenção inicial era abordar precisamente os terceirizados permanentes⁷, ou seja, aqueles que desenvolvem suas atividades de forma contínua no interior da refinaria, apesar de mudarem periodicamente de contrato. Aqui cabe um esclarecimento: os contratos de manutenção na refinaria duram, em geral, um, dois anos, e ao seu término, os trabalhadores são demitidos e recontratados pela mesma ou por outra empresa que venha a ganhar o processo licitatório. Esses trabalhadores mudam apenas de “*macacão*” (conforme expressão dos próprios terceirizados) e permanecem exercendo as mesmas atividades de antes. Pois bem, a impossibilidade de abordar esses trabalhadores, me conduziu a investigar uma outra fração, quantitativamente mais importante dos terceirizados, que são os trabalhadores de parada.

Qual não foi minha surpresa ao constatar, particularmente através da contribuição de Robert Castel, que é precisamente o crescimento da precarização, vivido de forma radical pelos trabalhadores de parada, a grande novidade da atual reestruturação produtiva. Desse modo, as mudanças no curso da pesquisa foram, sob certos aspectos, positivas, já que

⁷ Uma permanência relativa porque o que tem se constatado nos últimos anos é um decréscimo no quantitativo de empresas e de trabalhadores “permanentes”. Portanto, essa estabilidade é extremamente frágil porque, abruptamente, esse trabalhador pode aumentar as fileiras dos temporários.

atingiram, de acordo com Castel, o cerne das transformações contemporâneas do mundo do trabalho.

Passemos agora a comentar e ilustrar com depoimentos os vários temas que emergiram dos contatos com os trabalhadores de parada.

6.1 A Questão do Recrutamento

6.1.1 “Tela quente” e Praça do Pacificador: “depósito de peão parado” e “campo de concentração”

É a partir desse ponto que pretendemos contar um pouco da trajetória do terceirizado que nos foi possível apreender através das entrevistas. Na inspeção anteriormente aludida havia uma denúncia de que estava ocorrendo, de forma escancarada e pouco criteriosa, recrutamento num dos portões da refinaria (o portão de nº 5), local em que se concentram diariamente trabalhadores de diferentes categorias profissionais em busca de oportunidades de trabalho. Na ocasião, o grupo de inspeção conversou com alguns desses trabalhadores e não chegou a reunir dados suficientes que permitissem confirmar ou não esse tipo de denúncia. O pouco tempo de investigação que caracteriza uma inspeção não permitiu, portanto, que esse tema fosse explorado mais profundamente, oportunidade que se colocou a partir do momento em que me defini por abordar o trabalhador de parada.

Falar de recrutamento é falar inicialmente de dois locais onde este acontece de forma predominante no município de Duque de Caxias: a chamada “tela quente” e a Praça do Pacificador. Nesses locais concentram-se, diariamente, trabalhadores de diferentes categorias profissionais, tais como encanadores, eletricitas, caldeireiros, montadores de andaimes, maçariqueiros, soldadores, encarregados, mestres, entre outros, todos na esperança de serem contratados, “*fichados*” conforme eles próprios denominam. “*Tela quente*” porque existe de fato uma tela situada a uma pequena distância do portão de nº 5 da refinaria que estabelece um limite a partir do qual os trabalhadores podem permanecer e quente, obviamente, porque os trabalhadores lá ficam expostos ao sol até o final da manhã, sem nenhum abrigo a não ser o de uma pequena árvore, quando então muitos deles se deslocam para o centro de Caxias, mais precisamente para a Praça do Pacificador, uma espécie de filial da “*tela quente*”, ou então retornam às suas residências.

Porquê concentrar-se na “*tela quente*”? Eis algumas respostas dos trabalhadores:

A finalidade que a gente fica aqui é a empresa pegar um contrato lá dentro e vir chamar a gente aqui. É assim que funciona. De vez em quando sai um encarregado, pega as carteiras do pessoal e leva lá dentro, principalmente quando para uma unidade. Por exemplo, tem uma parada de trinta dias para aquela unidade, aí as empreiteiras já pegaram o serviço lá dentro, aí vem aqui fora pegar o cara pra trabalhar lá dentro.

Aqui o pessoal mesmo fala, tal dia vai começar uma parada, tal firma ganhou a concorrência. Aí o pessoal já vem pra cá pra conversar um com outro, fazer um contato.

*Eu venho aqui porque tem algumas firmas que vêm de outros Estados, de outros municípios pra pegar as pessoas aqui, porque sabe que aqui é um **depósito de peão parado** (grifo meu). Então, eles sabem da notícia, vêm aqui e pega.*

Circula as informações, aqui é tipo uma casa de câmbio, aqui é que se sabe onde está tendo trampo. E se a gente não conseguir nada aqui, a gente pega um dinheiro emprestado um com o outro e parte pra lá. Parte mesmo pela sorte.

Dos depoimentos acima podemos extrair alguns comentários. A “tela quente” é um local onde as informações circulam, onde se pode descobrir onde há trabalho, não apenas naquela refinaria, mas em outras regiões do país, onde existam plantas petroquímicas/petrolíferas. É importante destacar que como os processos de trabalho na indústria de processo têm características semelhantes, a disponibilidade desses trabalhadores não se restringe ao segmento refino de petróleo. Muitos deles “passeiam” entre uma planta petroquímica, uma plataforma de petróleo, uma refinaria. Essa característica de mobilidade será mais bem explorada adiante. Isso talvez dê a entender, à primeira vista, que a oferta de trabalho é superior a demanda, já que os locais de trabalho estão dispersos pelo país. Em outras circunstâncias essa relação pode até ter sido relativamente equilibrada. Hoje, entretanto, a redução nos investimentos, os cortes continuados nos recursos, tornou a relação entre oferta e demanda extremamente desfavorável aos trabalhadores. As vagas que surgem são em número reduzido, deixando de fora dos contratos a grande maioria deles. Isso se constata no tempo de permanência na “tela quente”. Essa longa espera por trabalho, que pode durar meses, faz com que esses trabalhadores representem a “tela quente” como um “campo de concentração”, não apenas no sentido de local de aglomeração, mas sobretudo de tortura, de sofrimento, onde se “arranha tela” e se “come grama”, expressões utilizadas para qualificar essa sofrida espera por trabalho e a incerteza em relação ao futuro. Os trechos de depoimentos abaixo são ilustrativos desse tipo de sentimento em relação ao estar na “tela quente”.

... muitas vezes a gente fica aqui dois, três meses esperando emprego

...a gente fica aqui de segunda a sexta. Então, nós estamos aqui, concentração, aqui é o campo de concentração.

Mesmo sabendo que a quantidade de vagas que surge é bastante reduzida em relação à demanda e que muitos, portanto, não vão conseguir trabalho, vão ficar de fora, vão permanecer na “tela quente”, eles se sentem na obrigação de estar ali cotidianamente. Ausentar-se, não comparecer, é como estar fora do circuito, é eliminar as poucas chances de encontrar trabalho.

Conta-se, também, com o inesperado, com um incidente, com uma parada de emergência, possibilidade bastante provável levando em conta o estado degradado da refinaria, e que obrigue a gerência a contratar excepcionalmente, fora da previsão inicial.

Mesmo que saiba que não tem, mas vem. De repente acontece alguma coisa lá dentro, uma válvula que estoura, uma coisa qualquer, uma corrosão. Aí junta uma empreiteira, eles vêm aqui fora e entendeu. Tem quer ser assim, tem quer vir. E daqui sempre alguém tem uma notícia de alguma coisa de fora daqui. Pô, amanhã vai fichar em tal lugar, vamos lá, pintou uma boca pra viajar em tal lugar. Geralmente é isso. Por isso que a gente vem, pra saber os comentários do dia-a-dia, aonde vai sair boca. Sempre tem alguém que sabe de alguma coisa e daí a gente já fica preparado pro dia de amanhã.

Conta-se, igualmente, com os erros das previsões dos contratos. De repente, após o início dos trabalhos de um contrato que estipulou um número inicial x de trabalhadores, constatou-se que o serviço a ser feito ultrapassa o contratado e, que, portanto, haverá necessidade de mais mão de obra. Nessas circunstâncias, o apelo à “tela quente” é inevitável. Portanto, tem que estar ali, tem que se fazer presente, senão desperdiçam-se as poucas migalhas de trabalho que aparecem. Vale, ainda, ressaltar que a “tela quente” não apenas informa sobre oportunidades de trabalho que surgem na indústria petroquímica/petrolífera. Como a espera por trabalho é longa, é preciso apelar ao biscate, o que significa trabalhar fora do ramo do petróleo, podendo ser na sua atividade profissional ou em outra. Também, nessas situações, a “tela quente” mostra a sua utilidade. Entretanto, ausentar-se do ramo petróleo por conta de biscates não acontece sem prejuízos, como veremos ao tratar da questão da qualificação.

... o cara para trinta dias. Quando a gente começa abrir os equipamentos, aí o cálculo muda, em vez de 30, dá 60. Aí eles têm que vir aqui fora buscar mais gente, pegar o pessoal, botar lá dentro. Se, por exemplo, o equipamento foi calculado em

trinta dias, mas ele vai levar sessenta, aí eles botam mais gente, fazem um novo tipo de planejamento, mas ele tem que sair em trinta dias.

Perguntado sobre a ocorrência de retenção de informações por parte dos trabalhadores, um dos entrevistados respondeu que às vezes ocorre, embora de qualquer forma a informação vaze. Acontece, por exemplo, de alguém não informar sobre a existência de vaga, ou porque já foi “fichado” e teme que a divulgação entre os companheiros reverta o fichamento, ou porque não conseguiu passar no teste de qualificação, situação que, como veremos adiante, representa um constrangimento, uma humilhação, sobretudo para aqueles que acumulam uma vasta experiência profissional. De qualquer forma, a informação, cedo ou tarde, por caminhos os mais diferentes, chega aos ouvidos dos trabalhadores.

6.1.2 O processo de recrutamento

O processo de recrutamento será adiante reconstituído a partir dos depoimentos dos trabalhadores. Resumidamente poderíamos descrevê-lo da seguinte forma: encerrado o processo licitatório, a empresa vencedora passa a montar sua equipe de trabalho de maneira a cumprir as metas do contrato. Existe, segundo os entrevistados, um grupo fixo de encarregados que conduzem o processo de montagem das equipes. Esses apenas mudam de “camisa”, ou seja, transitam de um contrato a outro sem interrupções, sem lacunas na carteira profissional, constituindo o que poderíamos chamar de efetivo mínimo. A manutenção desse efetivo é fundamental, pois permite à empreiteira a agilidade suficiente para encontrar as pessoas certas num curto espaço de tempo, como, em geral, é o caso nas situações de parada. Os encarregados indicam os mestres que, em geral, já trabalham há bastante tempo na refinaria e são profissionais capacitados e respeitados na sua atividade. Os mestres, por sua vez, já vêm ao longo do tempo formando sua equipe de trabalho, e na circunstância de fichamento, a sua tarefa se resume basicamente a reunir o seu grupo de trabalhadores. Esse fato dispensa uma importância fundamental às figuras do encarregado e do mestre enquanto gestores do processo de recrutamento. São eles, portanto, os responsáveis pelas indicações dos que vão ser “fichados”. Porém, não se pode afirmar que seja responsabilidade exclusiva deles a montagem das equipes de trabalho. A Petrobrás, através dos seus interlocutores, fiscais de contrato, sobretudo, interferem nesse processo, particularmente na escolha dos administradores do contrato, mas também indicando outros profissionais da equipe.

... quem comanda as painelas são os encarregados, não é um peão qualquer não, não é nenhum gerente da empresa, é um encarregado, ele é que fala: fulano, vamos trazer fulano. Às vezes até o próprio fiscal mesmo, que é o funcionário direto.

O administrativo da empresa fala: o contrato é esse. Então tá, quantos homens? cinqüenta? Amanhã eu arrumo cinqüenta homens pra tu. E sai catando, vai fazendo isso que eu falei: fulano, tu conhece um cara bom? Conheço, aí vai, vai, vai até chegar um ponto de formar a equipe que ele quer.

O que está subjacente, em todo esse processo, é a questão do conhecimento. É preciso ser conhecido, é preciso que seu comportamento profissional e pessoal já tenha sido objeto de avaliação para que seja possível aspirar a uma vaga. Entrar nesse circuito não é fácil, tanto é que, embora seja grande o número daqueles que freqüentam a “tela quente”, eles já se conhecem, se chamam pelos nomes ou apelidos, sabem a que grupo cada um pertence, a que encarregado se ligam, conhecem as habilidades de cada um. Novos só entram por acaso ou por indicação de alguém da Petrobrás, ou então se a empresa contratada é de outro Estado e já traz sua equipe já montada, embora, nesse caso, não se possa afirmar que sejam novos, no sentido de trabalhadores que estão ingressando numa atividade profissional.

Um dos entrevistados apresentou uma imagem que sintetiza bem o processo de recrutamento: a do ministro que, quando cai, leva consigo seus assessores, suas chefias, enfim toda a sua equipe. De modo semelhante, quando um encarregado não é escolhido, toda a sua equipe fica excluída do contrato. O processo de montagem das equipes, entretanto, não é assim automático, como parece supor. A natureza do trabalho a ser executado é outro critério que preside a constituição dos grupos, ou seja, é preciso encontrar, dentre os profissionais disponíveis, aqueles que possuem as habilidades adequadas ao tipo de trabalho a ser executado, o que dá a entender que nem todo o grupo que acompanha um encarregado é contemplado num determinado contrato.

... as empreiteiras aí dentro, elas já tem um grupo de encarregados, mestres e aquele grupo de mestres já tem o seu grupo de trabalho que ele já vem trabalhando de outras empresas. Então, ele pegou aquele serviço, ele já vai pegar quem trabalhou com ele em outras paradas. É assim que vai se montando os grupos de trabalho.

Geralmente (os encarregados) só mudam de camisa aí dentro. Dificilmente quem vem de fora consegue alguma coisa, a não ser se o cara já vem de outro estado com a empresa, mas fora isso. Porque até pela qualificação de trabalho do cara, por ser bom, aí a Petrobrás dá uma certa autonomia à empreiteira, até indica, entendeu, pega fulano que o trabalho dele é bom, aí vão montando seus grupos... .

Recrutamento é o seguinte: tem os mestres, alguns têm mais de vinte anos. Eles já conhecem o pessoal deles, aí eles já pegam o pessoal, vamos supor, uma equipe é formada por nove com o mestre, são quatro profissionais e quatro ajudantes, dependendo do trabalho. Aí é assim o esquema: cada um tem o seu pessoal de

trabalho. Vai viajar, leva a sua equipe com ele, já conhece, sabe o ritmo de trabalho, sabe que não dá problema, não falta. Se precisar dobrar, o cara diz não tá tudo bem. Porque tem cara que não gosta, ah! Vai dobrar, fala que não, fazer serão, só quer trabalhar até quatro e meia da tarde, vai embora.

O serviço é o seguinte: a empresa tem um contrato, vamos supor, de trinta dias, aí tem que terminar aquele trabalho. Aí precisa, porque pela CLT, toda vez que uma firma precisar de duas horas o funcionário tem que cumprir, é lei. Tem uns que não entende isso, pensa que o horário de trabalhar são 8 horas, que dá às 44 horas semanais.

Nesses depoimentos podemos perceber, sobretudo nos dois últimos, alguns critérios que orientam a montagem das equipes. Por exemplo, aquele que espera encontrar um regime de trabalho com regras previamente definidas, com horário de entrada e saída determinadas, em geral não é aproveitado, muito menos aquele que falta ao trabalho ou que causa problemas. É preciso estar disposto a tudo, a fazer serão, a dobrar turnos, enfim a cumprir tudo aquilo que o respeito aos prazos obriga. A Petrobrás determina que os prazos sejam respeitados e, em função disso, tudo deve ser sacrificado. E na conjuntura atual, de desemprego generalizado, essa disponibilidade torna-se cada vez mais elástica, desaparecendo por completo as exigências que, eventualmente, os trabalhadores faziam ao serem contratados. O dilema se coloca da seguinte forma: ou se aceitam as condições impostas ou não se trabalha. Resumindo, aspirar a uma vaga significa não colocar qualquer tipo de restrição, ou seja, estar disponível a sacrificar família, lazer, saúde, em vista da manutenção do emprego.

... quando você entra numa firma, o cara vai falar: pô, você vai ganhar tanto, o seu almoço vai ser quentinha, você vai pegar de 8 até às 6, você é obrigado a fazer 2 horas de serão por dia; você vai ter que trabalhar sábado e domingo direto, você quer? O cara fala isso tudo pra você. Aí você olha pra trás: tem 2 filhos em casa, você tem uma mulher, você tem conta pra pagar, você tem escola, tem seus compromissos, você tem que vestir, você tem que comer. Você é obrigado a ir. Ou você vai ou nada feito.

...você é um encanador. Aí cara, arruma um ajudante bom aí. Aí, olha me dá tua carteira aí, eu conheço o cara, o cara é bom de trabalho, não é um cara nó cego. Tem cara que é nó cego, manda buscar uma ferramenta, passa duas horas pra chegar lá no local.

Não há espaço para aquele que é lento, que faz “cera”, ainda que a sua lentidão signifique uma retomada do fôlego para o trabalho, uma estratégia de preservação de sua saúde. Tais requisitos hoje se revelam determinantes para obtenção de trabalho. Permitir-se

certos comportamentos pode macular a auto-imagem, anulando, ou, no mínimo, tornando rara qualquer possibilidade de trabalho.

...eles contratam a parte técnica, a parte de planejamento, e esse pessoal escolhe a mão-de-obra direta, entendeu?. No caso agora, eu já fiquei de fora dessas firmas, porque a quantidade de pessoas aqui fora é maior do que eles precisam lá dentro. Vão fichar agora quinze mestres, aí nós somos cinquenta aqui fora, sobraram 35 mestres.

O depoimento acima demonstra que a demanda por trabalho é sempre superior a oferta. Nem mesmo os mestres estão imunes a esse processo. Eles se juntam àqueles que freqüentam a “tela quente” para conseguir trabalho, mesmo considerando o fato de ser uma mão de obra especializada e com bastante tempo de casa.

Alguns entrevistados, entretanto, acreditam que se o profissional é qualificado, ele não corre o risco de ficar na “tela quente” por muito tempo. Aliás, ele nem precisa freqüentá-la, pois os meios de convocá-lo são outros e não passam necessariamente pela sua presença na “tela quente”. No entanto, ainda que a qualificação seja importante, é preciso que esta seja conhecida pelos que estão “dentro”, pelos encarregados, pelos petroleiros, é preciso, portanto, conhecimento. A aliança competência e conhecimento, segundo alguns entrevistados, são o passaporte seguro para entrada na refinaria.

Geralmente não é um profissional qualificado, não é um mecânico, não é um soldador, até tem profissional, mas quando o profissional chega a ficar ali na tela quente é porque ele não tem um conhecimento lá dentro, porque um profissional ele sempre tem conhecimento, ele tem facilidade de estar com petroleiro e esse pessoal sempre tem um jeito de segurar lá dentro.

... geralmente quem fica ali é uma pessoa que não tem conhecimento, não é um profissional, não tem tempo de refinaria, ou nunca trabalhou. Porque quem já trabalhou como profissional na refinaria, ele, se tiver vaga, ele consegue, não precisa ficar no portão.

Portanto, a “tela quente”, na visão desses entrevistados, é o lugar de quem não tem qualificação ou conhecimento. Para estes encontrar emprego a partir da “tela quente” é uma esperança infundada, a não ser no caso de trabalhos sujos, pesados, desqualificados, como o de limpeza de tanques, montagem de andaimes, entre outros.

... o cara que fica ali é aquele cara que não tem conhecimento, não sabe, talvez não conhece ninguém lá dentro da refinaria, sabe que ali é um meio pra ele arrumar emprego, quando na verdade não existe, não está existindo, o que eles arrumam ali é limpeza de tanque....

Não obstante, não é essa a visão dominante entre os entrevistados. De fato, a presença de vários mestres e até encarregados, além de outros profissionais experientes está, certamente, a indicar que a “*tela quente*” deixou de ser (se é que o foi algum dia) apenas o lugar dos novatos, dos banidos, desconhecidos ou profissionais sem tradição, mas também dos qualificados e até dos mestres e encarregados.

O estudo de Athayde (1996), cuja referência empírica foi o setor da construção civil, oferece alguns elementos para o entendimento das práticas de recrutamento na refinaria. O setor da construção é caracterizado pela sucessividade de etapas e a itinerância das profissões. Quanto a itinerância, ela exige que a cada nova encomenda (ou novo contrato) um novo corpo produtivo de trabalho seja constituído e mobilizado. Esse autor identifica na construção civil, à semelhança dos “*modernos*” setores industriais, um tipo de segmentação do mercado de trabalho que envolveria basicamente dois extratos de trabalhadores: o núcleo e a periferia. No primeiro caso, estariam incluídas as figuras do engenheiro, do mestre e do encarregado, elementos chaves na constituição e reconstituição do coletivo de trabalho. Desse núcleo fariam parte, também, aqueles que não são facilmente substituídos pelas firmas, bem como os polivalentes. A periferia, obviamente, envolveria todos os que estão fora desse núcleo, e se confunde, portanto, com o exército industrial de reserva. A instabilidade, a mobilidade do trabalho e a rotatividade, operada a partir de contratos de curta duração, seriam os atributos principais da periferia. Athayde (1996) destaca, em particular, a figura do mestre como aquele que tem um domínio quase absoluto sobre o processo de recrutamento/seleção. Tais características podem ser aplicadas, praticamente sem adaptações, ao setor de manutenção da refinaria. De fato, aí identificamos esse movimento de constituição/reconstituição de coletivos a partir de cada novo contrato, sobretudo no caso das paradas, a importância de encarregados e mestres na composição dos coletivos, uma segmentação do mercado de trabalho, com um núcleo estável, composto, sobretudo, de engenheiros, administrativos e encarregados e a periferia, que abrangeria todo o restante. Nesse caso, uma diferença que pode ser levantada diz respeito a pouca referência dos entrevistados à figura do mestre como integrante desse núcleo.

Para finalizar, gostaria de acentuar algumas positivities dessas práticas de recrutamento. Primeiramente, elas se ancoram no conhecimento da conduta pessoal e profissional do trabalhador. Como vimos, aqueles que não tiveram a oportunidade de demonstrar do que são capazes são preteridos nas contratações. Se partirmos da constatação do estado degradado da refinaria, que adiante será explorado, esses mecanismos de contratação se revelam particularmente úteis à refinaria, e isso por várias razões: permitem

compor equipes que já possuem experiência profissional na refinaria (em decorrência de sucessivas contratações); permite a escolha de trabalhadores produtivos e dóceis, apesar das condições precárias de trabalho; por conta disso, assegura às firmas alguma capacidade de cumprimento das metas dos contratos e alguma qualidade na prestação do serviço; a experiência na refinaria, por sua vez, possibilita um relativo controle dos riscos do trabalho, sustentado no compartilhamento de regras de segurança, enfim, numa prevenção espontânea, circunscrita a base, que existe à revelia do sistema oficial, e que favorece, inclusive, que as estatísticas de acidentes sejam um pouco menos graves. Em outros termos, tais práticas de recrutamento compensam, ainda que precariamente, as omissões das empresas, contratada ou contratante, no tocante a investimentos em segurança, em treinamento, em melhoria das condições de trabalho. As positivities, portanto, se colocam a partir de um quadro de precarização das condições de trabalho. A realidade em termos de segurança é grave, e os dados apresentados no decorrer desse capítulo permitem esse tipo de afirmação, porém, seria ainda mais grave sem as vantagens que essas práticas de recrutamento proporcionam. Não obstante, há que se considerar, estamos diante de um processo de trabalho que naturalmente já comporta muitos riscos. Que dirá numa condição degradada. As vantagens dessas práticas de recrutamento podem, em certas circunstâncias, e existem vários exemplos disso, ser completamente anuladas.

6.1.3 Redução de efetivos terceirizados e apadrinhamento

Vejam bem, a gente hoje não tem estabilidade, o serviço é temporário, é um contrato curto, ninguém tem segurança em nada hoje, trabalhador atualmente está jogado às traças, entendeu. Você vê, o desemprego é grande, a disputa é muita, as vagas são poucas e quando têm vagas são pessoas contadas a dedo, é uma máfia, existe uma máfia, entendeu. Por exemplo, aqui vai ter uma paradinha pequena, aqui já tem as pessoas cotadas pra entrar, pessoas que não tem padrinho, que não tem um capitão aí dentro pra poder falar: vem cá, esse aqui eu conheço, esse aqui vai fichar, aquele ali não vai fichar porque eu não conheço, é assim o fichamento aqui.

... estou desempregado devido a insistência dessa Refinaria, que só está fichando o pessoal através de pistolão. Quem não tem pistolão não ficha, fica na portaria comendo capim.

O que resolve aqui é você ser um peixe forte de outra pessoa aí dentro.

Hoje em dia tudo aqui é na base da peixada. Quem não tem conhecimento, fica de fora, fica olhando os outros entrar. Tudo aqui é na base de conhecimento. É seu

fulano que leva o outro lá dentro. E quando é a gente que não tem conhecimento, fica aqui do lado de fora olhando eles entrar.

A gente fica esperando o emprego, e infelizmente, o emprego tá lá dentro, mas a gente sabe se não tiver uma pessoa cotada pra nos colocar lá dentro, fica difícil.

Porque se você não tiver um conhecimento, o que é que vai acontecer? Você vai enviar a sua carteira e ela vai voltar, simplesmente, porque as vagas, elas são mínimas.

Os depoimentos acima exemplificam a dificuldade que os trabalhadores vem encontrando em conseguir trabalho em decorrência da redução contínua na oferta de vagas, e isso por várias razões.

Uma delas é a política de redução de efetivos que tem sido implementada não apenas na Petrobrás, mas também nas empresas prestadoras de serviços, cujas equipes de trabalho vem, ao longo do tempo, sendo reduzidas, sempre na perspectiva de baratear o preço dos contratos. Como a política que hoje vigora na Petrobrás é a do menor preço, as empreiteiras buscam obstinadamente meios de reduzir custos na expectativa de ganhar o certame licitatório. Isso, evidentemente, tem um impacto direto sobre o efetivo de pessoal, fonte importante e preferida de redução de custos. O depoimento abaixo ilustra o modo como tem se processado a redução de efetivos nas empreiteiras.

O contrato que eu trabalhava, ele pegava uma faixa de 80 profissionais isoladores térmicos, aí entrava mais uns 20 ajudantes, o corpo técnico pegava um engenheiro e um inspetor de qualidade, dez supervisores, um encarregado geral, um engenheiro de obras e um engenheiro responsável do contrato. Esse era o corpo do nosso contrato. Hoje o nosso contrato, de isolamento na refinaria, ele pega, me parece, 15 profissionais isoladores térmicos, uns quatro ou cinco ajudantes, o engenheiro de qualidade deram sumiço nele, o inspetor de qualidade deram sumiço nele, o encarregado geral sumiram com ele também. Ficaram dois supervisores só, um desses supervisores ele é o supervisor de qualidade, que era o supervisor de qualidade antigo do contrato, era ganhava cerca de R\$1600,00 reais, hoje o salário foi reduzido para R\$ 600,00, que ele é supervisor, ele é o supervisor e acumula funções.

Os principais efeitos da redução de efetivos apontados pelos entrevistados são a intensificação do trabalho para os trabalhadores remanescentes e a queda nos salários e na qualidade dos serviços.

...os terceirizados foram sobrecarregados, aumentou muito a responsabilidade, eu acho que eles criaram mais responsabilidade pros terceirizados e diminuiu muito a qualidade da manutenção da refinaria...

No que se refere à questão da qualidade, vale a pena registrar a pressão de que é vítima o terceirizado em decorrência da política de redução de custos. No exemplo abaixo, o trabalhador é encarregado de uma tarefa, prevista em contrato, que resolveria um determinado problema. Entretanto, ao realizar a tarefa, percebe que não foi suficiente para resolvê-lo e que haveria necessidade de um complemento de serviço. Como isso não fazia parte do contrato, ele tomou a iniciativa de chamar o operador para expor a situação e solicitar o seu consentimento para concluir o serviço. O operador entra em contato com a gerência e o serviço, enfim, é autorizado. Para a empreiteira bastaria que ele cumprisse o que estava no contrato, não importando se o problema havia ou não sido resolvido. Para ele, entretanto, estava em jogo a sua imagem profissional refletida na qualidade do seu trabalho. Nesse caso, o trabalhador se dispôs “peitar” o empregado da Petrobrás. Na maioria dos casos, entretanto, as empreiteiras não permitem esse tipo de comportamento, e muito poucos trabalhadores se sentem dispostos a procurar alguém da Petrobrás. Tal fato desmente, de um certo modo, o estereótipo que foi criado em cima do terceirizado de que tem pouco zelo com o trabalho. Mais adiante retornaremos a esse ponto.

O cara tem que trabalhar com qualidade, porque se ele não fizer bem feito, vamos supor, der um problema, uma perda de pressão numa linha, se ele só recapear com a chapa e deixar o restante da linha sem material, a mesma perda de pressão vai acusar na sala de operação. Aí o operador vai lá e diz: o trabalho foi feito ontem, porque é que está assim, dando esse problema. Então vai chamar a empresa. Eu costumava resolver do seguinte modo: eu fazia o que tinha que ser feito e chegava pro operador e dizia isso aqui está ruim, você vai assumir, isso aqui está caindo tudo, mostrava pra ele, ele olhava, aí ligava lá pro seu fulano, o cara vinha olhava, aí liberava, vai faz. É mas você tem que peitar o cara, peitar o cara, se você não peitar você não consegue fazer.

A lógica que prevalecia anteriormente de substituir um empregado próprio por um terceirizado não é mais a que vigora hoje, já que a redução de efetivos tem atingido tanto empregados próprios como terceirizados. Por conta disso, a intensificação do trabalho é uma consequência compartilhada, embora, conforme revele o depoimento abaixo, os efeitos sobre o terceirizado, pela fragilidade de sua condição e organização sindical, sejam mais graves se comparadas as do trabalhador próprio.

Antigamente você tirava um direto e botava um indireto, era essa a lógica que eles tinham. Agora tem uma lógica de redução de gente mesmo, reduzir efetivo no direto e indireto, significa aumentar a exploração, a quantidade de trabalho dos dois, não é só diminuir aqui, aumentar ali.

Some-se a isso a redução nos investimentos da Petrobrás em decorrência dos cortes orçamentários o que, por sua vez, tem implicações diretas sobre a questão do emprego. O fato é que a demanda cresce a níveis insuportáveis. Daí o sentimento do entrevistado de que o trabalhador está atualmente “*jogado às traças*”, no abandono. Esse quadro parece estar favorecendo práticas seletivas baseadas no apadrinhamento. Do que se pode concluir dos depoimentos acima, a possibilidade de conseguir trabalho na refinaria está praticamente condicionada ao fato de ter alguém (encarregado ou alguém da Petrobrás) que indique, que interfira no momento da seleção dos trabalhadores. .

... hoje mudou, hoje mudou. Hoje você tem que ter uma pessoa que te indique ou até que leve a sua carteira, pra você poder fichar.

Entretanto, essa não parece ter sido sempre a tônica. Há algum tempo atrás, quando a oferta de trabalho era maior, o apadrinhamento não era tão exacerbado e o critério do profissionalismo era mais considerado.

...mais importante do que a própria experiência da pessoa na profissão é ter um bom conhecimento, o que vale aqui nessa portaria é o conhecimento. Profissional, profissionalismo, entra quem não sabe e fica quem sabe pro lado de fora olhando.

Esse depoimento, sem dúvida, traduz uma denúncia grave, particularmente do ponto de vista da segurança no trabalho. Significa que o critério do profissionalismo, do domínio do ofício não está sendo, como outrora, tão importante na definição da equipes. Segundo os entrevistados, novatos estão entrando por indicação, o que tem sobrecarregando os antigos, que são obrigados a dar conta, simultaneamente, da sua e da tarefa dos novatos. Essa sobrecarga, entretanto, não pode ser denunciada, não pode ser sequer manifestada porque pode representar um corte no próximo contrato.

6.1.4 A Permissão para o Trabalho (PT): uma das saídas para a redução de efetivos ?

No capítulo V vimos à justificativa da Petrobrás para inclusão de alguns supervisores e profissionais de empreiteiras dentre os que podem requisitar a PT, ou seja, a insuficiência de fiscais para acompanhar de perto todos os trabalhos desenvolvidos na refinaria. É por essa razão, inclusive, que faço a ligação entre os processos de redução de efetivos e de credenciamento de terceirizados para requisição da PT. Na visão de alguns entrevistados, requisitar a PT tem significado um aumento de responsabilidade sem que, em paralelo, tenha havido um aumento correspondente da retribuição financeira.

...o que a gente está vendo hoje é que os trabalhadores estão sobrecarregados porque hoje eles estão tirando permissão de trabalho. A responsabilidade dele aumentou, o trabalho sobrecarregou.

Se você não lutar contra isso, daqui uns dias você vai ficar com o salário mais reduzido, trabalhando muito mais e o trabalho aumentou, o trabalho aumentou, o salário não aumentou nada, e o cara acumulou mais responsabilidade, porque o cara tinha a responsabilidade de executar o trabalho, e agora ele passou a ser o responsável pelo trabalho, porque o supervisor ele só vai às áreas só pra supervisionar, entendeu.

Portanto, permitir aos terceirizados requisitar a PT, ao que parece, representa muito mais um mecanismo compensatório da redução de efetivos, do que a possibilidade de gerir o próprio trabalho, tanto é que o aumento de responsabilidade tem ocorrido sem elevação de salários.

6.1.5 A questão da “qualificação”

Para conseguir trabalho na refinaria é preciso estar qualificado, ou seja, ter sido aprovado em teste teórico/prático aplicado pela Petrobrás. Só então o profissional pode ser registrado no computador da Petrobrás como um profissional qualificado. Além do mais, para categorias como a de soldador, essa “qualificação” precisa ser renovada a cada seis meses, o que significa passar novamente pelos testes, arriscando-se, inclusive, a ser reprovado e, portanto, ser impedido de trabalhar na sua profissão. No caso de caldeireiro e encanador, entretanto, a qualificação é vitalícia, ou seja, o profissional só é testado uma única vez.

A qualificação tem vencimento, não é vitalício, é de seis em seis meses para levantar o sinete, tem que fazer o teste. O soldador argonista tem sempre que estar fazendo teste porque ele não pode tremer. Começar a beber, começar a tremer, ele estraga o material, estraga tudo. O argônio não pode nem pegar vento, é confinado, no confinamento.

Caldeireiro, encanador, não, é vitalício, não precisa, quando ele for qualificado da primeira vez ele não precisa renovar.

Ultimamente, conforme declaram os entrevistados, a refinaria está preferindo contratar profissionais já qualificados, sob alegação de que são altos os custos envolvidos na realização desses testes e de que já existe um grande número de profissionais qualificados no mercado. Desse modo, muitos profissionais que, cansados da espera na “tela quente”, foram buscar trabalho fora, ao retornarem, não conseguem renovar a qualificação, permanecendo, assim,

impedidos de trabalhar na refinaria. Esse fato vem a confirmar o que foi dito anteriormente a respeito da presença obrigatória na tela quente. Estar ausente, nesse caso, tem a sua punição, que é justamente a de “*desqualificar-se*” e, portanto, de bloquear qualquer possibilidade de trabalhar na refinaria.

Muitos, inclusive, já acumulam uma vasta experiência na profissão e o fato de ser obrigados a periodicamente comprovar o que já sabem e fazem há bastante tempo representa um constrangimento. O impedimento em renovar a qualificação, seja porque a refinaria não oferece essa oportunidade, seja porque foram reprovados no teste, faz com que muitos deles se prestem a funções de menor qualificação, como a de ajudante, o que implica em receber salários inferiores àqueles que teriam direito se fossem contratados na sua profissão.

...eu faço qualquer manutenção aí dentro, mas como não sou qualificado, como eu tenho de uns tempos pra cá me afastado aí de dentro, então eles alegam que eu não posso mais pegar de caldeireiro, tenho que pegar de ajudante.

...pra poder entrar aqui dentro está difícil por causa dessa qualificação e eles estão só dando preferência pro pessoal que é qualificado e a gente que não é qualificado está difícil pra a gente poder entrar aqui dentro, entendeu e eles não estão dando oportunidade pra poder a gente se qualificar profissionalmente.

Existem, além disso, críticas à utilidade e à atualidade do teste. Há, segundo um dos entrevistados, uma distância entre o conteúdo do teste e a realidade de trabalho.

Aqui tem um teste, aquele testezinho de preparação, mas é teste de leitura. Mas aquilo ali não tem nada a ver com a nossa profissão, teste teórico, o que ele fala com a gente, no campo aquilo não serve de nada.

Além da batalha pelo emprego, que já é em si bastante dolorosa, existe a batalha pela qualificação. Se a refinaria não está realizando o teste, o trabalhador tem que se deslocar para outros locais (no interior da indústria do petróleo) onde exista a possibilidade de fazê-lo. Tal deslocamento implica custos de viagem, hospedagem, etc., o que representa uma preocupação adicional, sobretudo para quem se encontra desempregado, portanto, com pouca ou nenhuma disponibilidade financeira. Além disso, conseguir o certificado de aprovação apenas o coloca na condição de candidato e, portanto, não assegura a conquista do emprego.

Como é que eu faço, às vezes eu tenho que ver se tem alguma firma, em Macaé, por exemplo, que vai pegar soldador de eletrodo, que vai testar, que vai bater radiografia. Aí faço contato com uns amigos pra eu poder arrumar uma vaga pra eu poder testar.

No caso do soldador, não levantar o sinete, significa não estar qualificado. Muitos deles, diante das dificuldades, perdem as esperanças e fazem tentativas de mudar de profissão, muitas delas frustradas, porque a crise do emprego é geral, não atingindo apenas a indústria do petróleo, mas todos os setores.

O sinete é um número, um código do soldador que fica no computador. O meu sinete é válido por seis meses, passou de seis meses perde a validade. Aí eu to desqualificado na área. Como não dá teste aqui, que eles alega que o teste é muito caro. Então ele quer pegar o soldador qualificado, com o sinete em dia. Então, às vezes a gente tem que sair daqui pra São Paulo, porque São Paulo já dá teste.

... aqui não gostam de testar soldador, eles querem o soldador qualificado. Os empreiteiros aqui de dentro querem pegar o soldador qualificado. Qualificação do soldador vale seis meses, passou seis meses, ele não arrumou nada aqui nesse portão, o cara ta desqualificado. Então, pro cara fazer um teste aqui dentro, a empresa alega que o teste é caro e que não vai testar soldador, ela quer qualificado. Então, muitas vezes, o soldador vem aqui pra saber de alguma novidade, se tem alguma firma aí fora fichando, porque aqui ele pode perder as esperanças, porque aqui ele não vai fichar, porque ele não tem, o sinete dele ta vencido.

Um outro problema associado à questão da qualificação é a ansiedade que a própria situação de teste já favorece. E quando o trabalhador se encontra numa situação de desemprego, portanto, premido pela necessidade de sustentar sua família, essa ansiedade se amplifica, fator que parece estar na origem de muitas reprovações. Além do mais, há a humilhação frente aos pares e aos superiores que decorre do fato de ser reprovado.

Já aconteceu de eu fazer o teste e não passar. Entra o fator psicológico também. Você vai fazer uma prova sabendo que você precisa passar. Você está um ano desempregado, você vai fazer uma prova, você sabe que você precisa passar pra você sustentar sua família, pra você se manter. Pô, chega na hora ali você, tem coisa que você esquece. Às vezes coisas fáceis. Esse teste eu acho que ele não deveria ser feito porque mexe com a psicologia da pessoa. Às vezes é um bom profissional, sabe trabalhar, mas chega na hora do teste ele não passa. Aí o colega fala?: Pô cara, o que é que aconteceu contigo? Pô, você fazia isso, fazia aquilo, numa boa. E até o próprio encarregado que conhece o cara: o que aconteceu? entendeu? Então, aí que estão essas dificuldades

Aí você, é difícil, antes, antes as empreiteiras selecionavam o cara para ser qualificado, o profissional, só a mão de obra qualificada, já diz tudo, só a qualificação. Aí, mas hoje não, você tem que ter um apadrinhamento bom pra você poder fazer uma qualificação ali dentro. Tem que ser colado com petroleiro pra você poder ser encaminhado pra fazer uma qualificação. Eles te dão teste de milímetro pra pategada, você tem, além de você não ter uma vida social boa, você tem que ta bem de matemática, ta bem de matemática, frações, essas coisas, medida, tudo isso.

O depoimento acima levanta uma outra questão: até para fazer o teste de qualificação é preciso ter conhecimento, é preciso estar próximo a alguém que tem poder decisório (encarregado, petroleiro). Além disso, tem que estar atualizado com alguns conhecimentos requeridos no teste, muito embora a condição de vida do terceirizado não ofereça nenhuma condição de estudar, de preparar-se adequadamente.

6.1.6 O leque de carteiras profissionais

Uma estratégia que os trabalhadores utilizam para se adequar ao perfil da vaga e do contrato que aparece é dispor de várias carteiras profissionais. Dependendo da situação, eles sacam a carteira mais adequada. Assim o fazem, primeiramente porque é grande o número de contratos em que já trabalharam, em geral por curtos períodos, ocasionando o rápido preenchimento das carteiras.

... tenho uma, duas, quatro carteiras de trabalho, porque vai enchendo. Tem gente que tem vinte anos aí que tem uma mala de carteira. Às vezes você pega um contrato de um mês, de quinze dias, vinte, tem que assinar carteira, não pode ficar sem a carteira estar assinada.

Mas a razão principal é que já foi o tempo em que só se aceitava trabalho que tivesse relação com a sua profissão. Hoje, qualquer vaga que apareça é motivo de disputa. O importante é assegurar um rendimento para sustentar a família, não importando se para isso se tenha que descer na hierarquia profissional e, conseqüentemente, receber salários inferiores. Esse é, portanto, mais um “luxo” que a escassez de emprego derrubou.

6.1.7 A formação profissional

No que tange a questão da formação profissional, não é de surpreender, pelo que já foi colocado até o presente, que o investimento das empreiteiras nessa área seja praticamente nulo. Em geral, o aprendizado da profissão se dá na prática, no exercício do trabalho, recolhendo as lições dos mais experientes.

...no início profissional eu aprendi com o tempo de trabalho e vim aprendendo mais trabalhando com outros profissionais. Com outros profissionais foi que eu vim desenvolvendo, aprendi com eles.

Foi trabalhando, no dia-a-dia mesmo.

Ou então, quando se tem o privilégio de ter a amizade de um petroleiro, aproveita-se as “rebarbas” dos treinamentos que ele frequenta pela Petrobrás.

... me dei bem porque nesse tempo o pessoal direto dava apoio a gente, ensinava a gente alguma coisa, o que eles aprendiam no curso deles lá, eles passavam pra gente, parte do que eles aprendiam lá passavam pra nós.

Atualmente, apesar de reconhecerem a importância de melhorar o seu nível de qualificação e de perceberem que, em muitos casos, este tem sido decisivo na conquista de uma vaga, não enxergam como fazer isso. Primeiramente, a intensa jornada de trabalho não deixa folga nem disposição para enfrentar um treinamento formal. Em segundo lugar, faltam as condições financeiras para suportar os custos desses treinamentos. De forma que não há outra alternativa senão conformar-se unicamente ao que a prática pode proporcionar. Mesmo instituições como o SENAI, que outrora ofertavam treinamento a um preço acessível ao trabalhador, hoje, no embalo da economia de mercado, elevaram a tal ponto seus custos que inviabilizaram a participação do trabalhador.

A maioria, ninguém aqui tem segundo grau, mesmo quando tem o primeiro grau, é incompleto, porque nós vivemos mais pro trabalho, entendeu, porque quando agente começa a trabalhar é de sete às sete, isso quando a gente não dobra a noite, entendeu.

Antigamente existia o SENAI, que você chegava lá, queria fazer um curso, você conseguia. Hoje, não. Hoje o SENAI, você pra conseguir um curso você tem que pagar. Um curso na área de instalador de telefone, o curso está a R\$ 500,00. Quem vai poder pagar isso?

Mesmo sabendo que o déficit de treinamento está na origem de muitos incidentes e acidentes, os quais podem ocasionar prejuízos múltiplos, inclusive no aparato técnico da refinaria, para cuja instalação altas somas foram aplicadas, ainda assim as empresas não se mostram dispostas a investir numa política de treinamento permanente. Essa omissão é das terceirizadas, em primeiro lugar, mas também da contratante que se exime de interferir nessa questão, usando, em muitos casos, o argumento de que a legislação proíbe esse tipo de ingerência. Tal postura organizacional contrasta com tudo o que a literatura gerencial apregoa sobre a terceirização. Nos modelos apresentados como ideais, não apenas a contratante estimula e colabora no aperfeiçoamento profissional de suas terceiras, como, em alguns casos, ela própria assume o patrocínio de certas iniciativas de qualificação.

... o capitalismo é gastar menos. Mesmo que corra o risco de perder seus equipamentos, eles não querem investir no trabalhador. E com isso quem perde é a própria empresa.

É raro, entre os entrevistados, encontrar quem tenha feito pelo menos um curso nas empresas em que trabalhou, e mesmo quando isso ocorreu, foi sempre num passado muito distante. Em apenas um depoimento, foi mencionado um treinamento considerado de qualidade.

... eu fiz em Angras, na usina nuclear, lá deram um curso. Foi uma das melhores firmas que eu trabalhei e ofereceram um treinamento de tubulação. Fizemos desenho isométrico, a prática da tubulação do dia-a-dia e leitura e interpretação de desenhos.

Garcia (1999) constatou, em seu estudo no setor de telecomunicações, que o treinamento formal está mais associado aos trabalhadores que mantêm com a empresa um vínculo de prazo indeterminado; ao contrário, o treinamento empírico é mais freqüente entre os trabalhadores com vínculo de prazo determinado. Tal situação, ao que parece, é também representativa do que ocorre na refinaria.

A constatação de que o modo predominante de aprendizagem entre os terceirizados tem por base a experiência não implica em desconsiderar a sua importância. Segundo nos mostra Athayde (1996), a aprendizagem na construção civil sustenta-se, essencialmente, sobre a rede de comunicação no interior de um coletivo de trabalho. E isso ocorre não apenas pela dificuldade de registrar num texto escrito o “*saber-fazer*”, como pela sua irredutibilidade a um esquema preciso, analisável. A aprendizagem, desse modo, não se constrói apenas a partir do trabalho e das regras e normas de segurança, mas da interdependência dos papéis e do “*saber-fazer*”. Conclui Athayde (1996) que a dimensão coletiva da experiência tem um papel essencial na eficácia produtiva.

Concluindo, no aspecto formação profissional, as constatações a que podemos chegar foram: o único recurso de aperfeiçoamento profissional disponível aos terceirizados é a prática; não há investimento nessa área nem por parte da contratante, muito menos pelas contratadas; as condições de trabalho dos terceirizados inviabilizam qualquer iniciativa pessoal de aperfeiçoamento profissional; nem a consideração dos altos investimentos envolvidos na implantação de uma planta como uma refinaria sensibiliza as empresas para uma política de treinamento permanente; no currículo dos terceirizados, são raras as empresas que ofertaram algum treinamento; por fim, todos esses elementos contrastam com tudo que é apregoadado como ideal na literatura gerencial no tocante a gestão dos processos de terceirização.

6.2 A política do menor preço e as novas regras do trabalho temporário

6.2.1 A política do menor preço

Conforme apontado por vários entrevistados, a política de contratação de empresas que hoje vigora na Petrobrás é a política do menor preço, ou seja, ganha a licitação aquela empresa que apresentar o menor preço. Nessa conjuntura, as considerações relativas à qualidade dos serviços prestados adquirem um caráter secundário. À Petrobrás, entretanto, não pode ser imputada toda a responsabilidade por esse tipo de política. Como vimos no capítulo anterior, ela está submetida a uma dupla injunção normativa: de um lado, a legislação sobre contratação de serviços que vigora para todo o serviço público, de outro lado, as regras da concorrência. Essa contradição restringe a liberdade da Petrobrás em definir uma política própria de contratação.

As empreiteiras, sob os auspícios dessa política, se empenham obstinadamente em descobrir meios de reduzir custos, com vistas a baratear ao máximo as suas propostas de preço. O importante, nesse caso, é ganhar a licitação, mesmo que se saiba que o preço proposto jamais permitirá a conclusão do contrato. É desse modo que desaparecem muitos benefícios outrora ofertados aos trabalhadores, tais como plano de saúde, cesta básica, entre outros.

... quando tinha os contratos que davam assistência médica, o companheiro ainda tinha alguma garantia, hoje eles tiraram completamente...

.... de noventa e oito pra cá, as empresas começaram a relaxar, não tem mais plano de saúde, não tem mais cesta básica; não tem mais segurança, organização das CIPAs...

Ao mesmo tempo, os itens exigidos em lei, como equipamentos de segurança, alimentação, fardamento, sofrem uma queda sensível de qualidade. Além disso, em várias situações relatadas pelos entrevistados, até salários e indenizações dos trabalhadores foram confiscados. Apesar dos inconvenientes que tal tipo de política acarreta, a Petrobrás “*prefere*” destinar o contrato à empresa que oferece o menor preço, mesmo sabendo da sua incapacidade, com os recursos que terá, de concluí-lo no prazo previsto. Nesse tipo de situação, o contrato com a empresa original é interrompido e transferido a outra que, por fim, consegue encerrar o serviço. Segundo os entrevistados, à Petrobrás interessa exclusivamente a realização do serviço, não importando o preço que os trabalhadores tenham que pagar por isso: atraso ou não pagamento de salários e indenizações.

... ela prefere dar para uma empresa que pede pouco e depois não cumpre com o contrato, aí ela vai pega aquela obra, passa pra outra empresa que termina o contrato, mas de qualquer maneira o serviço é pronto. A Petrobrás ela quer o trabalho dela pronto, ela não quer saber quanto eu vou levar, se estou ganhando bem.

Nós temos uma outra empresa, que ta entrando numa obra, se não me engano pra seis meses na tubulação, ta todo mundo falando, eu quero ver ela fazer uma obra de seis meses com esse valor. O que é que vai acontecer, as empresas vão deixar os pais de família em casa com os filhos chorando sem poder dar de comer, porque ela não vai ter dinheiro pra indenizar ninguém. Chega no final, no meio da obra, não tem dinheiro nem pro pagamento, quanto mais pra indenização.

O problema da refinaria é o seguinte: aquela que dá menos preço é a que leva. Aí chega no final das contas, depois de um tempo, uma temporada de seis meses, aquela que deu o preço mais baixo, ela vê que levou prejuízo, teve que tirar dinheiro do seu bolso para fazer a obra da Petrobrás, e nós ficamos a ver navios, e a Petrobrás não toma nenhuma providência, porque o certo seria a Petrobrás segurar a fatura pra pagar aos próprios trabalhadores da empreiteira. Sendo que ela fala: a gente não tem nada a ver com isso, não tem nada a ver conosco, que nós é que somos funcionários daquela empresa, que tem que correr atrás do nosso direito, e a gente fica aí, como já aconteceu com várias empresas daqui de dentro, de fazer seu serviço e sair sem pagar quase ninguém

... a empresa faz um cálculo abaixo do valor de mercado pra poder ganhar das outras que tão com um valor maior. Aí a Petrobrás dá pra quem ofereceu menos. Vai fazer um serviço, vou contratar aquele cara ali, o cara pede R\$ 5.000,00, o outro pede R\$ 3.500,00, eu vou dar pro cara que pediu R\$ 3500,00. Aí o que acontece o cara bota dez pessoas pra trabalhar, os R\$ 3.500,00 não dá nem pra pagar essas dez pessoas que estavam trabalhando. Aí ele começa a botar comida deteriorada, quer dizer, uma cozinha de segunda pra pagar pouco, uniformes que não constam dentro do padrão de qualidade e a gente sem poder nem brigar com eles, porque o cara diz meu contrato está baixo, lá fora tem gente querendo.

Além disso, a política de redução de custos tem levado, em alguns casos, a contratação de trabalhadores em funções inferiores àquelas que na realidade exercem, e as quais correspondem, obviamente, salários menores. Não obstante, o trabalho que desenvolvem tem mais a ver com a função efetiva do que com as funções para as quais foram contratados.

.... agora está acontecendo muito isso aqui na refinaria, porque nós somos encanadores. Então eles só nos ficham de caldeireiro por motivo do salário ser menor, mas quando nós chegamos lá dentro, a gente vai exercer as (mesmas) funções, né.

Em resumo, a política do menor preço conduz as empresas a um intenso esforço de redução de custos que se reflete na eliminação de benefícios outrora ofertados e na queda de qualidade dos itens exigidos em lei. Por outro lado, as empresas, na ânsia ganhar licitações,

projetam valores para os contratos que, sabidamente, não permitirão a sua conclusão. Tais expedientes resvalam, principalmente, nos terceirizados, através do confisco de salários e indenizações, situação que tem sido registrada, segundo os entrevistados, numa frequência cada vez maior.

6.2.2 Generalizando o “pacote”

... a gente vai trabalhar só pra arrumar o rango. Antigamente a gente trabalhava 30 dias, aí a empresa pagava o nosso aviso, a rescisão. Ai a gente recebia, vamos supor, em torno de R\$ 2.500,00. Então esse dinheiro a gente segurava até aparecer outra paradinha, fazia umas compras em casa e aguardava outra parada. Agora não, a gente trabalha, não recebe mais nada, ele diz que é o contrato do governo, não tem mais aviso, não tem mais nada, quer dizer, a gente só recebe os dias que nós trabalhamos. Aí a gente pega o dinheiro de fazer as compras, pronto, aí fica sem dinheiro.

O trabalho em paradas é um trabalho temporário, de curto prazo, dura um mês, no máximo dois meses. Os trabalhadores que dependem dele alternam períodos de trabalho e de não trabalho, é o chamado trabalho intermitente. Anteriormente a nova legislação sobre trabalho temporário, havia um acordo entre os empreiteiros e o sindicato da construção civil de Caxias que permitia ao trabalhador de parada, cujo contrato fosse concluído ou rescindido antes do prazo de experiência ajustado (30 dias), receber o aviso prévio e todos os direitos trabalhistas a que fazia jus. Isso permitia que os trabalhadores se mantivessem, ainda que de forma racionada, durante os períodos de não trabalho. No entanto, a ampliação dos períodos de inatividade, fez com que o rendimento proveniente dessa indenização se exaurisse muito antes que chegasse um novo emprego. Hoje a realidade tornou-se ainda mais grave, o trabalho de “*pacote*”, ou seja, aquele em que apenas os dias trabalhados são pagos, tem se generalizando na refinaria, tornando ainda mais desesperadora a situação desses trabalhadores, que não terão, como outrora, nenhum rendimento para poder ultrapassar, ainda que parcialmente, o período de não trabalho. Os trabalhadores se referem, precisamente, a Lei 9.601/98. Segundo Buonfiglio (2000) essa lei disciplinou o contrato temporário de trabalho,

... ampliando o prazo para 18 meses, estabelecendo ainda que pode ser realizado com ou sem a participação sindical e ainda reduz o percentual de FGTS de 8% para 2%; que o trabalhador temporário não tem direito a multa de 40% sobre o FGTS, nem direito a aviso prévio. Esta mesma lei permitiu que a jornada de trabalho excedesse às 44 horas legais, sem pagamento de horas extras, desde que compensadas posteriormente. A partir dela, generaliza-se nas empresas – grandes e médias – o “Banco de Horas” (Buonfiglio, 2000:s.p).

Vejamos mais em detalhes como os trabalhadores definem o “pacote”:

“Pacote” é você trabalhar num serviço aí avulso, por ex. R\$ 1.000,00 por mês. Ali é um pacote que fizeram com você, você fez aquele trabalho, acabou

Pacote é firmado, vamos supor 20 dias, aí fala assim R\$ 2.000,00 vinte dias, aí trabalha 20 dias e ganha aquele dinheiro só, pacote fechado, e não tem direito trabalhista nenhum. E assina a carteira e depois a carteira é cancelada.

O interessante é que, em alguns casos, todos os procedimentos legais são seguidos pelas empreiteiras, ou seja, a carteira de trabalho é devidamente assinada, só que findo o período do “pacote”, ela é imediatamente cancelada e o trabalhador recebe apenas os dias trabalhados.

Muitas vezes a firma chega aqui e diz, te dou tanto e assina a carteira, faz o crachá, e aí eu recebo aquele dinheiro. Quando nós saímos, entrega a nossa carteira, e não tem direito a fundo de garantia, nada.

(sobre a assinatura na carteira de trabalho) Assinar, assina, mas é uma coisa simbólica, você trabalha 20 dias, aí terminou o serviço, aí a gente sai, recebe os nossos dias trabalhados...

Então quer dizer infelizmente ta dessa forma, as empresas trabalham sem carteira assinada, e dizem que é lei do governo.

... o cara não quer assinar sua carteira, ele segura seu documento, você trabalha 10, 20, 30 trinta dias, aí quando terminar o serviço, ele te devolve. Teve até aqui na própria refinaria que eles contrataram uns funcionários, trabalharam, aí quando foi com uns dias eles cancelaram, carimbaram a carteira do cara como cancelada, quando terminou o serviço.

É, contrato temporário. Tão se aproveitando disso e agora tão inventando aqui negócio de pacote, a gente entra pra trabalhar e não assina nada, nem documento. Então ta muito difícil a gente trabalhar, nós não temos mais esperança de trabalho.

Inclusive, nós estamos tendo dificuldade, não só eu como todos os companheiros, que as empresas agora depois que o governo adotou essa nova lei agora por contrato de trabalho, assim, contrato determinado, depois foi feito isso, as empresas aí que tão se aproveitando disso.

Aquelas empresas que, porventura, insistem num comportamento diferente, dispostas a conceder benefícios e pagar os direitos trabalhistas como outrora se fazia, são punidas

com a perda da licitação. O fato é que, como a política que vigora é a do menor preço, quanto menos custos forem incluídos, melhor preço poderá ser proposto nas licitações. E aí, evidentemente, ganha aquela que apresentar uma planilha mais favorável. Quanto aos trabalhadores, são obrigados a aceitar, em nome da sobrevivência, as condições que lhes forem propostas.

Aqui na REDUC depois que o governo inventou o trabalho temporário, ninguém mais pagou indenização. Uma firma apenas resolveu pagar a indenização. Eu estava nela e recebi indenização muito boa. Mesmo assim está sendo visada porque é a única que paga. As outras empresas certamente não tão gostando, tão visando muito ela, tanto é que ela não conseguiu pegar mais contrato nenhum aqui dentro.

A que passa a ser correta não presta, perde o contrato.

A Agência de empregos é outro mecanismo de redução de custos que tem sido utilizado pelas empreiteiras. O máximo permitido pela legislação para que um trabalhador esteja vinculado a uma agência de empregos é de três meses. Após esse período, a empresa deve efetivar a sua contratação. O que se observa, entretanto, é que os trabalhadores estão permanecendo na agência além do tempo permitido legalmente, burlando, assim, a legislação trabalhista.

Aqui, aqui antigamente aqui tinha obra de seis meses, um ano, dois anos. Ultimamente não tem mais, só tem parada, e pequena. E nessas obras elas não pagam o direito do trabalhador. Tem uma firma que, segundo me informaram, já tinha gente aqui com quatro meses trabalhando nela, que já é um tempo bom, já é uma obrzinha mais ou menos, o pessoal ainda tava como se fosse uma parada, porque ainda estão trabalhando na agência ainda, não tinha passado pra empresa, e nem sabia quando o pessoal ia assinar o novo contrato. Continuou trabalhando como agência, já tem uns cinco meses.

Agência de emprego, trabalha 3 meses ou manda a pessoa embora ou passa pra empresa, a lei permite isso. Mas aqui não, tão trabalhando direto, direto, entendeu.

Segundo Garcia (1999) a relação de subordinação das empresas terceiras conjugado à política de redução de custos, baseada na seleção pelo menor valor, fazem com que o “... vínculo temporário, por produção e sem registro em carteira seja o predominante, em razão da necessidade temporária e abrupta de mão-de-obra para o alcance das metas e dos menores custos que este tipo de vínculo propicia, em detrimento da qualidade do serviço” (p.15).

Segundo Reinecke (1999) o crescimento da participação dos trabalhadores sem carteira, observada em todos os setores industriais, pode ser considerado um indicador importante do processo de precarização. Segundo dados apresentados por esse autor, uma análise da distribuição das pessoas ocupadas para os anos de 1990, 1993 e 1996 mostra um declínio abrupto da proporção de trabalhadores assalariados com carteira e estáveis, ou seja, de 57% em 1990, para 45% em 1996, ao mesmo tempo em que cresceu de 9% para 13% a proporção de trabalhadores sem carteira. Tal situação tem um impacto importante na qualidade do emprego, pois trabalhar sem carteira significa não ter acesso aos benefícios estipulados pela legislação trabalhista, bem como os benefícios previstos em caso de demissão. Além disso, as rendas dos trabalhadores sem carteira são consideravelmente mais baixas do que as rendas dos que tem carteira.

Em relação a subcontratação, assim coloca Reinecke (1999)

O impacto da tendência de aumento da subcontratação na qualidade do emprego parece ser negativa em muitas ocasiões, especialmente no caso da subcontratação de trabalho, em que a supervisão e os equipamentos são, de fato, responsabilidade da empresa usuária, ao passo que a empresa subcontratada age meramente como um agente de fornecimento do trabalho barato. (p.144)

As análises desses autores, portanto, parecem corroborar as situações relatadas pelos entrevistados, ou seja, o crescimento do trabalho por “pacote”, sem carteira assinada e a perda de conquistas já consagradas no acordo coletivo, como é o caso da cláusula das paradas.

6.2.3 Transferência de responsabilidades

Vários depoimentos mencionaram o controle insuficiente que a Petrobrás exerce em relação ao comportamento das empreiteiras, sobretudo no que diz respeito a sua saúde financeira. A política do menor preço, como vimos no item anterior, cria uma situação em que as empreiteiras, na ânsia de ganhar a licitação, fazem estimativas de gastos que não correspondem à realidade. Em função disso, não têm o fôlego suficiente para cumprir o contrato, situação que, em geral, termina por resvalar no trabalhador terceirizado, que tem os seus salários e indenizações confiscados. Os trabalhadores, em geral, culpam a Petrobrás pela ocorrência dessas situações. Apesar dos mecanismos de punição previstos em contrato em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas, conforme foi visto no capítulo anterior, as empreiteiras continuam, de acordo com os trabalhadores, praticando diversos tipos de calote. Ao que parece, ou a fiscalização não é exercida a contento, a ponto de bloquear as manobras das empreiteiras, antes mesmo que a situação atinja um nível insustentável, ou

então as empreiteiras estão sendo espertas o suficiente para driblar os mecanismos impeditivos previstos. As duas situações parecem existir. A exigência que os trabalhadores fazem à Petrobrás é que acompanhe de maneira mais rigorosa e sistemática o comportamento das empreiteiras, aplicando, no seu devido tempo, as punições cabíveis. O que se tem observado, em algumas situações, é que as punições só ocorrem quando a situação já está fora de controle, ou seja, quando os trabalhadores já foram lesados. Recentemente, inclusive, segundo nos relatam os entrevistados, algumas empresas foram punidas pela Petrobrás, não podendo mais concorrer em nenhuma licitação, precisamente porque deram calote nos direitos dos trabalhadores. Infelizmente isso só veio a acontecer após o fato consumado.

... a Petrobrás não fiscaliza o fundo das firmas para ver se a firma tem fundos ou não. Entra aí dentro sem fundo, porque a Petrobrás só paga com 50% do serviço feito, a firma não tem dinheiro em caixa, atrasa pagamento, dá uma de falida.

A frequência de calote nos direitos trabalhistas levou a Federação Única dos Petroleiros a indicar aos sindicatos filiados que buscassem formas de acompanhar o recolhimento dos direitos trabalhistas dos terceirizados, de modo a constituir um banco de dados das empresas que atuam no setor petróleo. O sindicato dos petroleiros do Rio de Janeiro, inclusive, já desenvolve esse trabalho há algum tempo, embora com bastante dificuldade porque nem sempre o acesso às informações é facilitado pelos órgãos responsáveis pelo recolhimento dessas obrigações.

Os entrevistados mencionam também o prejuízo que esse tipo de política tem em relação à intenção de melhoria de qualidade, tão propalado pela companhia. Evidentemente, receber salários aviltantes, e mais que isso, não ter a segurança de que vai recebe-los é, sem dúvida, algo que mina qualquer compromisso que se possa vir a ter com a questão da qualidade.

A contratante, no caso a Petrobrás, deveria exigir mais e pagar mais também. Mas o que é que acontece? Quer pagar menos. Com certeza ela vai ter um serviço de menor qualidade.

O trabalhador tem buscado seja espontaneamente, ou através dos órgãos representativos, exigir uma postura mais firme da Petrobrás em relação às empreiteiras. No entanto, como na situação abaixo, a resposta que tem recebido é a de transferir às empreiteiras quaisquer responsabilidades por seus desmandos.

...o diretor da Petrobrás, ele me respondeu: olha rapaz eu tenho contrato é com a empresa, não é com vocês, eu não tenho direito de pagar a vocês não, quem vai pagar

é a empresa de vocês, você tem 24 horas pro sindicato ir lá no juiz mandar uma ordem pra prender o pagamento da fatura da empresa. Eu não tenho como prender a fatura da empresa, não. O meu contrato é com a empresa de você, não com vocês.

Thébaud-Mony (1993), tomando como referência a indústria nuclear, constata que a terceirização tem sido apropriada pelas empresas como um meio de exteriorizar a gestão do trabalho humano, com tudo o que lhe corresponde, inclusive o cumprimento de obrigações trabalhista. No caso em questão, apesar de existirem mecanismos normativos previstos para coibir os abusos das empreiteiras, os exemplos de desrespeito são recorrentes, seja nos depoimentos, seja na imprensa sindical, sugerindo pelo menos algumas situações: um controle imperfeito da contratante com relação ao recolhimento das obrigações trabalhistas, a não aplicação de punições ou a sua aplicação quando não é mais possível reverter a situação, a esperteza das empreiteiras em driblar os controles previstos.

6.3 O novo papel dos petroleiros: cada vez mais distante do campo

À medida que avança a presença dos terceirizados na refinaria, altera-se o papel dos empregados da Petrobrás, sobretudo de sua fração mais diretamente ligada à manutenção. Aos poucos o contato com o campo, com os equipamentos e instrumentos de trabalho vão sendo subtraídos da rotina desses trabalhadores, acarretando a perda de sensibilidade em relação ao trabalho real. Além disso, a ausência do campo anula a possibilidade de oferecer contribuições ao trabalho e à sua organização, condições que estão na origem do sentimento de perda de identidade profissional. Paralelamente, as funções de planejamento, gestão e fiscalização vão sendo incorporadas ao trabalho dos petroleiros, de tal sorte que, a separação entre pensar e fazer, planejar e executar são, cada vez mais representativas do que acontece na refinaria.

... eles não fazem nada, quem faz somos nós, eles só manda, quem executa somos nós. Tem soldador na Petrobrás, tem caldeireiro, mas cadê que eles sabe fazer, quem faz somos nós...

O distanciamento da prática do trabalho pode explicar, também, a sensação de perda de controle sobre o processo de trabalho por parte dos petroleiros. Ao mesmo tempo, do lado dos terceirizados, cresce a consciência do tamanho de sua contribuição, a tal ponto que eles se sentem praticamente responsáveis pelo funcionamento da refinaria. O depoimento abaixo ilustra como esse processo vem ocorrendo:

... a gente que trabalha nessa Refinaria, aqui nesse portão, nessa “tela quente” aqui, a gente é que bota essa Refinaria pra funcionar. Se não fosse a gente, eles não conseguiam nada aí dentro não.

Realizar a obra, construir, fazer funcionar certamente exige mais, consome mais energias, físicas, sobretudo, embora também cognitivas, enquanto que no “planejar” a obra, no gerenciar o seu andamento, a relação de consumo energético é inversa. O depoimento abaixo faz referência a esse tipo de inversão que a terceirização gerou:

Porque a gente é que faz a obra, a gente é que bota essa refinaria pra funcionar. A gente é que faz, eles não fazem. A gente faz a obra, eles planejam somente. A gente faz e fazer é difícil.

O depoimento abaixo é representativo, também, da divisão do trabalho que vai se impondo cada vez mais na refinaria: de um lado as tarefas “limpas”, intelectuais, de concepção ficam por conta dos petroleiros, do outro lado as tarefas pesadas, “sujas”, braçais são destinadas aos terceirizados. Apesar disso, os entrevistados reconhecem uma parcela de funcionários da Petrobrás que ainda “sabem fazer”, que ainda conservam a arte do ofício, uma reserva que, entretanto, deverá aos poucos se extinguir. Ao mesmo tempo, fica patente a decepção dos terceirizados por não serem incorporados ao quadro da Petrobrás, não obstante o seu trabalho justificar essa absorção.

... o petroleiro só sabe mesmo abrir e fechar válvulas, entendeu. Agora colocar um tubo lá, é, colocar ele em alinhamento, acoplar, botar, entendeu, soldar, eles não sabem fazer isso. Tem uns que sabe na Petrobrás, mas são poucos, entendeu, porque o certo é depois que a gente passou daquele portão pra dentro, o certo seria como petroleiro, mas infelizmente a realidade não é essa, entendeu.

Vitor et al. (1999) observam, a partir do caso de uma central nuclear francesa, que com a subcontratação opera-se, no caso dos trabalhadores próprios de manutenção, uma passagem da lógica do “fazer” à do “fazer-fazer”, pela qual estes profissionais se sentem despossuídos do seu ofício e do que constituía a sua identidade enquanto trabalhadores da indústria nuclear. Os mesmos autores chamam atenção para o fato de que o distanciamento dos empregados próprios da atividade de execução, ou seja, da prática técnica, transferida quase totalmente para os subcontratados, é responsável pela perda de domínio técnico da parte dos primeiros. “O domínio de uma técnica supõe, com efeito, uma relação efetiva ente teoria e prática, entre conhecimento e experiência” (Vitor et al., 1999: p. 25). Ao mesmo tempo, torna-se difícil desenvolver os saberes tecnológicos e metodológicos sem o confronto com as condições

práticas de realização. Essa separação, no entender dos autores, conduz a uma perda de eficácia dos dois lados.

Na mesma linha Huez (1997) observa que os trabalhadores do núcleo estável perdem, cada vez mais, a visibilidade do trabalho concreto, praticamente sob domínio dos terceirizados. Tal situação se agrava na proporção em que aumenta o tempo de permanência na hierarquia, chegando a ponto de confundir o trabalho prescrito com o real.

Thébaud-Mony (1993) reforça as observações acima ao afirmar que na nova divisão do trabalho, a função reservada aos empregados próprios é cada vez mais de supervisão e controle do trabalho efetuado pelos terceirizados. Como consequência, *“constrói-se uma relação antagônica entre assalariados estáveis – beneficiários, em geral, de um estatuto privilegiado e de instituições representativas - e os trabalhadores terceirizados - encarregados da execução do trabalho concreto, freqüentemente sem regulamentação, submetidos às contingências das condições de emprego precário e sem instâncias representativas”* (p.50). No tópico dedicado a relação com os petroleiros exploro mais profundamente os dilemas que envolvem a relação entre efetivos e terceirizados.

6.4 Segurança e saúde no trabalho

Nessa seção apresentamos os vários aspectos que tocam mais diretamente à questão saúde e segurança no trabalho abordado durante as entrevistas.

6.4.1 Representações da refinaria: o estado degradado de funcionamento

Um primeiro aspecto que chama atenção nos depoimentos dos entrevistados diz respeito à maneira pela qual estes representam a refinaria, dimensão que, como veremos, está profundamente ligada à questão do risco percebido. As imagens que os depoimentos informam dão conta de uma refinaria *“podre”, “jogada”, “sucateada”, “maltratada”, “abandonada”, “esquecida”, “no limite de sua capacidade”*. Se a idéia de um *“campo minado”*, onde o perigo está à espreita em qualquer esquina, já é em si congruente com uma refinaria, cujo processo de trabalho é por natureza perigoso, que dirá então de uma refinaria que se encontra, segundo nos informam os entrevistados, num estado avançado de deterioração. Diante da fragilidade do sistema, o medo de ser surpreendido passa a ser uma constante entre os terceirizados, mas também entre os petroleiros, cuja atenção é redobrada na tentativa de reduzir a possibilidade do acidente. É isso o que nos leva a crer os depoimentos abaixo:

... sendo que ta tudo podre lá, ta tudo podre. Aí os funcionários, os operários mesmo lá da refinaria tão reclamando, até o pessoal da Petrobrás tem medo de trabalhar. Quando acontece algum problema eles ficam lá, cuidado, não sei o quê. Eles nem sabe muitas vezes o que ta acontecendo...

Todos que estão aí dentro estão correndo risco, porque a refinaria está abandonada, toda podre, abandonadíssima. Nas condições que você vê, do governo de Sarney para esse governo atual, dá até pra chorar, pelo mal trato que essa refinaria está aí, está um mau trato, tubulação debaixo do mato, tudo podre, está fora de série.

No entanto, o risco não é o mesmo para petroleiros e terceirizados. O primeiro em geral na retaguarda, melhor protegido, tem maiores chances de, num episódio de acidente, sair menos lesado. O segundo, o que fabrica, executa, situado na linha de frente, menos protegido, recebe o maior impacto e é, em geral, a primeira vítima.

Tem mais risco de vida. Porque a gente que fabricamos, a gente tem mais risco de vida.

O risco ampliado, em função do estado da refinaria, faz com que os trabalhadores adquiram uma postura permanente de prontidão, de expectativa em relação ao pior, que pode acontecer a qualquer momento, subitamente. Trabalhar é, nesse sentido, uma aventura cujo final não se pode antecipar. Espera-se que nada aconteça, embora tudo concorra no sentido inverso. Enfrenta-se essa situação porque não existem outras alternativas, porque falta trabalho, porque é preciso alimentar a família. Procura-se, igualmente, prevenir os familiares, prepará-los para o pior, porque as condições em que a refinaria opera aumentam a probabilidade do acidente.

Rotina de trabalho aí é brabo. A gente enfrenta muito perigo, muito risco de vida aqui dentro dessa refinaria. Tem muito serviço, mas o risco de vida é grande, porque as tubulações, a parte de montagem estão tudo podre. Isso aqui dentro está tudo podre. Então, um perigo imenso aqui dentro, os colegas que estão aí dentro, eles se arriscam e conforme a gente está exposto também se arrisca também, porque já pensou explodir uma refinaria dessa aí!

Você depois que entra aí dentro, você já sai de casa pedindo a papai do céu que te ajude no dia-a-dia porque a qualquer momento está prestes a acontecer alguma coisa, e acontece muito.

Porque a gente trabalha aqui na refinaria igualzinho a PM (Policia Militar), a gente sabe que está entrando, não sabe se vai sair. Quando o PM vai exercer seu trabalho, ele sabe que está saindo de casa, mas não sabe o que vai acontecer com ele, se ele vai ter um tiroteio com um assaltante. A mesma coisa somos nós, aqui a gente está

entrando somente pra trabalhar, porque a gente precisa trabalhar, mas não sabe se vai sair

Então você vai com a cara e a coragem. Você vai, fala pra mulher: espera, se tal hora eu voltar tudo bem, se eu não voltar. E assim vai vivendo.

Essa situação nem sempre foi assim. Os trabalhadores recordam um período, não muito distante, em que o cronograma de paradas era cumprido com rigor, e as peças/materiais eram substituídos no seu devido tempo. Hoje, segundo os depoimentos abaixo, as paradas estão acontecendo tardiamente, quando a unidade já tem exaurido a sua capacidade de produção, e as peças/materiais são substituídas por outras de qualidade questionável, ou então recuperadas quando não mais apresentam condições para tal. É assim que o risco da ocorrência de acidentes cresce vertiginosamente.

... a Petrobrás agora está levando muito tempo pra fazer manutenção. Então você chega num equipamento, que teria que estar com uma deterioração de 40%, aí você chega lá, está com 80% estragado. Qualquer probleminha de vazamento que der, você toma na cara. É porque eles deixaram muito tempo esse equipamento sem fazer manutenção. Aí quer dizer, até a Petrobrás está pecando nesse negócio. Em vez de fazer, antigamente era feito de dois em dois anos parada em certos setores da refinaria. Agora essa que a gente fez, tem seis anos que essa unidade não parava. Aí quer dizer, esse material que deteriora com dois anos, com seis anos ele está um bagaço. O risco é muito maior do que você pegar uma unidade com dois anos de parada, entendeu, com dois anos só de funcionamento. Aí quer dizer, eu acho que a Petrobrás está pecando, além de está deixando a gente aqui fora mais tempo desempregado, tão deixando o equipamento deteriorar, até sucatear.

Além disso, o tempo das paradas tem sido reduzido ao mínimo possível. Os efeitos dessa estratégia se fazem sentir sobre os trabalhadores, através da intensificação do trabalho, sobre a qualidade do serviço, pois a pressão do tempo exige que o trabalho seja feito às pressas, e sobre o nível de emprego, já que uma parada realizada no tempo normal garantiria um tempo maior de emprego.

... quando é época de parada se trabalha direto: sábado, domingo, feriado. Tem trabalhador que pega no início da parada e vai até o final, direto, sábado, domingo, feriado, de sete e meia à sete e meia, não falta nenhum dia, as vezes ainda tem algumas dobras, as vezes tem equipamento que você tem que entregar no período certo, aí você tem que se desdobrar. O cara fica sobrecarregado, fora a pressão que ele sofre da chefia, que fica pressionando o cara, tem que entregar a obra no período certo, é uma pressão muito grande, que hoje os trabalhadores estão sofrendo.

...antigamente eles tocavam uma parada, chegava a durar 60, 45 dias. Hoje eles reduzem isso pra 15 dias. Eles fazem um planejamento para redução de tempo ao mínimo possível, e isso dá uma margem de diminuição de trabalho muito grande, o

trabalhador perde muito com isso, sem falar na qualidade do trabalho, isso é terrível, um trabalho que você tinha que fazer às vezes em 60 dias, você vê reduzir isso para 20 dias, você tem que fazer as coisas tudo correndo.

Os trabalhadores fazem alusão a um tempo em que o número de empresas de manutenção era bem maior, o que permitia o emprego de uma maior quantidade de trabalhadores, além de assegurar uma outra qualidade à manutenção. A política de redução de custos, entretanto, reduziu drasticamente os contratos de manutenção, conduzindo a refinaria ao estado de degradação em que se encontra atualmente.

... se tiver dez empreiteiras hoje aqui é muito, eu acho que não tem isso tudo aí dentro. Algum tempo atrás tinha umas 180 a 200 firmas. Firmas de manutenção mesmo, as equipes eram grandes. Só pro vazamento eram cento e poucos homens, pra manutenção das oficinas eram quase duzentos homens. Acabaram, acabou tudo, está tudo jogado, está tudo podre, tem tanto troço podre aí dentro que não é brincadeira, é uma verdadeira bandalheira isso aqui.

Segundo os entrevistados, existe trabalho suficiente, existe um déficit histórico de manutenção que, se fosse enfrentado, retiraria do desemprego boa parte dos que hoje lotam a “tela quente”. A consciência de que “um excesso de trabalho” não mobiliza a empresa no sentido de reduzir o “excesso de gente” é uma contradição incompreensível para os trabalhadores e, por isso, motivo de grande revolta.

Excesso de gente aqui na portaria, excesso de trabalho na Refinaria. A Refinaria está jogada fora, está esquecida. Aí dentro está quase um pantanal, até debaixo das unidades tem mato. Tubulação toda podre a ponto de explodir a refinaria toda.

No entanto, a forma como a manutenção está sendo conduzida, em que o reaproveitamento, o remendo, o “bacalhau” se convertem na opção preferida de manutenção, a expectativa é de que as fileiras de desempregados mantenham seu ritmo de crescimento. Não se trata, ao que parece, de uma redução de custos saudável, de um reaproveitamento inteligente, como conviria a qualquer empresa que almejasse ganhos de lucratividade. Ao contrário, o “remendo”, nesse caso, parece resultar de uma política “destrutiva” de redução de custos, que coloca em risco o patrimônio da refinaria, os seus trabalhadores, a comunidade que habita as cercanias da refinaria e o eco-sistema, ocasionando situações como os recentes vazamentos de óleo.

Porque a maioria das válvulas que é pra tirar, pra trocar, pra colocar nova, eles mandam mesmo pra manutenção, que é onde faz peças, eles dão um preparo pra voltar aquela peça antiga novamente pro setor, entendeu. Então eles não tão botando mais peça nova, eles tão reaproveitando a peça, aí chega na hora começa a dar vazamento, a escapar.

... tem uma tubulação ali, o certo seria tirar ela e colocar outra, então se tirasse ela, tinha que parar a unidade todinha, então eles tão colocando, reencapando ela. Dão o nome de bacalhau.

... eles reaproveitam, estão reaproveitando materiais da sucata pra reporem no local. Aproveita material velho da sucata pra repor no local

Eles não procuram botar tubulação nova, eles fazem remendo, às vezes quando dá algum vazamento, eles botam pedaço de chapa pra não trocar a tubulação. Remendo nas tubulações, remendo. Pedacinho de chapa que eles pegam na sucata pra tapar o vazamento. Aí chega ali solda, pronto, a linha volta a funcionar.

... nem sempre a culpa é do terceirizado, às vezes é da própria empresa, a Petrobrás. Porque eu trabalhei no setor x, e ela usou de um sistema: parou a unidade, vai precisar de 200 válvulas. Quando se fala em unidade, tem que se comprar válvulas novas, porque a válvula é o coração da refinaria, eles não faziam isso. Meu chefe dizia: vai lá na sucata, eu quero tantas válvulas de 12, tantas válvulas de 5, enfim, aí ele passava a relação. Aí o encarregado falava assim, você vai lá na sucata e pega essas válvulas. A gente pegava essas 200 válvulas que ele queria. Quando vai pra sucata ela já saiu lá da tubulação, danificada, dando passagem, então a gente ia lá na sucata, pegava essas válvulas, e recuperava essas válvulas. Entendeu, só que a Petrobrás passou a usar esse sistema de uns quatro anos pra cá, que ela não usava esse sistema.

A própria direção da refinaria, segundo os entrevistados, dificulta o acesso da imprensa às suas instalações, temerosa de que essa realidade venha a público. Ao mesmo tempo procura forjar, perante a opinião pública, uma imagem que não corresponde à realidade fazendo uso, por exemplo, no seu material de divulgação, de fotos da época em que a refinaria encontrava-se em melhor situação.

...cadê que a refinaria deixa entrar alguma emissora de televisão para filmar, a foto que ela tem de 1989 é a foto que ela coloca no dia de hoje.

... vai sair uma revista na Petrobrás, ela manda aquela foto de 89, aí tudo novinho

O depoimento abaixo associa a falta de investimento em manutenção à perspectiva próxima de privatização da Petrobrás, ou seja, o ônus da manutenção, sobretudo aquela que implica maiores somas, estaria sendo transferido ao próximo comando da empresa.

... o próprio flair está com corrosões muito precárias, um troço que tem que ser trocado, e a refinaria fica segurando, segurando porque o governo federal anuncia a privatização e eles não querem investir dinheiro agora, o governo não quer gastar dinheiro pra fazer esses tipos de trabalho, que são trabalho de mão de obra cara,

então vai segurando, vão segurando até aonde pode, até acontecer um acidente aí, ter causas piores, mas eles não estão nem aí, e é assim que funciona.

Uma política de redução de custos “destrutiva” está cega às conseqüências que ela pode gerar, sobretudo em se tratando de um processo de trabalho com grande impacto humano e ambiental. Se a economia vem por um lado, por outro ela pode ser anulada, e pior que isso, gerar um enorme passivo social e ecológico.

Economiza de um lado, mas por outro. Que é que isso pode afetar?. A refinaria ficar toda sucateada, não prestar mais daqui uns cinco, dez anos, vinte anos.

Por tudo que foi dito, podemos, para ligar ao próximo tópico, enfatizar a relação entre a política de manutenção e a questão da acidentabilidade e da incidentabilidade. Uma política de segurança que se pretenda efetiva não pode dissociar esses dois aspectos, tratá-los como se pertencessem a instâncias separadas. Isso nos envia a uma dimensão que escapa ao controle imediato dos trabalhadores, porque traduz uma opção organizacional, quase sempre desconsiderada nas análises de acidentes. Diante de tal quadro, os esforços em seguir procedimentos de segurança se revelam praticamente inócuos porque é o sistema no seu todo que está comprometido.

6.4.2 Treinamento em segurança

O treinamento em segurança nas situações de parada consiste, conforme vimos no capítulo anterior, na realização de um encontro com todos os trabalhadores contratados, coordenados pela área de segurança da refinaria, e onde são repassadas algumas informações básicas, a exemplo dos riscos presentes na unidade, os procedimentos de segurança que devem ser seguidos e os equipamentos de proteção individual a serem utilizados, etc.. Tudo isso recorrendo a meios como slides, vídeo, etc., e sempre na perspectiva de preparar os trabalhadores para o trabalho que vai ser realizado na unidade de produção que entrará em manutenção.

O treinamento é uma palestra lá, vai na hora do treinamento, é o óculos e o capacete.

Em todos os trabalhos de parada, nós temos a palestra. É mais ou menos umas três quatro horas de palestra. Tem lá um vídeo, o rapaz da Petrobrás, da segurança, nós vamos lá no auditório e ouvimos a palestra.

A Petrobrás toda vez que ela vai fazer uma parada ela reúne o pessoal e passa uma série de itens de segurança que os caras são obrigados a seguir, justamente para evitar acidente...

Tem a palestra pela Petrobrás, vai pro auditório quando a empresa entra. Nós já estamos cansados de escutar, mas tem que ir. O coordenador de segurança passa slide, filme, explica o procedimento todo pra não ocorrer acidentes...

Já no caso dos supervisores e de alguns terceirizados especializados, como vimos no capítulo anterior, existe um treinamento, também de curtíssima duração, onde são transmitidos os procedimentos para requisição da Permissão de Trabalho. Depois disso, submetem-se a um teste e, caso sejam aprovados, é que podem efetivamente requisitar a PT. Para tanto, recebem uma credencial com validade de seis meses, findo os quais deverão submeter-se novamente a todo o processo. Além disso, são transmitidos alguns procedimentos de segurança que os supervisores e executantes devem fiscalizar o cumprimento, com uma ênfase especial nos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Nós como mestres, nós temos, de seis em seis meses nós temos uma credencial. Isso aqui diz que eu sou mestre de tubulação, que eu posso entrar em qualquer outra firma, entendeu, mediante isso aqui. Isso aqui é uma palestra que a gente faz, um cursozinho, de seis em seis meses a gente é obrigado a renovar, vai lá faz a palestra, faz uma prova.

... a gente é mestre, eles dão as normas de segurança que a gente tem que seguir e passar para o pessoal, entendeu. O cara não ficar sem óculos na área, o cara não ficar sem protetor.

Entretanto, esses treinamentos parecem representar muito pouco frente aos riscos que o trabalho nas unidades de produção reserva. É nesse ponto que a experiência dos mais antigos se revela importante, talvez até o meio mais seguro de prevenção nesse tipo de situação, em que o tempo para realização do trabalho é curto e é grande a pressão para respeitar os prazos.

... eu sempre oriento algum colega, às vezes tem até muitos novos que entram, que não conhecem, que não tem experiência de trabalho, que eu sei que é perigoso, então eu oriento, entendeu.

Porque tem muitos, principalmente ajudantes, que eles pegam de qualquer lugar. Então, esses aí é que precisam. A gente trabalhando com eles tem que estar olhando pra eles, porque eles não têm experiência, é gente da roça, que eles pegam no meio desses matos por aí pra botar lá num trabalho daqueles. Fica tudo abestalhado porque nunca nem viu aquilo, só faz as coisas se mandar, se não mandar muitos ficam em pé o dia todo. Se não mandar ele se movimentar, ele não se movimenta,

porque ele não sabe o que vai fazer. Então, tem desses daí que não têm experiência. oh!, vem uma máquina aí, oh!, cuidado, sai de perto disso, sai de perto daquilo, não bota a mão aqui, não bota a mão ali. É igual crianças, entendeu. É assim o nosso tipo de trabalho...

... quando tem uma parada ele faz um dia de palestra. Mas como o pessoal já tá aqui dentro há dez, doze, quinze anos, só os mais novos é que não tem noção de segurança lá dentro. E isso a gente procura, junto com a equipe, não deixar o cara sozinho perante o vapor, perante alguma coisa que vá prejudicar a saúde do rapaz que está iniciando, até ele aprender também.

Os entrevistados manifestaram, também, a necessidade de que houvesse momentos durante o trabalho (Diálogo Diário de Segurança), onde as questões de segurança fossem debatidas com mais profundidade, e isso não obstante a dificuldade que sentem em exprimir-se publicamente. Esse tipo de reivindicação talvez esteja associado à forma de comunicação que predomina entre os terceirizados que é, de acordo com o depoimento abaixo, sempre na base do “grito”, da “força”.

Diálogo Diário de Segurança. Então tinha que instruir os mestres das empreiteiras pra saber falar com os próprios empreiteiros, e como nós somos semi-analfabetos, nós não temos a facilidade de diálogo, não sabemos nos expressar. O negócio aqui dentro é mais no grito, na raça, na vontade, na força, entendeu, do que no diálogo...

No entanto, a pressão por produção leva a encarar os momentos que se poderia dedicar ao treinamento em segurança como uma perda de tempo, um desperdício que só acarreta atrasos no cronograma de serviços.

O trabalho de consciência é muito pequeno, eles querem que saia o trabalho o mais rápido possível. Eles não querem perder um ou dois dias pra mostrar o trabalhador como se faz a segurança do dia a dia, eles querem fazer o trabalho de qualquer jeito.

Um outro problema apontado pelos entrevistados diz respeito à questão dos EPIs. De acordo com o depoimento abaixo, as empreiteiras, na ânsia de baixar os custos dos contratos, adquirem equipamentos de qualidade inferior, reduzindo, ou até anulando a já limitada eficiência do EPI.

... a empreiteira ela quer comprar uma bota das piores, os óculos piores, o protetor auricular muitas vezes vem muito grande, que se você botar no ouvido começa a doer no ouvido. Não tem outro, é aquele ali mesmo. Ou você usa ou deixa de usar. Só que a Petrobrás não está fiscalizando, pode ter começado de uns tempos pra cá, porque até então não estava fiscalizando.

A questão do treinamento para situações de emergência foi outra reivindicação que os trabalhadores colocaram. De acordo com o depoimento abaixo, numa situação de incêndio, os primeiros a combatê-lo são os próprios terceirizados, embora não disponham das instruções e dos recursos necessários para tal. Apesar de existirem equipes preparadas para esse tipo de situação, muitas vezes, à distância em que estas se encontram em relação ao local do acidente, obrigam os terceirizados a tomarem as providências iniciais no sentido de conter minimamente a evolução do incêndio, o que pode, e a probabilidade é grande nesse sentido, conduzir a situações dramáticas para os próprios terceirizados.

O certo seria todos nós fazermos um curso de brigada, porque infelizmente quando a REDUC pega fogo, o primeiro a combater o incêndio somos nós. A gente vai correr pra onde, apesar de que a gente tem ciência disso, mas a REDUC nunca deu esse curso pra gente. Até chegar a brigada de incêndio, muitas vezes eles estão a 2 km distantes do povo ou até mais, uma distância muito longa, e quando chega quem tem que está combatendo somos nós. Ai depois chega com aparelho adequado e abafa o fogo.

Os depoimentos abaixo se referem, também, a ignorância dos terceirizados, especialmente dos novatos, em relação aos procedimentos de emergência. Segundo informam, a refinaria não desenvolve em relação a esse aspecto um trabalho à altura dos riscos que são enfrentados pelos trabalhadores. É a experiência dos antigos, por sua vez adquirida de outros, que serve de guia ao passo que o terceirizado deve dar nesse tipo de situação. Não é nada exagerada, portanto, a imagem de um cego que precisa de um guia para se locomover. Os olhos dos novatos, dos mais jovens profissionalmente são os dos antigos companheiros, sem os quais estariam numa situação bem mais difícil.

... o cara que ta lá no meio fazendo uma bomba, rolou uma emergência, o que é que você faz, qual é a dimensão daquilo, não tem uma informação que o cara consiga ficar seguro. Oh!, vai por aqui, vai tranquilo, dá tempo. Primeira coisa, qualquer emergência o cara acha que vai explodir tudo, corre pra qualquer lado, se for um cara novo. Se for um cara antigo, de empreiteira, que já trabalhou muito tempo ali, ela já viveu aquilo umas três vezes, ah! nessa agora eu não preciso correr pra qualquer lado não, tem um caminho aqui que eu pego.

... o cara ta trabalhando numa unidade, quais são os riscos daquela unidade. O trabalhador de empreiteira pode prestar serviço em qualquer unidade da refinaria, porém cada unidade tem a sua especificidade e o cara não sabe. Aqueles que trabalham há mais tempo lá, já ouviram aqui, ouviram ali, você aqui tem que usar um EPI, você tem que não sei o quê. Quando acontecer isso, eu vou pra onde, eu pulo, corro, o que é que eu faço, entendeu. Não existe um treinamento. Eu quando cheguei na REDUC, fui trabalhar numa unidade perigosa, eu não tinha noção, eu tinha uma experiência do que era plataforma, totalmente diferente disso daí, e ficava olhando a reação dos caras porque os caras tinham dez anos, doze anos.

A questão do treinamento em segurança é, também, uma dimensão que reflete o tratamento diferenciado dos empregados próprios em relação aos terceirizados. Embora questionamentos possam ser levantados quanto à filosofia de segurança que preside os treinamentos dos petroleiros (a ideologia do ato inseguro), o fato é que eles têm a sua disposição treinamentos em quantidade e qualidade em nada comparáveis aos dos terceirizados (quando o tem). Por conta disso, os terceirizados se vêem na condição de enfrentar, na ignorância e sozinhos, os riscos de trabalhar na refinaria ou, quando muito, contar com a experiência dos mais antigos.

... orientação só quem tem lá dentro são os petroleiros, inclusive, de seis em seis meses estão fazendo um curso, estão tendo palestras sobre segurança, enfim, e o terceirizado nunca teve palestra de nada, nunca foi chamado pra dizer: olha, o gás H₂S é um gás que mata, ele nunca foi chamado pra saber especificar uma linha, os tubulões por onde passam os produtos. Ele não sabe especificar a cor de um tubo, porque um tubulão daqueles, cada produto tem uma cor, o óleo é uma cor, a água é outra cor, enfim, o terceirizado ele não sabe fazer essa especificação

... eles dizem assim: vamos parar a unidade pra fazer manutenção. Eles contratam uma firma, vamos dizer, lá do Rio Grande do Sul. As vezes o pessoal tem experiência de outra refinaria, que não muda quase nada, mas muitas vezes eles contratam pessoas que não entendem nada de refinaria, não conhecem nenhum tipo de gás, não sabe especificar qual é a cor de uma tubulação, porque lá existe cor, um tubo vermelho tem uma finalidade, verde tem outra finalidade, essas coisas assim e eles contratam pessoas que não tem esse conhecimento, e acontecem muitos acidentes.

A questão da precariedade do treinamento em segurança propiciado aos terceirizados é um tema recorrente em diversos estudos (DRT, 1995; Druck, 1999; Proteção, 1997) sobre terceirização e, certamente, um dos aspectos que contribui para os altos índices de acidentes constatados junto aos terceirizados.

6.4.3 Falta de autonomia dos técnicos e trabalhadores

Apesar das empreiteiras procurarem cumprir as determinações legais relativas a segurança no trabalho, a exemplo da constituição de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), entre outras, o que se observa é que esse aparato, mais do que efetivamente prevenir, tem a intenção de escapar das infrações que a inobservância acarretaria, tanto da parte da contratante como do Ministério do trabalho. O caso dos técnicos de segurança do trabalho é ilustrativo desse tipo de postura. De fato, esses técnicos são contratados mais para atender o que determina a lei, do que efetivamente influir na

transformação das condições de trabalho. Falta-lhes o poder, a autonomia para alterar certas práticas das empresas. Se este resolve comportar-se de forma diferente, resolve assumir o seu papel, atuar dentro de suas atribuições, estará pondo em risco não apenas o emprego atual, mas a possibilidade de vir a ser convocado em contratos futuros. Apesar do Setor de Segurança Industrial procurar influir no processo de contratação dos técnicos de segurança, na esperança de encontrar aliados junto as empreiteiras, isso nada garante, pois o vínculo principal é com a contratada, que efetivamente paga o seu salário, e não com a contratante. A sua função, portanto, é meramente burocrática, de registro, de fiscalização e muito pouco é feito, além disso.

... só que técnico de segurança do trabalho não tem poder, não fala nada. Parar um trabalho que está vendo que está errado, ele não tem poder de parar aquele serviço.

... o técnico de segurança da empresa é para registrar, para constar mesmo, ele não tem poder ativo de parar o serviço que ele está vendo que a qualquer momento tem um risco de acidente, aí não vê nada, não vê.

Na mesma situação se encontra o trabalhador comum: ele não pode falar, denunciar, reivindicar, porque corre o risco de ser despedido e, além disso, “ficar na geladeira”, na lista negra, sem a perspectiva de contratações futuras. Desse modo, constrói-se um pacto de silêncio do qual participam técnicos e trabalhadores e que se reflete na degradação progressiva das condições de trabalho.

(o trabalhador) ... ele não pode também falar, se ele falar que vai fazer, ele vai embora, vem aqui para fora, não é mais fichado, se tiver problema, perde o emprego e não ficha mais

Segundo o depoimento abaixo, mais do que treinamento, o que se faz necessário é facultar ao técnico de segurança e ao próprio trabalhador a oportunidade de interferir na mudança das condições de trabalho que podem gerar acidentes ou doenças.

Não é mais treinamento do trabalhador, era mais autonomia que a segurança tinha que ter em cima do que está fazendo, porque não adianta entrar numa empresa como técnico de segurança se você não vai ter poder de resolver nada, entendeu.

Há um tempo atrás, entretanto, não era essa a realidade. Qualquer trabalho, antes de ser iniciado, tinha que passar por uma rigorosa inspeção tanto por parte da equipe de segurança da contratante como das contratadas. E quando a situação não atendesse os requisitos de segurança, existia autonomia para interditar a realização do trabalho até que as

exigências fossem atendidas. Hoje, de acordo com o depoimento abaixo, “*libera-se*” o trabalhador para atuar “*do seu jeito*”, contanto que o serviço seja cumprido.

A segurança caiu muito. Antigamente pra você fazer um trabalho em 3 metros de altura, tinha que vir uma pessoa pra avaliar. Você tinha que ter um andaime, tinha que ter cinto. Hoje em dia, na maioria dos casos, você não vê mais isso. O cara chega pra você e diz olha o serviço é esse, dá o teu jeito pra fazer. Você tem que montar andaime, você tem que fazer tudo, porque se não fizer você é um mau funcionário. Então, antigamente funcionava. Hoje, está meio devagar, está difícil.

O próprio pessoal da segurança da refinaria, de acordo com o depoimento abaixo, se sente constrangido diante da realidade em termos de segurança na refinaria e da progressiva perda de autonomia dos técnicos.

... tem alguns técnicos que tem até vergonha de estarem vivendo essa realidade dentro da Petrobrás, porque anteriormente eles tinham autoridade e hoje não tem.

Em relação aos fiscais de contrato, os trabalhadores alegam que há um tempo atrás a sua conduta com relação às empreiteiras era exemplar, rigorosa e, por conta disso, grande parte dos problemas que eram levados até eles eram solucionados. Hoje, entretanto, os fiscais parecem mais tolerantes com relação às infrações das empreiteiras. Tal conduta é justificada, em um dos depoimentos abaixo, pela repressão gerencial que se abateu não apenas sobre os terceirizados, mas também sobre o pessoal da casa. Ao mesmo tempo, conforme vimos no capítulo anterior, pesam sobre os fiscais de contrato múltiplas responsabilidades, fator que pode, também, estar contribuindo para essa perda de rigor na fiscalização. Tal situação foi, também, constatada no estudo de Garcia (1999) no setor de telecomunicações, em que gerentes e funcionários reconhecem que a demanda é bastante superior a capacidade dos fiscais de acompanhar as obras e as instalações, e isso por conta de duas razões: de um lado, a quantidade de fiscais ou se manteve estável em alguns setores ou até reduziu-se em face da política de redução de efetivos; por outro lado, a terceirização ampliou-se de forma significativa.

...os fiscais do passado, de dois, três anos atrás não são mais os mesmos fiscais de agora, quer dizer, a situação conforme vai saindo um fiscal entrando outro, vem piorando cada vez mais.

...em 95 a gente tinha uma condiçãozinha melhor, mas os fiscais daquela época cobravam das empreiteiras.

Qualquer problema de empreiteira que nós levássemos pra eles, eles batiam no canteiro e se não resolvia cem por cento, resolvia cinquenta por cento. Eu já vi fiscal

entrar no ônibus quando a gente tava indo pra área: ó, você desce que sua bota não dá condições de segurança, e o cinto: ó, esse cinto aqui não ta oferecendo segurança, tira. Hoje, se os fiscais fizessem isso, como faziam antigamente, a situação com relação à segurança era outra, mas infelizmente a repressão da Petrobrás também é outra hoje, também, né.

... antigamente quando a gente reclamava de qualquer mau trato com os empreiteiros, a Petrobrás tomava as dores. Hoje em dia acontece de a pessoa ser demitida, aí não recebe fundo de garantia, não recebe férias, não recebe nada. Antigamente a Petrobrás prendia o dinheiro da empresa pra fazer esse pagamento, hoje em dia ela não faz mais isso.

Nesse tópico fiz referência ao fato de que as empreiteiras, ao cumprir os procedimentos legais, objetivam, mais do que a melhoria das condições de trabalho e de segurança, escapar das infrações da contratante e dos órgãos fiscalizadores. A contratação de técnicos de segurança se coloca nesta perspectiva, já que estes não têm a autonomia necessária para interferir nas decisões das empresas. No que tange aos técnicos de segurança da contratante, o que os depoimentos informam é que a sua atuação vem ao longo do tempo perdendo o rigor que a caracterizou algum tempo atrás. Em função disso, tem crescido o número de denúncias de desmandos cometidos pelas empreiteiras.

6.4.4 As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs)

Na nova versão da Norma Regulamentadora de nº 5 do Ministério de Trabalho, que trata das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, há um item dedicado à relação entre contratantes e contratadas. É importante, antes de passar aos depoimentos relativos a as CIPAs, comentar brevemente do que trata esse item. A recomendação básica é a seguinte: se duas ou mais empresas atuam no mesmo estabelecimento, devem procurar implementar (através das CIPAs ou designados) mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPAs. De modo semelhante, as medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho deverão ser planejadas e executadas conjuntamente, pela contratante e contratadas. Além disso, a contratante deverá criar mecanismos para que as contratadas recebam as informações necessárias sobre os riscos, bem como sobre as medidas de proteção cabíveis. Por fim, a contratante deverá acompanhar o cumprimento do contrato pelas empresas e das medidas de segurança e saúde no trabalho previstas.

A inclusão desse item no texto da nova NR-5, responde, certamente, a um dado da realidade que é o crescimento da terceirização. Por outro lado, traduz, ainda que parcialmente,

preocupações históricas dos movimentos dos trabalhadores. No caso da indústria de processo, a existência de várias empresas atuando numa mesma planta industrial não é um fenômeno novo. Nova certamente é a intensificação da terceirização e o fato de estar avançando na manutenção. Por essa razão, já existia, especialmente no âmbito do movimento sindical petroleiro, um acúmulo de debate em torno dessa questão que originou, inclusive, a proposta das CIPAs unificadas (de trabalhadores da Petrobrás e terceirizados), comentada mais em profundidade no capítulo seguinte. Essa proposta, que veio a ser experimentada por um breve período na REDUC, deparou-se com uma forte oposição tanto das gerências da contratante quanto das contratadas. Hoje, no entanto, tanto a nova versão da NR-5, como as normas internacionais do tipo ISO, reconhecem que um esforço efetivo de prevenção não pode se dar, num contexto de atuação simultânea de empresas, de forma fragmentada, sem nenhuma articulação, o que confirma, portanto, o acerto do caminho trilhado pelo movimento sindical petroleiro.

Uma primeira questão que é preciso explicitar, no caso da REDUC, é que as CIPAs só existem naquelas empresas que tem contratos fixos de manutenção com a refinaria. Nas situações de parada, onde os contratos são de curta duração, não existem CIPAs. A justificativa apresentada pelas empresas é de que a situação de parada é bastante limitada no tempo, 30 dias, no máximo 60 dias, e não conviria, portanto, constituir uma CIPA que em pouco tempo estaria dissolvida. Tal situação é no mínimo contraditória já que a parada, como vimos, é uma situação que envolve muitos riscos, e, por conta disso, bastante vulnerável a acidentes e doenças, o que, de fato, pode ser confirmado nas estatísticas de acidente, analisadas no capítulo anterior. Por essa razão, suponho, tal argumento, ainda que real, não autoriza as empresas à simplesmente desistir de encontrar mecanismos apropriados para pensar a segurança nas paradas.

O negócio das CIPAS é mais os contratos fixos. Aí tem presidente de CIPA, eleição, técnico de segurança que elabora a eleição da CIPA. .

...aí só tem a CIPA se a firma for da manutenção da Petrobrás. Parada não tem CIPA, tem o técnico de segurança da empreiteira que também foi da Petrobrás, que está aposentado, tomando a boca de outro.

Eles alegam que o contrato deles é de dois meses, então não tem como fazer eleição de CIPA pra dois meses.

Segundo os entrevistados, falta a CIPA a autoridade necessária para propor e exigir modificações, o que significa dizer que a sua existência responde mais a um requisito legal do

que a necessidade de dispor de um instrumento efetivo na melhoria das condições de segurança na refinaria. Os depoimentos abaixo traduzem o descrédito em relação a CIPA das contratadas.

Funciona nada, é só para constar.

O cara não pode fazer nada, o cara que ta ali não pode fazer nada

Não atua porque não tem condições, não tem respeitabilidade para poder atuar.

Se o trabalhador insiste em ser atuante na CIPA, em “incomodar” com as suas denúncias e reivindicações, poderá ser cortado do contrato atual e dos contratos futuros. Evidentemente, numa conjuntura de emprego escasso, o objetivo é sempre elastecer o tempo em que se está empregado, o que implica, por exemplo, abdicar de uma atuação efetiva na CIPA. É desse modo que a CIPA se transforma num organismo burocrático, no máximo fiscalizando o cumprimento de aspectos elementares de segurança, como o uso de Equipamentos de Proteção Individual.

Elas atuam, mas não atuam como deviam, elas não têm força não, o cara que quiser meter bronca, amarram a lata dele, ele se queima também. Muitos nem gostam de entrar nesse negócio de CIPA porque tem se queima, tem um montão de colega que não entra mais nesse negócio de CIPA, é queimado, não pega trabalho não, a carteira dele bate numa outra empresa, aí vai fazer levantamento e volta a carteira.

... a CIPA é um órgão que ajuda os companheiros, vê uma pessoa sem cinto, ele cobra o cinto. Mas é só em torno disso, mas em torno de reivindicações, eles cobram, mas não podem fazer muita coisa, porque hoje ninguém quer por em risco o seu trabalho, o seu emprego, e hoje é o seguinte: se não fizer o jogo da empresa, está na rua, é qualquer um.

Quanto à eleição dos representantes dos empregados da CIPA, prevista na NR-5, os entrevistados alegam que este é um procedimento meramente formal, que, na verdade, os representantes dos empregados já estão definidos antes das eleições. O critério que define essa escolha é um passado de obediência, de cumprimento incondicional às determinações das empreiteiras e de silêncio em relação às condições degradadas de trabalho.

...quem escolhe os cipistas hoje são os patrões das empreiteiras, a CIPA é das empreiteiras...

São eles que indicam. Provavelmente eles falam: bota fulano aí porque fulano eu conheço, fulano agiu assim atrás e vai agir assim também.

Os depoimentos abaixo testemunham que a questão do emprego está no centro das preocupações dos trabalhadores. Para manter-se empregado, é preciso explorar todas as vias, inclusive a da CIPA, já que esta assegura aos seus membros estabilidade por um ano. Estar por mais um ano empregado significa postergar o retorno à “tortura” da “tela quente”. A CIPA que funciona, de acordo com alguns entrevistados, é a da Petrobrás, precisamente porque para os petroleiros a manutenção do emprego não se coloca de forma tão premente quanto para o terceirizado.

Tem as pessoas da CIPA, mas não fala nada, não vê nossas necessidades, e se falar, se eu falar, vão me mandar embora, porque só entrou na CIPA pra tentar ficar mais um ano.

O cara só entra pra votação da CIPA pra pegar a estabilidade de trabalho. O próprio peão já faz isso por interesse próprio, já entra mesmo pra querer pegar e depois que pegar sabe que vai ter uma estabilidade de um ano ali. Já é um ano que ele vai ficar trabalhando, já é um ano que ele não precisa ficar aqui fora, esperando acontecer boca lá dentro pra ele poder trabalhar.

A CIPA só existe pra Petrobrás, pra petroleiro, pra empreiteira não existe isso. Pra mim esse negócio de CIPA é um cabide de emprego. O pessoal de manutenção que não quer ser mandado embora, que nem eu fui mandado embora, concorrem a CIPA porque toda vez que se está na CIPA, não pode ser mandado embora, tem estabilidade.

A política de redução de custos, já referida anteriormente, não poupa nenhum item, inclusive aqueles, cuja função é proteger o trabalhador de acidentes. O depoimento abaixo ilustra esse tipo de situação. Não obstante os equipamentos de proteção adquiridos pelas contratadas apresentarem, em geral, uma qualidade inferior, eles são acompanhados de um certificado de segurança, e isso basta à contratante, que não se presta a nenhum tipo de verificação para constatar a declarada eficácia dos equipamentos. Os trabalhadores, por sua vez, temendo represálias, calam-se frente a esse tipo de situação.

... tudo que o patrão faz está de acordo com a Petrobrás. Se ele compra um material, o material tá deteriorado, mas a Petrobrás exigiu um certificado de segurança e o cara conseguiu o certificado. Então quer dizer, o cara vai pra Petrobrás e diz: eu tenho certificado, se alguém se machucar com isso aí, eu processo a firma porque eu comprei com certificado, entendeu. Então quer dizer, o que é que você vai dizer pro cara, que o material é ruim, ele te manda embora. Aí quer dizer, o cara não abre nem a boca porque ele sabe que quando sair daqui o cara pode mandar ele embora.

Quando o trabalhador faz algum tipo de reclamação, em geral numa situação limite, ou seja, quando o material está visivelmente deteriorado, ele tem de se cercar de todos os cuidados, de encontrar subterfúgios para poder fazer a sua reclamação sem que se transforme na “bola da vez”.

A gente quando quer alguma coisa, a gente pega um material que tá deteriorado, a gente chama o cara escondido, escondido mesmo, oh! fulano dá uma olhada aqui, aí o cara diz: me dá essa merda aqui, aí vai lá conferir o troço todinho, tu entendeu, mas ninguém pode saber que foi você que mostrou, senão você fica a bola da vez.

Por outro lado, os sindicatos, tanto de petroleiros quanto da construção civil, são impedidos de entrar na refinaria para avaliar as condições de segurança, de tal sorte que toda a pesquisa das condições de segurança ou é realizada indiretamente, no portão da refinaria, através das informações prestadas pelos próprios trabalhadores, ou então diretamente, utilizando o horário de almoço, única situação em que é possível entrar na refinaria e investigar *in loco* algumas situações e, mesmo assim, esta não decorreu de uma iniciativa da gerência da refinaria, mas de uma decisão judicial.

O sindicalista nem entra, o sindicato não entra lá dentro, o que atua lá dentro é a CIPA da Petrobrás. Por causa dos movimentos que de vez em quando a gente faz aqui, o pessoal da diretoria do sindicato da Construção civil está proibido de entrar na refinaria, e até, segundo me consta, o Sindipetro também... .

Concluindo o presente tópico, é preciso chamar a atenção para a gravidade das situações apresentadas em termos de segurança dos trabalhadores. Se a palavra está impedida, bloqueada, se mecanismos coletivos, como a CIPA, existem apenas burocraticamente, como então pretender que se instale uma “cultura de segurança”, expressão tão recorrente no discurso da segurança da Petrobrás.

6.4.5 Situações de Acidente

No presente tópico analiso duas situações de acidente dentre as que emergiram nas entrevistas, uma delas envolvendo um dos entrevistados e outra por ele relatada, de maneira a expor minimamente o drama vivido pelo terceirizado, não apenas na circunstância imediata do acidente, mas em toda a sua seqüência. Não é minha intenção, entretanto, fazer uma análise exaustiva desses acidentes, até porque faltam dados para isso, mas apenas extrair dessas circunstâncias elementos que permitam compreender como, também nessas situações, as dificuldades enfrentadas pelos terceirizados são maiores que aquelas do trabalhador próprio. Optei por reproduzir a própria descrição do entrevistado, para em seguida, fazer os comentários necessários.

... eu me acidentei há quatro anos atrás . Tem um gás lá dentro, chama-se H2S, é um gás altamente nocivo, segundo consta, ele mata em quatorze segundos. Eu fiquei exposto a ele um segundo, um segundo e pouco. A gente tava tirando um vazamento e ele me pegou. Estava de máscaras, estava com o equipamento todinho, mas ele me pegou. Minha sorte é que ele me pegou um segundo só. Aí eu caí da plataforma e me queimei, queimei o braço, a barriga, quebrei a cabeça. Eu errei, o operador errou, o segurança errou. Muita gente que estava influenciando no trabalho deixou passar despercebido algumas normas. Eu, na época, tinha doze anos de refinaria, eu já conhecia aquilo de có e salteado. O que aconteceu lá em cima?. O rapaz botou vapor na linha. O vapor, quando tem uma fumaça de vapor, você não enxerga nada. Você diminui o vapor, o que acontece, o gás toma conta da área. O segurança pediu o cara para diminuir o vapor para eu poder enxergar e tirar o vazamento. Quando diminuí o vapor aumentou o gás, a concentração de gás me pegou. Quer dizer, o segurança tinha que me tirar dali, porque diminuí o vapor, ele tinha que medir lá o aparelho (que detecta a concentração de gás). O aparelho dele não tocou, quer dizer ele não me chamou porque o aparelho dele não tocou, tava com defeito. E o operador também devia saber que se diminuísse o vapor aumentaria o gás. Eu também deveria entender. Por isso que eu digo, houve falhas técnicas, até ansiedade de terminar, porque se sabe que é um gás nocivo, qualquer cara menos experiente que por a mão ali pode morrer. Então vamos pegar os mais experientes, eu era um dos mais experientes, vamos cair ali dentro, vamos fazer logo, vamos tirar pelo menos o perigo de vida, que depois você pode botar os cara pra trabalhar, mas vamos sanar o vazamento, e foi numa dessas. Vários colegas aí foram até mutilados, mas eu tive sorte, os colegas disseram “tu deu sorte”. Além de tudo, eu tenho um parente que é petroleiro e ele estava no momento do acidente. Aí esse parente me pegou, primeiro me levaram pro Getúlio Vargas, meu parente bateu de frente, me removeram na hora, me levaram pro hospital da beneficência portuguesa, quer dizer, já foi um outro tipo de tratamento. Quer dizer, quem não tem um padrinho, morre pagão.

Até hoje não recebi nada por esse acidente. Achei que depois de tantos anos trabalhando, sofrer um acidente desses e não ter nenhum tipo de indenização. Quando o INSS me deu alta, o cara me botou pra trabalhar, minha perna não agüentava a ferida porque eu estava com a ferida aberta, ele me botou pra trabalhar. Chegou aqui, veio o médico da companhia, o cara me examinou e disse volta pra lá que tu não tem condição de trabalho. A minha firma me mandou de volta pro INSS, eu voltei, o médico de lá me mandou de volta pra cá. Aí o médico daqui da empresa disse, se não tem condição de você ficar no INSS, se você não tem condições de entrar na refinaria pra trabalhar, me botaram em casa à disposição da companhia. Eu levei cinco meses em casa sem trabalhar até minha ferida cicatrizar, recebendo da empresa, porque o INSS não me aceitou. Quer dizer, eu achei que foi uma covardia. Aí fui, perante o juiz botei o INSS na justiça, já tem quatro anos. Aí o médico me examinou, até hoje a minha pele ainda ta fina, se sofrer um esbarrão num arame, pode abrir tudo. Mas, aparentemente eu tenho condição de trabalho. Já são três anos e meio que eu to trabalhando. Graças a Deus não ocorreu nenhum outro acidente que me ferisse em cima do local, porque a pele queimada fica muito deteriorada. Quer dizer, o cuidado é muito maior até no trabalho. Eu fui um cara privilegiado, me acidentei e tive apoio até do sindicato, de todo mundo. Meu parente estava de frente porque era petroleiro, eu tive, mas vários outros não tiveram.

Um primeiro aspecto que poderíamos comentar do relato acima diz respeito ao fato desse terceirizado ter sido o “escolhido” para resolver uma situação de vazamento que, como

sabemos, é uma operação delicada, que comporta inúmeros riscos. A experiência desse trabalhador foi o argumento utilizado para envolvê-lo numa tarefa de tamanha responsabilidade. Isso certamente vem reforçar o sentimento que muitos terceirizados manifestam de que o trabalho “*sujo*”, perigoso é sempre reservado aos terceirizados, enquanto que o trabalho “*limpo*”, de gestão, de retaguarda permanece com os empregados da contratante. Por outro lado, e sem ter a pretensão de emitir um julgamento mais contundente em relação ao acidente, porque, conforme aludi anteriormente, faltam dados para fazê-lo, o conjunto de eventos, falhas técnicas e humanas que, segundo o entrevistado, antecederam ao momento do acidente, no mínimo dão a impressão de uma operação, cujo planejamento não considerou devidamente o risco que a envolvia. Os momentos posteriores ao acidente testemunham a *via-crúcis* pela qual o terceirizado é obrigado a passar. Primeiramente, destaquemos o fato de que o atendimento “*especial*” que esse terceirizado recebeu só foi possível porque tinha um parente petroleiro. Ele próprio reconhece que com os outros não é assim que as coisas se passam. Por outro lado, o acompanhamento do acidente pelos peritos do INSS dá idéia do descaso que os trabalhadores são obrigados a suportar. O jogo entre o INSS e a contratada culminou com a decisão dessa última de manter este trabalhador em sua residência, durante cinco meses e pagando seus salários, até que pudesse se recuperar do acidente e estar novamente em condições de trabalho.

A outra situação é a seguinte:

...aconteceu um lance com um amigo nosso agora, ele era maçariqueiro, o cara pegou a carteira dele, levou trinta dias com a carteira dele lá dentro, conseguiu fichar ele, conseguiu fichar o cara. No dia de mandar o crachá pra ele, porque a gente só pode passar na portaria com o crachá, no dia dele passar ali pra dentro com o crachá, ele teve um enfarte, faleceu, já com o crachá dele pronto, com a carteira assinada, com tudo bonitinho. O cara deu um azar e faleceu. Sabe o que eles fizeram, cancelaram a carteira desse cara pro cara não poder nem dar entrada no INSS, pra família não ter nem o sustento dela. Que é que a gente fez, quer dizer entre aspas, um colega a pegou, levou lá no sindicato, aí o cara já abriu um processo contra a empresa que não podia ter cancelado. A empreiteira não podia ter cancelado a carteira dele. O cara teve um enfarte, que todo mundo tá arriscado a isso, faleceu e o cara vai deixar até a família...

A situação acima, embora não configure um acidente de trabalho típico, ilustra com muita clareza o tratamento indigno que é dispensado ao terceirizado quando é vítima de uma fatalidade como essa. A contratada logo tratou de, através do cancelamento da carteira, livrar-se de sua responsabilidade frente ao ocorrido. Uma manobra ilegal, porque o trabalhador de fato já estava contratado. Não fosse a reação dos colegas que denunciaram o fato ao sindicato, a família desse trabalhador ainda hoje estaria desamparada. Nos faltam dados, infelizmente,

para avaliar os antecedentes desse enfarte. Porém, sabemos, a sofrida espera por trabalho, o estar na “*tela quente*” pode constituir, certamente, um fator de risco importante no desencadeamento de um quadro desse tipo.

6.4.6 Controle Médico e Saúde Ocupacional

Os trabalhadores se queixam do fato das empreiteiras não estarem mais realizando, pelo menos como antes, os exames admissionais, periódicos ou demissionais, previstos nos Planos de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO). Os depoimentos abaixo dão conta de um crescente “*relaxamento*”, de um abandono progressivo desses controles, fundamentais à avaliação dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores.

O exame médico que tinha antigamente, você fazia um exame rigoroso, era um exame rigoroso, hoje não faz, nem quando entra, nem quando sai. Antigamente fazia exame geral, de audição, vista, de sangue, tudo.

Ele pode entrar com uma doença, ou ele pode entrar bom e sair com uma doença, não se sabe de nada.

O acompanhamento das condições de saúde dos trabalhadores, embora sendo, em primeiro lugar, uma responsabilidade das empreiteiras, não exime a contratante de exigir o seu cumprimento e mais que isso, de exercer um acompanhamento dos resultados e das medidas postas em prática pelas empreiteiras. O depoimento abaixo, por exemplo, questiona o cumprimento dessa que seria uma atribuição da contratante.

A empreiteira era obrigada a passar isso para a Petrobrás, a Petrobrás exigia nos contratos, agora a Petrobrás parece que não exige mais. .

A justificativa que o depoimento abaixo apresenta para o retrocesso com relação à questão dos exames encontra-se, mais uma vez, na primazia da produção, na pressão contínua pelo cumprimento dos prazos, mesmo que isso implique negativamente a saúde dos trabalhadores.

Isso aí mudou muito, acho que agora é trabalho, é produção, a vida do peão é descartável. Antes não era assim. Agora é produção sim, mão de obra não. Você entrava fazia um exame, você saía fazia um exame.

Os entrevistados referem-se, também, a perda de autonomia do setor de Segurança Ocupacional (SESAO) da refinaria.

O SESAO, por exemplo, que é o serviço médico da Petrobrás, tinha prerrogativas inquestionáveis com relação aos trabalhadores dentro da Petrobrás. Por exemplo, se você chegasse, há uns dez anos atrás, no serviço médico passando mal e o médico olhasse pra você e falasse: não, você vai embora, não pode ficar, mandavam um carro pra te deixar em casa. O teu chefe podia fazer de tudo, menos uma coisa: revogar aquela posição do médico.

... hoje, o serviço médico da Petrobrás não tem nenhuma autoridade.

Ao que parece, a questão dos exames é mais um item a ser “economizado” no quadro da política de redução de custos, tanto mais num contexto de emprego escasso, onde a opção que resta ao trabalhador é o desemprego ou degradação da saúde (Thébaud-Mony, 1993).

6.4.7 Fazer a própria segurança

Nas falas dos entrevistados “*fazer a própria segurança*” é uma expressão recorrente e que comporta vários sentidos. Representa, numa primeira abordagem, uma exigência, sustentada na ideologia do ato inseguro, de uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), porém, e essa é a meu ver a novidade, associada ao critério de manutenção do emprego. A expressão “*se não fizer a própria segurança, não é fichado*” traduz esse tipo de perspectiva. Por outro lado, a responsabilidade sobre essa segurança é depositada no indivíduo, devendo ser dele, portanto, a iniciativa em “*livrar-se*” das situações de acidente. Se assim não se comportar, estará assumindo a culpa pelos efeitos de sua omissão. Para a empreiteira, fazer esse tipo de exigência, alicerçada no pavor dos trabalhadores pela perda do emprego, é confortável, porque consegue, a um só tempo, conformar-se aos critérios da contratante e da lei, livrando-se dos incômodos das inspeções e das multas. Se em outras circunstâncias, a não utilização dos EPIs era uma prática tolerada, hoje as condições de emprego escasso e o fantasma de ser integrado à legião de desempregados, transformam o uso dos EPIs numa condição para conquistar e manter-se no emprego.

Você como profissional, como trabalhador, você tem que praticar sua segurança.

... a segurança hoje em dia, eles estão cobrando mais da gente, entendeu ...

... eu acho que a segurança ela se tornou quase individual, porque eu acho que cada um de nós tem que fazer a sua segurança, ou seja, se não fizermos a segurança, nós

vamos ficar desempregados. Cabe a nós fazer o nosso trabalho e fazer a nossa segurança.

Hoje quem tem que fazer a sua segurança é você mesmo, porque se você não fizer sua segurança, fica difícil.

O contexto atual, extremamente desfavorável aos trabalhadores, não apenas reforça a concepção de segurança do “*ato inseguro*” que, a bem da verdade, nunca abandonou inteiramente as políticas de segurança das empresas, como adquire um novo fôlego frente às críticas e a condenação que a moderna acidentologia lhe imputou. O depoimento abaixo é ilustrativo da maneira como o trabalhador internalizou essa concepção de segurança que transfere exclusivamente ao indivíduo a responsabilidade pela segurança.

...segurança não é feita pela refinaria, segurança é feita pela gente.

O “*fazer a própria segurança*” traduz, ao mesmo tempo, o esforço de minimizar, de reduzir a possibilidade do acidente e da doença, portanto, de ficar inativo, sem condições de trabalhar. Livrar-se do acidente é, desse modo, livrar-se do desemprego. Se numa conjuntura favorável de emprego, essa já constitui uma preocupação, que dirá nos tempos atuais.

Eu sempre trabalhei aqui, eu sempre tenho cuidado da minha segurança, porque se eu tiver doente fica ruim. Eu bom já tá ruim, imagine doente. Se eu receber algum determinado trabalho pra fazer, avalio eu mesmo o meu trabalho. Se eu vir que tem condições de fazer o que eu faço, se não tiver eu chamo meu supervisor e falo com ele. Se ele achar que outra pessoa faz, eu deixo fazer, ele vai agir da forma dele...

A utilização dos EPIs alinha-se, nesse sentido, a esse tipo de preocupação (com o acidente, a doença). Por exemplo, não usar o protetor auricular pode danificar a audição o que, por sua vez, pode reprová-lo no exame de audição que as empresas realizam quando da contratação.

(a respeito do que seja fazer sua segurança) ...quando for subir em altura pegar o cinto pra amarrar. Usar os equipamentos, o EPI no local certo, porque muitas pessoas não usam o protetor auricular, e quando chega em casa começam a aumentar o volume da televisão, aí a mulher diz que está muito alto, mas ele não está ouvindo nada. Porque aí na refinaria, a área que dá menos barulho dá 75 decibéis. Tem área aí que dá 95 a 110 decibéis, então isso aí vai indo, vai indo, vai indo, vai comprometendo a sua audição até chegar um ponto de você está surdo, e se você for fazer um exame de ouvido, você não passa, ele não te ficha também, entendeu.

Fazer a “*própria segurança*” é, também, empreender um esforço de conhecer os riscos que cada substância contém, de identificar as fontes de perigo, fugindo delas, contornando-as, neutralizando-as. A refinaria é um “*campo minado*”, é um ambiente traiçoeiro, de muitas armadilhas. Conhecer, construir um mapa dos riscos próprio é fundamental para driblar a possibilidade do acidente. Aprender com o serviço, descobrir a melhor maneira de fazê-lo, observar os novatos, instruí-los, alertá-los quanto aos procedimentos seguros de trabalho são, também, componentes dessa estratégia de fazer a “*própria segurança*”. Mas aqui uma ressalva: a ajuda mútua, a aprendizagem na experiência, a sua transmissão aos novatos, testemunham uma ultrapassagem da concepção oficial, ou seja, mais que reproduzi-la, os trabalhadores a reinventam e a utilizam na direção de uma proteção coletiva.

(a respeito de como fazer sua segurança) Fazendo parte dessas palestras, aprendendo com o trabalho, o que o material pode proporcionar, o perigo que ele proporciona, que você pode neutralizar pra poder trabalhar.

*Porque o serviço é perigoso mesmo, então quer dizer se você tem conhecimento que aquilo é perigoso, você mesmo faz a sua segurança. Como você faz a segurança: é obrigatório você usar óculos porque toda hora pode cair um cisco no seu olho, uma farpa de ferro que cair no seu olho pode até te cegar, um esmeril pode até te cegar. Se um soldador não trabalhar com a máscara, ele pode até morrer, se um colega que estiver cortando, montando um equipamento, se o maçarico explodir na cara dele ele pode morrer. Então ele antes de pegar, acender o maçarico, ele olha pra ver se a válvula de segurança está correta, se o maçarico não tem vazamento nenhum. Quer dizer, isso é uma questão do profissional **fazer sua própria segurança**. O profissional aprende com o serviço, por exemplo, eu sou profissional há dezessete anos, já ensinei a muita gente as maneiras de trabalhar. Às vezes um cara vai bater uma barreta, vai bater parafuso, aí ele tá batendo, eu olho, fulano para aí, se você bater assim ela vai resvalar, pode voltar à marreta em você, fica pro lado de lá, se essa marreta resvalar você está protegido. Entendeu, a gente que tem conhecimento e já viu acontecer algum acidente por causa daquilo, a gente não deixa o colega que está perto fazer, cometer o mesmo erro. E cada vez que você alerta, aquilo vai para o subconsciente, toda a vez que ele pegar a marreta, ele pode bater ali e voltar em mim. Já procura a posição melhor de bater.*

Nesse tópico vimos que a expressão “*fazer a própria segurança*” tem várias acepções. Enquanto cumprimento da exigência de uso dos EPIs, representa um critério para manutenção do emprego e reproduz, sob certos aspectos, a ideologia do “*ato inseguro*”, que transfere ao indivíduo a responsabilidade pela sua segurança. Por outro lado, tal expressão qualifica o empenho do trabalhador em livrar-se do acidente e da doença, condição que o impediria de trabalhar. Nesse sentido, a construção de um mapa de riscos próprio é o meio de minimizar as possibilidades de danos à saúde. Por último, os depoimentos apontam para uma perspectiva

preventiva que ultrapassa o enfoque individualizado e que se manifesta no compartilhamento de regras, de saberes de segurança adquiridos no trabalho.

6.5 Relação com petroleiros

Perguntei aos entrevistados se eles se sentiam petroleiros. A forte reação a esse questionamento me surpreendeu. Não fazia idéia do seu poder revelador. Aos poucos e a partir de vários depoimentos, o retrato da grande diferença entre as condições de trabalho e de vida de petroleiros e terceirizados foi se revelando. Aqui cabe uma ressalva: petroleiros, na visão desses trabalhadores, são aqueles que trabalham na Petrobrás. Uma compreensão, portanto, diversa daquela que os sindicatos de petroleiros procuram apregoar, ou seja, aquela de que o petroleiro é aquele que trabalha numa planta petrolífera, independente do vínculo que possua, com a contratante ou com as contratadas. Essa visão, como veremos a seguir, foi até o presente pouco internalizada pelos terceirizados.

Optamos por iniciar esse tópico transcrevendo um longo trecho de um dos depoimentos, em que aparecem diversas faces da condição inferiorizada dos terceirizados.

Eu não me sinto petroleiro pelo seguinte: há uma grande diferença, até no ônibus há uma diferença, eles viajam de Normandinho, viajam de Três amigos, de Real Brasil, esses ônibus, tudo ônibus confortável, com ar condicionado. A gente viaja nesses ônibus aí, comum, entendeu, é esse ônibus comum que a gente viaja aí, para pagar passagem, é um ônibus desse aí, todo sujo, cheio de poeira, entendeu. Então como é que eu vou me sentir petroleiro se o crachá dele é bonitinho, aonde bate, no supermercado, numa loja, qualquer canto que bater é acreditado. Petroleiro, oh!, oh!, petroleiro. Só é ele apresentar o crachá e faz a compra, já abre caminho. Eu vou apresentar um crachazinho humilde, um crachazinho de empreiteiro, crachazinho amarelinho, crachazinho feio, horroroso, apresenta ali, vai me pedir uma porrada de documentos, carteira profissional, identidade, CPF. Agora se eu apresentar um crachá da Petrobrás, bonitinho, crachazinho bonitinho, vale até a pena andar com ele, botar um cordão, pendurar ele pra todo mundo ver, pô, o cara é petroleiro, do governo. Então eu não posso me sentir petroleiro, de empreiteira. Eu quando eu saio, no caso se eu tivesse aí dentro trabalhando, saísse com ele daqui pra fora, eu teria até vergonha, às vezes. Eu não tenho vergonha porque eu sou trabalhador, graças a Deus, eu não tenho que ter vergonha, eu posso até sair com ele aí, eu sou da empreiteira, mas eu sou trabalhador, entendeu. Não estou roubando. Mas que há uma grande diferença, há. Petroleiro é petroleiro, ele pensa que tem um rei na barriga, ela pensa que é diferente da gente, que não é de carne e osso, ele pensa que é melhor do que a gente, porque é outra coisa, sei lá, é outra vida, entendeu. Compra seu carrão bacana. Há uma diferença muito grande, entendeu. Ele se sente com o rei na barriga, na moral. E eu que sou da empreiteira, eu que sou da empreiteira não posso me sentir assim porque eu sou da empreiteira, eu não tenho valor nenhum, eu sou um contratado, contrato período curto, né, não vou ficar, tô sabendo que não vou ficar muito tempo aí dentro, a obra vai acabar, vão me mandar embora, vão me dispensar. Hoje eu to com o pé direito lá dentro, amanhã tô com o pé esquerdo aqui fora. Quer

dizer que meu pé direito ta entrando, meu pé esquerdo está saindo. Daqui a pouco eu estou na rua. Eu estou aqui no portão...tentando arrumar alguma coisa, um dinheiro. A realidade é essa aí. E outra coisa, eu fico pensando aqui, eu to com x anos, me aposentar, não vou me aposentar mesmo que eu sei, tô com x anos, só serviço pingado, pingado, pingado, eu fico pensando eu to com x anos, da mesma forma que eu estou, um bocado, com mais idade que eu, com menos idade, todo mundo na mesma situação. Aí eu fico pensando, se nós estamos nessa situação, que dirá a juventude nova que está vindo aí. Nós que sofremos..., eu fico imaginando o amanhã, o amanhã, o amanhã eu acho que será pior, o amanhã será pior com certeza.

Não é tarefa fácil para um pesquisador analisar um depoimento indignado como o desse trabalhador. Talvez ele devesse ficar aí, intocável, deixando apenas aos que dele se aproximam extrair suas conclusões. Entretanto, o objetivo que me propus nesse tópico, o de expor o drama da convivência, numa mesma planta, de trabalhadores de estatutos tão diferentes, me impulsionou a analisá-lo, decompô-lo, evidenciando, assim, as várias facetas da condição inferiorizada dos terceirizados.

Uma primeira observação: a diferença entre efetivos e terceirizados não é sutil, subjacente, latente. Ela é exposta, manifesta, está no ambiente, à vista, pode ser apontada, é fácil encontrar as provas. Os ônibus que transportam os petroleiros são a primeira lembrança da discriminação. Eles circulam no momento da entrevista, eles estão bem próximos, são incontestáveis. Além disso, os terceirizados são submetidos a uma religiosa revista ao entrar na refinaria, quer chova ou faça sol, constrangimento de que são poupados os petroleiros.

Pelo portão principal, que é o arco, entra o pessoal da Petrobrás, sendo que quando eles vêm nos ônibus, eles nem descem, nem nada, e nem o pessoal da Petrobrás entra no ônibus pra vistoriar. Mas nós temos que descer, nós temos que descer aqui no Portão 5 para eles vistoriar quem está dentro do ônibus

... pode estar chovendo, pode não estar chovendo que a gente tem que descer, e lá na Petrobrás não desce.

O próprio acesso à refinaria já estampa a discriminação. Os petroleiros entram pelo portão principal da refinaria, o ARCO (porque tem o formato de um arco), imponente, majestoso, com uma grama bem cuidada. Os terceirizados entram pelo portão 5, reservado ao trânsito de caminhões transportando combustíveis. É por esse portão, a “entrada de serviço”, onde os terceirizados, misturados aos caminhões, adentram, nos seus ônibus de segunda classe, a refinaria para trabalhar.

A gente sente a discriminação em relação a nós trabalhadores. Por exemplo, aqui nós estamos no portão 5, nós estamos aqui em busca do nosso trabalho, para levar alguma coisa para nossa família, e esse é o único portão que nós podemos ficar. Se

nós ficarmos mais à frente, o guarda nos expulsa de lá, entendeu. Se nós formos lá pro portão que é chamado ARCO, que lá é a área dos petroleiros, então lá nós não pudemos nem passar.

Os trabalhadores queixam-se, também, do tratamento humilhante que recebem da parte dos empregados da segurança patrimonial, especialmente quando se “atrevem” a ultrapassar os limites do território que a gerência da refinaria definiu como sendo dos terceirizados.

O estacionamento é um outro aspecto que expõe a discriminação, ou seja, o estacionamento dos terceirizados não tem, como no caso dos empregados da Petrobrás, uma vigilância permanente, de tal sorte que, se algum meio de transporte (em geral bicicletas) dos terceirizados for roubado ou danificados, o prejuízo fica por conta do seu proprietário.

... a gente sabe que a diferença é grande, até o estacionamento do pessoal da empreiteira é um e dos petroleiros é outro. Enquanto o estacionamento da Petrobrás tem segurança, o pessoal que trabalha aqui não tem, é largado ali, se sumiu, sumiu, pronto, acabou.

Voltando ao depoimento inicial, a questão dos crachás simboliza todo o contraste entre a condição estável que o trabalhador da Petrobrás representa e a condição instável, própria do terceirizado. No primeiro caso, aspectos como estabilidade no emprego, melhores salários e benefícios, possibilitam um planejamento de vida que, no caso dos terceirizados, é impensável. Nessas condições, é possível assumir compromissos de longo prazo e o crédito no mercado é imediato, sem a exigência de tantas garantias. Daí todo o orgulho que expõe, na visão do entrevistado, o petroleiro. O mesmo sentimento não é facultado ao terceirizado. Ao contrário, sua condição é fonte de vergonha, de humilhação. O vínculo instável, de curto prazo, lhe rouba a possibilidade de comprar a crédito, de contrair dívidas, e para qualquer compra que deseje fazer são muitas as garantias exigidas, inviabilizando-a em muitos casos.

...você não tem uma renda, você não tem nenhuma identificação porque sabe que daqui a um mês você está fora.

O sentimento de desvalorização está associado às curtas passagens pela refinaria e, portanto, à impossibilidade de estabelecer qualquer tipo de vínculo: com o trabalho, com as pessoas, com a organização. Emprego e desemprego, casa e rua, estar com o “pé direito dentro” e o “pé esquerdo fora”, é o sofrido movimento imposto ao terceirizado e que faz com que sintam descartáveis, dispensáveis.

A questão da aposentadoria, por exemplo, é algo fora de cogitação para esses trabalhadores. Não há como pretendê-la se são muitas as lacunas na carteira profissional, se o trabalho é “pingado”, se as permanências são curtas. Esses períodos de trabalho somados jamais atingirão o que a lei exige, ainda mais agora, com as mudanças nas regras de aposentadoria. Portanto, nem a esperança de descanso, de repouso, de interrupção numa trajetória sofrida, que a aposentadoria simboliza, é permitida ao terceirizado.

Ainda assim há espaço para uma preocupação com os mais jovens, com os que pretendem ingressar no mercado de trabalho. O interessante registrar é que esse depoimento foi dado por alguém que é ainda jovem, muito embora já exiba um cansaço digno de um velho trabalhador. Se a ele é isso que a vida reservou em tão curta trajetória, o que pode esperar do futuro a juventude.

A imagem que os terceirizados constroem dos petroleiros não é homogênea. Menciona-se o ar de superioridade, a importância, a arrogância que caracteriza alguns deles, em função da qualificação e do tipo de trabalho que desenvolvem, mas, ao mesmo tempo, há referências à amizade construída no trabalho e a compreensão de que, apesar das diferenças, todos são trabalhadores.

... o pessoal da refinaria, tem alguns que são orgulhosos, outros não, se sentem até amigos de você.

...eles se sentem superiores por conta do serviço que eles fazem e do serviço que nós executamos.

Alguns te encaram como um trabalhador, que está ali pra trabalhar e outros te vêem de um nível diferente, acha que você está ali pra fazer o trabalho deles e são eles que tem que mandar em você.

Eles são diferentes, o pessoal da Petrobrás é diferente, o tratamento é diferente, eles se acham melhores que a gente.

...é discriminação, porque bota uma roupa da Petrobrás eles se acham mais importantes .

...ele já chega com ar de superioridade em cima da gente, mas a gente sabe que eles só ficam na teoria, que na prática mesmo é com a gente.

Um outro aspecto que causa indignação aos terceirizados advém do fato de que, não obstante o seu trabalho ser praticamente o mesmo dos petroleiros, a retribuição é diferenciada.

Tal assimetria, inclusive, é a todo o momento evocada, no macacão cinza do petroleiro, no seu carro zero, nos ônibus que toma, onde faz as refeições, no seu ambiente de trabalho, enfim, não há como fingir que não se vê, não há como dissimular. Os indicadores da diferença estão expostos, provocando indignação, revolta e um forte sentimento de injustiça entre os terceirizados.

...eu me sinto confiante naquilo que eu faço, entendeu. Pode ser petroleiro, pra mim não faz diferença. Só que ele tem estabilidade e eu não tenho. Eu tô ali dentro hoje, daqui a pouco posso estar aqui fora...

... você trabalha com um cara, no mesmo serviço, faz quase a mesma coisa, às vezes o cara trabalha até menos que você. Na hora da saída, o cara entra dentro do carro dele, pode ser até um carro zero, um carro do ano. E você pega o ônibus da empreiteira, aquele ônibus todo sujo. Ai começa a haver o que? Começa a haver mil pensamentos: Pô, o que é que o cara tem que eu não tenho?

Existe, segundo os entrevistados, uma divisão do trabalho que se consolida a cada dia, em que aos petroleiros competem, conforme já comentado anteriormente, as tarefas de gerenciamento ou então a execução de trabalhos menos custosos do ponto de vista físico, e aos terceirizados o trabalho sujo, pesado. A imagem da empregada doméstica, que assume a parte penosa, rotineira das atividades domésticas espelha, segundo um dos entrevistados, a condição do terceirizado.

A gente se sente um estranho na casa dos outros, mas como uma empregada que vem fazer só o almoço, a janta, lavar a roupa, essa é a função que a gente tem na Petrobrás, é lavar a roupa suja. Então, como é que a gente pode se sentir petroleiro trabalhando numas condições dessas. Quer dizer, a gente só está ali pra lavar roupa suja, fez a manutenção, fez o equipamento, tchau e benção, vai embora. E dê graças a Deus quando você vai e faz a manutenção, e sai direitinho, pra você poder chegar e o cara te olhar e dizer: esse cara é bom, vou chamar ele de volta

Uma outra imagem, evocada no depoimento abaixo, que traduz o lugar em que o terceirizado se sente colocado é a do escravo. Os serviços sujos, pesados, “brabos”, que exigem esforço físico, perigosos, são sempre destinados aos terceirizados. Além disso, o depoimento abaixo faz referência a um outro tipo de diferença: a de acesso ao conhecimento. Os petroleiros podem crescer profissionalmente porque a Petrobrás lhes dá acesso a treinamentos, reciclagens sistemáticas. Tais oportunidades permitem ao petroleiro não apenas aprender o método, o como fazer, mas os seus fundamentos, os processos subjacentes que lhe dão sentido. A “inveja” do terceirizado é, sobretudo, dirigida a esse padrão de trabalho do petroleiro que favorece o conhecimento e a qualificação.

... eu não me sinto petroleiro de jeito nenhum. Pra me sentir petroleiro, eu teria que ter o mesmo salário que ele, teria que ter o plano de saúde decente que eles tem, tudo isso, entendeu. Eu me sinto assim um escravo, eu me sentia assim quando eu trabalhava lá dentro, um escravo dos petroleiros, porque quando tinha um serviço lá em cima da torre, quem ia pra lá era eu. Os piores serviços ficam com os terceirizados. Sempre quando o serviço é brabo, pesado, quem faz é o empreiteiro, o petroleiro fica do lado. A maioria dos acidentes que acontecem lá é com os empreiteiros, por causa desse tipo de coisa. E quando chega assim um equipamento novo na refinaria, o petroleiro é chamado pra estudar, o pessoal faz palestra em cima daquele equipamento, ele tem ciência do que é aquilo, o terceirizado não. Eu teria que ter o padrão de trabalho que eles tem, que é conhecimento, é palestra de dois em dois meses, às vezes até de mês em mês, eles têm conhecimento de tudo, nós não temos conhecimento de nada. Então não posso me sentir petroleiro.

A vila das empreiteiras está localizada no interior da refinaria e nela funcionam os escritórios das subcontratadas em atividade na planta. Apelidada de “favelinha” pelos próprios petroleiros (segundo um dos entrevistados), a vila abriga, além da administração, vestiários, refeitórios, banheiros, sanitários. Na verdade, a vila das empreiteiras, na sua forma original, foi um canteiro de obras construído, segundo um dos entrevistados, para trabalhos esporádicos. Só que, com o avanço da terceirização, ele foi passando por constantes ampliações até atingir as características atuais. É visível a diferença entre as acomodações da vila em relação à dos petroleiros, em geral, confortáveis, higienizadas, dentro dos padrões estabelecidos nas normas regulamentadoras.

E a vila o reduto dos terceirizados, é lá que eles se preparam para ir ao campo, é lá onde fazem as refeições e usufruem o intervalo do almoço, é para lá que eles se dirigem quando retornam do campo para tomar banho, para se preparar para o retorno às suas casas. Enfim, é este o território dos terceirizados, os limites em que podem se movimentar quando não estão trabalhando e no qual devem permanecer sem constranger com a sua presença os outros habitantes da refinaria. Aliás, essa segregação espacial na refinaria estampa a discriminação em relação aos terceirizados. Tudo é construído de forma duplicada, uma mais sofisticada, a dos petroleiros, outra, de segunda classe, a dos terceirizados. A imagem do “apartheid” talvez seja forte para qualificar essa situação, mas, de qualquer modo, algumas similaridades podem ser constatadas entre o que existia (ou ainda existe) na África do Sul, há bem pouco tempo, e o que se observa na refinaria.

... o pessoal da Petrobrás almoça no restaurante e a gente fica no próprio local que é o nosso alojamento, que é chamado favelinha. Quem botou esse nome foram eles mesmos, o pessoal da Petrobrás.

A qualidade da alimentação é outro aspecto recorrente nos depoimentos. Enquanto os petroleiros fazem suas refeições num amplo, bonito e refrigerado restaurante, com cardápio variado e sob orientação de nutricionistas, os terceirizados consomem as suas “quentinhas” nos “refeitórios” da “favelinha”, produzidas em lugares externos à refinaria, cujas condições de higiene são ignoradas. Tudo isso sem mencionar a qualidade e a quantidade do alimento servido que, segundo os entrevistados, é precária e insuficiente. Este é um item da maior importância, sobretudo quando se consideram as características do processo de trabalho dos terceirizados, em que a exposição a produtos de forte impacto à saúde é constante e onde o consumo energético é significativo.

A refeição do trabalhador braçal é muito fraca. Eles de dão um pão com manteiga de manhã, um café com leite e na hora do almoço são servidas quentinhas. Tinha que dar uma condição melhor de alimentação, até pelo gás que você ingere, os produtos químicos, tinha que ter uma alimentação adequada, como os próprios petroleiros têm, pra nós também. É aí onde a gente vê a diferença de nível social, a gente vê pela forma de alimentação.

Além disso, próximo à vila das empreiteiras, existe um mangue onde são despejados resíduos da refinaria e de onde exala um forte odor trazido pelos ventos até as instalações da vila. Por conta disso, muitos terceirizados chegam a passar mal, especialmente no verão.

O local de alimentação do contratado direto é um restaurante bonito, cheio de árvores em volta, jardim, uma coisa de primeiro mundo, enquanto o dos empreiteiros é na vila. Passa um mangue perto, cheio de valas e tem esse resíduo que sai da refinaria, esse óleo que escapa de um cano, que sai de um tanque, esse óleo vai todo pro valão, entra num processo de trituração, de mistura, entra a água pra ir pro mar. E esse rio com esse produto é quase todo contaminado, e passa justamente no lado da vila. A peãozada vai almoçar, passa mal, sobretudo quando o tempo esquenta.

... o canteiro desemboca numa lagoa de borra, que quando começa a ventar na direção do canteiro, os caras passam mal pra caramba porque vem todo o odor da lagoa.

A jornada de trabalho é outro aspecto que reflete a assimetria de condições entre petroleiros e terceirizados. Enquanto no primeiro caso ela se encerra, quer chova ou faça sol, às 16:30 h., no segundo caso, ela se estende até às 17-18 h., isso sem contar o tempo gasto em responder a uma chamada ao estilo militar e em arrumar-se no alojamento para ir para casa. De forma que é apenas às 18:20-18:30 que os trabalhadores se encontram no portão da refinaria para se dirigir às suas casas. Adicione-se a isso o tempo de deslocamento até sua residência.

... o horário que a Petrobrás sai é 16:30 h., o horário que a gente sai é 17-18 h. da frente de trabalho. Eles estão saindo nos ônibus e nós ainda estamos lá dentro trabalhando. Às 17-18 h. a gente responde uma chamada, tipo regime militar, presente, presente, pra depois nós sairmos pro canteiro de obras, pra tomar banho, se arrumar. Só as 18:20, 18:30 h., anoitecendo, é que chegamos ao portão. Aí deslocar-se pra casa, pegando uma condução, um ônibus cheio, risco de vida, quando vai chegar em casa, muitos chegam as 20:00 h., outros chegam as 21:00 h., varia, dependendo da distância que o funcionário mora.

... essa jornada de trabalho ela é ingrata, você pega de seis horas até 17, 18 h. Às vezes há uma situação de você ter que prorrogar essa jornada até 21 h. Em situações de parada, você tem que trabalhar de 7:30 h. até 19-18 h. . Você sai de casa, 4:30, 5:00 h. e só chega em casa 21-22 h. da noite. Que convivência você tem com seus filhos, nenhuma, e que alimentação, que saúde você tem, nenhuma. Então essa jornada de trabalho é muito sacrificante pro trabalhador, ela desgasta. Ela sendo diminuída ela ia melhorar, pra poder dar espaço .pra outras turmas, pra outros trabalhadores ter o seu trabalho também..

Tudo isso sem mencionar a questão das horas extras e das dobras de turno. Segundo os entrevistados, como trabalhar numa parada tornou-se algo difícil, quando o trabalhador dá sorte de ser “fichado”, ele deve extrair o máximo que sua capacidade de trabalho permite para garantir minimamente o período do desemprego. Sendo assim, não há limites a serem postos, todo o trabalho que vier, na quantidade que vier, é bem vindo, não importando o seu custo em termos físicos, psíquicos ou sociais.

Os terceirizados se queixam, também, da qualidade e da lavagem dos uniformes de trabalho. Além de só serem substituídos quando já se encontram imprestáveis, a lavagem por que passam é bastante precária, ocasionando inúmeros problemas de pele. Conforme destaca um dos depoimentos abaixo, não é apenas o fato de ao petroleiro ser atribuída uma tarefa “limpa” que aumenta a durabilidade do seu uniforme, mas a qualidade do tecido e da lavagem a que é submetido.

... o cara te dá um material deteriorado, agüenta um mês de trabalho. Se você for trabalhar dois meses com ele, ele vira um bagaço no teu corpo, mas uma calça da Petrobrás dura um ano, uma calça nossa dura um mês.

... você entra dentro do óleo, você se suja de graxa, o cara tem que levar pra lavanderia, mete cloro, mete produtos na roupa. Tem colegas aí que vestem uma roupa, começam a suar, a roupa não foi bem enxaguado aquele produto começa a colar no corpo, o cara tem que ir ao médico, passar uns cremes. Aconteceu isso, não foi nem uma, nem duas vezes não, foram várias vezes, colega que estava com problema de pele por causa de roupa mal lavada.

Os Equipamentos de Proteção Individual são mais uma evidência da diferença de tratamento. Enquanto o petroleiro dispõe de um estoque para cada equipamento de proteção, o terceirizado trabalha com apenas um. Se este, por uso ou qualquer outra razão, se torna imprestável, não há como substituí-lo de imediato.

A Petrobrás tem um padrão de qualidade muito bom, se existem dez óculos, a Petrobrás trabalha com sete numa relação, a gente trabalha com um. Isso é em todo e qualquer material que entra dentro da Petrobrás.

No que tange aos salários a diferença é gritante. Ainda que o salário base do terceirizado se aproxime do salário inicial do petroleiro (embora nunca seja igual), existem todas as vantagens a que este tem direito, e que, no somatório, amplia desmesuradamente a discrepância salarial.

... pode acontecer que o salário seja parecido, vamos supor, um caldeireiro esteja ganhando R\$ 800,00 na Petrobrás, quando aqui fora se ganha R\$ 480,00. O petroleiro, entretanto, têm vantagem de anuênio, de quinquênio, esses troços todos. O cara, depois de cinco anos lá dentro dele, se ele tava ganhando R\$800,00, ele está ganhando agora R\$1600,00 e o cara aqui fora só tem direito aos R\$ 480,00..

Um outro aspecto que os terceirizados mencionaram diz respeito a toda a equipe de apoio, constituída pelos trabalhadores sociais (assistentes sociais, psicólogos, etc.), que assiste os petroleiros em situações de dificuldades. Esse apoio o terceirizado não tem. Ele pode contar consigo mesmo, com sua família, ou, no máximo, com os companheiros de trabalho.

... não temos psicólogo, não temos nada, só temos muitas vezes a cara e a coragem pra tentar executar o serviço e partir pra outra, só isso que a gente tem, mais nada. A Petrobrás tem seu psicólogo, seu analista, entendeu,tem o seu dia de ficar em casa, sábado e domingo e ainda tem no final do mês uma folga.

O depoimento abaixo, que reforça alguns elementos já introduzidos no primeiro depoimento apresentado, deixa claro que a discriminação não se dá apenas no interior da refinaria, mas se estende para fora. Onde quer que vá, o terceirizado carrega o seu status, o carma de ser temporário, interino, instável.

Tudo da Petrobrás é melhor. Os ônibus deles são monobloco, a comida dele, o restaurante deles é de primeira qualidade, o lanche que é servido quando eles ficam no serão é de primeira qualidade, tudo deles é de primeira qualidade. Tudo isso sem contar a facilidade que o cara tem no mundo aqui fora quando diz 'eu sou petroleiro', 'eu sou funcionário da Petrobrás', compra a crédito em qualquer loja. Eu sou empreiteiro, pô esse cara só leva um mês de trabalho, não posso nem vender pra ele. Quer dizer você não é só discriminado aqui, você é discriminado em qualquer lugar

que você está. Ou compra à vista ou não compra, porque o cara já sabe que nós somos uma mão-de-obra rotativa. A maioria que compra fiado, fica devendo (risos).

O tipo de cobrança exercidos pelas gerências da contratante e das contratadas respectivamente sobre os petroleiros e terceirizados expõe uma outra face da discriminação. Enquanto que, no primeiro caso, tomando o exemplo da manutenção de um equipamento citado no depoimento abaixo, a gerência do petroleiro ordena ao seu subordinado que o equipamento, após o conserto, volte a funcionar em perfeitas condições, no segundo caso, a ordem é que o equipamento volte logo a funcionar, ainda que precariamente, para que o empreiteiro receba rapidamente o pagamento pela prestação do serviço. O importante a destacar do depoimento abaixo e que contraria uma certa visão que se construiu do terceirizado, é que o zelo que ele dedica ao trabalho pode ser o mesmo do petroleiro. A diferença, que explica em parte a má qualidade do serviço terceirizado, é o tipo de pressão gerencial que, num e noutro casos, é exercida.

O que faz às vezes um direto ser melhor do que um indireto é o tipo de cobrança. Com o trabalhador direto a cobrança é assim: eu quero o equipamento funcionando. Com o trabalhador indireto é assim: eu quero o equipamento funcionando e faz rápido que eu quero receber o dinheiro logo. Com o trabalhador direto fazendo manutenção: tem que ter essa peça, eu quero o equipamento bom. Com o indireto ele fala: tem que ter essa peça, monta com essa quebrada. O peão fala: mas não pode. O dono da empreiteira fala: monta assim que eu quero receber, entendeu. Então, não vou perder meu emprego, o terceirizado tem o mesmo zelo que o trabalhador direto, só que tem outra pressão, tem mais uma pressão em cima dele, que é a do cara que vai levar o dinheiro pelo trabalho dele.

Por fim e para encerrar o presente tópico transcrevo o depoimento abaixo que traduz a subserviência a que o terceirizado é submetido. Um subcidadão, uma infra-classe, impedida de expressar-se, de juntar-se a outros, de manifestar a sua indignação, de cuidar de sua saúde. Fugir da fome é a razão de muitas renúncias. Buscar migalhas de tranquilidade para si e para sua família, poupá-las de mais sofrimento, tudo isso orienta seus gestos, freia seus impulsos de revolta. As portas para reagir parecem estar todas fechadas. Um sentimento de encurralamento domina esses trabalhadores. Os pedidos de socorro se multiplicam, até para quem os entrevista.

... o direito que a gente tem é direito nenhum, é 'não senhor', 'sim senhor' e 'quero ir embora', são três coisas que a gente lida muito aqui dentro. Então a gente é condicionado a uma situação de trabalho muito desgastante, muito stress, muito risco. Já vi colegas morrerem, já vi colegas queimados, já perdi colegas nessa frente...

No estudo de Garcia (1999) é, também, patente a discriminação com relação aos terceirizados. Embora reconheça que não há, propriamente, uma incomunicabilidade entre os trabalhadores próprios e terceiros, a estereotipação e o preconceito têm efeitos danosos sobre a ação coletiva dos trabalhadores. Os terceirizados que entrevistou fazem referência à vadiagem e a prepotência dos contratados diretos, os quais, por sua vez, referem-se a baixa instrução, a vestimenta precária, aos veículos degradados e aos despreparo dos terceirizados. Nessa situação torna-se difícil qualquer ação conjunta da categoria.

Druck (1999) menciona quatro indicadores que traduzem o grau de precarização dos terceirizados em relação aos efetivos: o nível mais baixo de qualificação e a falta de treinamento; as políticas de gestão de pessoal, em geral, diferenciadas quando se trata de empregados fixos, temporários e prestadores de serviço; os níveis de remuneração mais baixos e os poucos benefícios concedidos e, por fim, o descumprimento de obrigações trabalhistas elementares, com destaque para a falta de registro em carteira. Outras manifestações dessa diferença podem ser encontradas também: nas condições de conforto e higiene, especialmente banheiros, sanitários, vestiários; refeitórios; qualidade e quantidade da alimentação, entre outras. Druck (1999) refere-se, assim, a condição dos terceirizados:

Trata-se de trabalhadores inferiores, em condições de trabalho inferiores, que recebem um tratamento diferenciado e convivem e trabalham com outros trabalhadores de estatuto superior, em condições de trabalho superiores, incluídos nos quadros da empresa.(p.204)

Para finalizar esse tópico reproduzo de Appay (1997) o Quadro IV, que agrupa a partir de alguns indicadores as diferenças entre trabalhadores da contratante e das contratadas.

Quadro IV - A divisão do trabalho interempresas (no caso da manutenção nuclear)

ASSALARIADOS DA EMPRESA CONTRATANTE	ASSALARIADOS DAS EMPRESAS CONTRATADAS
Prescrição/controle	Execução
Qualificação reconhecida e valorizada, trabalho remunerado em consequência	Tarefas atomizadas, qualificação pouco reconhecida, trabalho fracamente remunerado
Trabalho genérico	Servidão
Estabilidade do emprego	Fragilidade e precariedade do emprego
Sindicalização forte e organizada	Sindicalização bastante difícil

Fonte: Appay (1997:540)

6.6 Trabalho e família na vida do terceirizado

Nesse tópico procuro abordar a relação família e trabalho a partir de diferentes aspectos da condição do terceirizado. Primeiramente, coloco em destaque a sua experiência e de sua família frente à necessidade de deslocamentos para outros locais em busca de trabalho (*“trecheiro”*). Em seguida, abordo a questão do biscate, que emerge quando as portas de emprego na indústria petroquímica/petrolífera se encontram fechadas. Um terceiro aspecto, envolve a relação entre o terceirizado e sua família na situação de desemprego. Por último, analiso a questão das estratégias de sobrevivência numa conjuntura de emprego escasso.

6.6.1 A condição do *“trecheiro”*

O tipo de inserção do terceirizado de que estamos falando na vida familiar é algo muito próprio, em razão da natureza mesma do seu trabalho: temporário, de curtíssima duração, instável. Particularmente o trabalhador de parada é constrangido a extrair *“até a última gota”* do fato de estar empregado, trabalhando intensamente, fazendo o máximo de horas-extras, dobrando turnos. Não existem horários pré-determinados e sempre se precisa estar disponível para atender as demandas. Assim o fazem pensando no período em que vão estar desempregados. Ter como ultrapassar o tempo de desemprego, cuja duração é incerta (pode durar meses), é um objetivo muito preciso e vale qualquer sacrifício, inclusive o de estar com a família. Até bem pouco tempo era possível ao terceirizado, após trabalhar numa parada, assegurar uma sobrevivência racionada por algum tempo. Hoje, entretanto, a realidade mudou. A nova legislação sobre trabalho temporário criou um clima tal que as empresas se sentiram livres para desrespeitar, inclusive usando o argumento da manutenção do nível de emprego, uma série de obrigações, a exemplo de cláusulas consagradas do acordo coletivo, tais como a de pagar o aviso prévio e outras vantagens mesmo que a duração da parada tivesse sido inferior a 30 dias. Essa modificação foi um verdadeiro golpe para esses trabalhadores, que contavam com a indenização para, como já foi dito, ultrapassar os dias de desemprego. Entretanto, mesmo que essa possibilidade não mais exista, eles são obrigados a aceitar as condições oferecidas, sob pena de eternizar-se no desemprego.

Conforme já explicitado, o terceirizado que frequenta o portão cinco não está disponível apenas ao trabalho na refinaria, mas em toda a indústria petroquímica/petrolífera. E assim o faz porque ali não existem vagas suficientes para todos e é preciso, portando, buscar oportunidades fora, em todo o parque de refinarias, nas plataformas, nas indústrias

petroquímicas. O “*trecheiro*”, como eles próprios denominam, é justamente o trabalhador que percorre trechos, que se desloca para onde exista trabalho. Esse deslocamento pode significar dias, meses distante da família. A informação sobre essas “*oportunidades*” é garimpada na “*tela quente*”. Entretanto, a informação em si não é garantia de contratação. Viajar, portanto, é sempre algo arriscado, pode ser que se encontre trabalho, pode ser que não, e essa segunda alternativa é sempre desastrosa. Para se “*encontrar*” com o trabalho, é preciso dinheiro. A “*tela quente*”, mais uma vez, é o espaço de socorro nessas situações, é onde se pode tomar algum dinheiro emprestado para financiar a viagem. Quando não se é bem sucedido nessa viagem, volta-se de mãos vazias, portanto, sem nada para oferecer à família e, pior ainda, com dívidas a pagar. Vejamos alguns depoimentos que retratam essa *via-crúcis*.

... se a gente souber que tem alguma plataforma, alguma refinaria que vai entrar em parada, a gente vai pra lá, a gente pega dinheiro emprestado e vai pra lá. Tenta a sorte, tenta a sorte, tenta a sorte. Pega o galinho de briga (a mochila com os pertences).

... a gente está cansado de ficar aqui, aí apanha dinheiro emprestado pra pegar parada na refinaria de lá. Quando o cara dá uma sorte, Deus abençoa, às vezes Deus ilumina os caminhos daquela pessoa, dá uma sorte de fichar na refinaria, até aí graças a Deus, e quando não dá, o cara gasta dinheiro de passagem, dinheiro com pensão, quer dizer, dinheiro que ele toma emprestado, pensando que vai arrumar uma vaga lá, e quando não arruma, o cara volta, às vezes gasta dinheiro demais, esquece que tem que voltar tem que vir embora pro Rio, que não é de lá, está pedindo dinheiro a um, a outro pra poder voltar pro Rio de Janeiro, pra sua casa, desempregado.

Quase sempre o dinheiro que se toma emprestado é insuficiente para as despesas e, portanto, consumido em pouco tempo. Quando isso acontece, a alternativa é apelar novamente aos colegas para conseguir retornar ao local de origem. Trabalhar fora, portanto, é sempre um risco, uma loteria, um golpe de sorte. Adiante outro depoimento que descreve o drama que pode significar a busca de trabalho fora. É interessante destacar que a “*tela quente*” não é exclusividade do Rio de Janeiro, e sim uma realidade onde quer que se vá. Apesar disso, o cansaço de meses num mesmo local os move a “*tentar a sorte*” onde talvez o desemprego não seja tão grande quanto no Rio de Janeiro, um grande centro e pólo de atração para desempregados de todo o país.

... se a gente sair daqui pra outros estados é a mesma coisa. Ano passado eu tive em São Paulo, passei 45 dias na tela quente lá. Meu nome tava na lista chegou lá tiraram, botaram outra pessoa e falaram: vai fichar, vai fichar. E eu pagando hospedagem, peguei R\$ 150,00 reais emprestado, aí a gente teve de correr onde é mais barato, lanche é caro pra caramba em São Paulo. A gente tava comendo num restaurante, depois passou pra pensão, então chegou uma hora que a gente teve que tomar só café, numa outra hora a gente não podia nem tomar café, só tava almoçando

e jantando, noutra hora a gente só podia jantar, e teve dia de a gente ficar dois dias sem almoçar e jantar pra poder comer noutra dia. E assim a gente foi levando até...

O fracasso na tentativa de encontrar trabalho é desastroso, não apenas pelas dívidas contraídas, mas, sobretudo, pelo fato de ter de reencontrar a família de mãos vazias, sem nada para oferecer. A vergonha que envolve esse reencontro muitas vezes faz com que o trabalhador “*teime*” em continuar aguardando uma vaga, mesmo que nada indique que isso possa ocorrer.

O problema é que você volta com as mãos vazias, devendo e vai falar o que pra mulher. A gente ia buscar R\$ 2.000,00 e não trouxe nada. E eu tive que ficar lá entendeu, muitas pessoas voltaram, fiquei como teimoso, tem que levar alguma coisa. Voltei com a mão na frente e outra atrás. Aí quando falo pra minha esposa que vou viajar, ela diz, pelo amor de Deus não vá, não vá, que vai sofrer. Não, mulher, não é assim não, dá certo. Dá certo o quê, toda vez você fala que dá certo acontece isso.

Indagado sobre o que significa estar distante da família, um dos entrevistados declarou o seguinte:

Nós que somos trabalhadores trecheiros, a gente passa por isso, onde nós estamos, cada um se junta, vai tomar uma cerveja, começa a conversar, e daí vai, os dias passam. Geralmente você não se preocupa muito com isso porque você trabalha muitas horas, você vai na finalidade de fazer hora extra mesmo, sabe que vai ficar lá trinta, sessenta dias. O cara vai querer comer as horas extras direto, de segunda a segunda, direto. Aí você vai passando os dias e você nem percebe, o trabalho vai te envolvendo e você nem percebe. E assim a gente vai vivendo, a gente vai vivendo assim.

Além das ocasiões de lazer entre os trabalhadores, momentos de troca e consolo recíprocos, o que de fato disfarça a saudade é o trabalho. Para lá se vai com uma finalidade precisa, trabalhar a todo vapor, intensamente, ininterruptamente. O tempo da lembrança é preenchido pelo trabalho. Além disso, pior que a saudade, é o sentimento de vergonha ao retornar para casa de mãos vazias. Estar trabalhando já constitui, portanto, um alívio frente a essa possibilidade.

No depoimento abaixo é possível perceber que as mulheres, embora não sem protestos, já absorveram essa “*mobilidade*” dos maridos terceirizados às suas vidas.

Vai na cara, na coragem e na confiança. Vai, fala pra mulher, daqui a um mês eu to de volta, às vezes o cara passa dois meses fora. E vai. As mulheres, num certo ponto, até entende, embora outras não.

A visita à família pode demorar dependendo da distância em relação ao lugar de residência. Quando mais distante, mais as visitas são espaçadas. Além disso, visitar a família implica custos de viagem, quase sempre bancados pelo próprio trabalhador. Muitas vezes, portanto, embora seja grande a saudade, evita-se visitar a família para poder levar para casa um pouco mais de dinheiro.

... a gente sempre viaja sozinho, entendeu. Sempre a família fica em casa, vem em casa de mês a mês, dependendo do local é 3 meses, entendeu, 2 meses. Tem firma que de 3 em 3 meses ela dá 10 dias, tem firma que dá 15 dias, pra você vir em casa, dependendo da distância.

Além de tudo, enfrenta-se, quando se busca trabalho fora, o preconceito que decorre do fato de residir no Rio de Janeiro, cidade que a mídia divulga como violenta, cheia de bandidos, dominada pelo tráfico.

Quando a gente chega em São Paulo, Minas Gerais, Bahia, ou qualquer outro estado, quando a gente chega lá, o pessoal toma logo um susto, chegando aquele galerão. Ai, eles ficam logo com medo, porque eles pensam que a maioria que está ali é ladrão

...quando a gente não está no alojamento da firma, a gente tem que ir pra pensão, e quando a gente vai procurar uma pensão pra almoçar, logo o pessoal fica desconfiado. Na própria Bahia, também, a polícia logo fica rodeando, entendeu, fica perto mesmo daquela pensão pra ver se a gente vai fazer bagunça ou não. E isso ocorre muito.

A questão da mobilidade e seus efeitos são um tema muito presente nos estudos sobre a terceirização. Vitor et al. (1999), por exemplo, definem o “nomadismo”, palavra que preferem a mobilidade, como a frequência dos deslocamentos aos quais são submetidos os trabalhadores terceirizados. Segundo esses autores, o “nomadismo” constitui um fator de risco dos mais importantes, porque a ele estão associados alguns fenômenos que incidem sobre a capacidade do terceirizado de se proteger contra os perigos ligados ao trabalho, ou seja: a fadiga, a dificuldade de construção de coletivo de trabalhadores e a fragilização psicológica dos terceirizados. Entre os fatores que contribuem para a fadiga se destacam: a frequência dos deslocamentos, as distâncias percorridas, o tempo gasto no transporte, a intensificação do trabalho (trabalhar até a última gota), a privação da família, as condições de alojamento, os baixos salários, entre outros.

Vitor et al. (1999) consideram que os coletivos de trabalho estáveis são o alicerce no qual pode se basear uma verdadeira prevenção coletiva, precisamente a partir dos saber-fazer de prudência colocados em comum, trocados no grupo. A constituição desses coletivos, na

visão dos autores, requer um quadro estabilizado onde se possam trocar experiências individuais e, sobretudo, tempo para que se constitua uma autêntica memória social. A força do coletivo decorre da possibilidade que ele oferece de obter o reconhecimento de seus pares pelo trabalho realizado. As curtas permanências dos contratos e as freqüentes mutações não favorecem uma tal dinâmica do reconhecimento. O último aspecto, a fragilização psicológica, tem relação com o distanciamento familiar prolongado.

Appay (1997) chama atenção para o fato de que as reestruturações produtivas no setor nuclear tem optado por destinar a área de manutenção à trabalhadores externos que são

... por vezes bastante competentes, mas também por vezes pouco qualificados para realizar as tarefas pelas quais foram encarregados. Esses trabalhadores são mais ou menos sumariamente informados sobre os riscos envolvidos. Eles não estão inseridos em coletivos de trabalho onde possam socializar os saber-fazer e transmitir a experiência. Eles são pressionados pelo tempo e colocados em situação precária do ponto de vista da estabilidade de seu emprego e de sua empresa (Appay, 1997:538).

Essa precarização produtiva inviabiliza, segundo Appay (1997), a construção de coletivos de trabalhos estáveis capazes de socializar as práticas e os saberes coletivos indispensáveis para resolver as eventualidades da produção. No caso da refinaria, não é apenas o fato do “nomadismo” ou “trecheirismo” que dificulta a constituição de coletivos, mas as curtas permanências numa mesma planta industrial. Não obstante, as equipes de trabalho terem, sob a liderança do mestre, uma história de trabalho junto, nunca são comparáveis, por exemplo, aos coletivos dos trabalhadores estáveis.

Thébaud-Mony (1993) fala de uma completa atomização da mão de obra nos sítios industriais que se reflete na “individualização das trajetórias profissionais nas quais, para um mesmo indivíduo, sucedem-se empregos de curta duração entrecortados por períodos de desemprego” (p.51). Tal individualização é intensificada em decorrência da mobilidade dos terceirizados entre os diferentes sítios industriais. Além disso, os terceirizados são submetidos a diferentes riscos nas plantas pelas quais passam. A autora se questiona a respeito dos efeitos sinérgicos decorrentes desse acúmulo de riscos.

Podemos sintetizar a presente discussão em alguns pontos: o “nomadismo” representa: uma fonte de fadiga; de fragilização psicológica pelo distanciamento familiar; dificuldade de construção de coletivos; individualização das trajetórias profissionais e dos riscos e, por fim, efeitos cumulativos e sinérgicos decorrentes da exposição aos riscos de diferentes plantas industriais.

6.6.2 Quando tudo está fechado, o jeito é o biscate

Quando o trabalho não aparece nem dentro (na refinaria ou nas indústrias próximas) nem fora (noutros locais) o jeito é apelar para o biscate. Mais uma vez a “*tela quente*” mostra a sua funcionalidade. É lá, também, onde a informação sobre biscates é pesquisada. Os pequenos trabalhos que se consegue são os mais variados, desde cavar buracos, fazer um piso, capinar terrenos, rebocar, enfim, há que se ter “*polivalência*” para ampliar o leque dos “*grampos*” (trabalhos) possíveis de atender.

Aí a gente apela para os amigos, né. Chega num amigo ‘pô, você não tem um piso lá pra fazer, um reboco’ ...

A gente faz uns biscates, cava um buraco pra um, capina um terreno pro outro, ajuda um a fazer um negócio aqui, outro ali, entendeu. Obra, ajudante de pedreiro. Hoje em dia a gente tem que arrumar um dinheiro né.

Mesmo no biscate, é preciso racionar, economizar o pouco dinheiro que “*pinga*”, sempre pensando nos dias que virão. De repente, até esses “*grampos*” podem não aparecer. Apesar de tudo, é preciso não se deixar tomar pela angústia, pela preocupação, do contrário se desespera. É imperativo, portanto, “*ter tranqüilidade*”, extraí-la seja lá de onde for, conservá-la, porque se for pensar, “*mentalizar*”, acaba não se movendo, se estressando. Ser paciente, esperar, acreditar que algo vá surgir, não povoar a mente de maus pensamentos parece ser um meio de defesa para não se deixar paralisar, não ultrapassar a tênue linha que os separa dos desesperados. Alguns, entretanto, porque desprovidos de qualquer suporte, principalmente familiar, não suportam e resvalam para o outro lado. Quem conta com algum apoio, consegue escapar, resistir, manter-se de pé. Conseguir essa façanha é digna certamente de uma nota máxima dos psicólogos. Eles são um grupo especial, de uma “*característica de espera muito grande*”, difícil de ser rompida mas que, apesar disso, se rompe. Há exemplos próximos a incomodar, a denunciar que essa “*virtude*” pode não resistir a tanta pressão, que o fracasso de tal estratégia está sempre rondando.

Algumas vezes você pega biscate, essas coisas. Pega um grampinho pra fazer fora e você vai se virando, e daí vai, é o seu dia-a-dia. Você não pode mentalizar, encher a cabeça de problemas, senão você acaba se estressando, acaba não se movendo. Tem que ter tranqüilidade, nesse caso tem que ter tranqüilidade. Eu acho que se nós formos fazer um trabalho de psicólogo aqui, a maioria leva nota dez, porque o pessoal é de uma característica de espera muito grande, muito boa. Alguns se desesperam, tem outros que se seguram, tem um patamar de vida mais equilibrado, fica tranqüilo, sem problemas.

Aliás, ter tranquilidade, equilíbrio são expressões recorrentes no discurso dos entrevistados. Elas traduzem a tentativa de barrar a possibilidade da descompensação, o esforço sem tréguas de não sucumbir, de não se render às dificuldades, minimizando a sua gravidade. Mesmo no epicentro da crise, mesmo rodeado de toda sorte de dificuldades, é preciso estar tranquilo, senão “*não se move*”, fica paralisado, e, assim, perdem-se as armas para dominar a situação.

(sobre o terceirizado) ...ele tem que ser um cara tranquilo, ele tem que ser de berço, vir de berço, se não tiver uma boa estrutura de formação, ele não consegue dominar a situação, ele se aprofunda no mal, aí as coisas chegam aonde vem chegando aí, o clima que vem acontecendo

Mesmo tendo atenção, mesmo sendo um bom garimpeiro de trabalho, ele pode não aparecer. E aí, o que fazer? Como pagar as contas? E aqui o ganho das esposas, mesmo que inferior, é uma solução.

Eu tenho a minha esposa. Ela tem um ganhozinho de alguma coisa que ela vende, porque a minha esposa é vendedora. Vende roupa, vende roupa, vende perfume de beleza, entendeu? Então, ela ganha algum trocadinho sobre isso. É micharia, é 30% sobre o produto que ela vende.

Olha, quando eu não estou trabalhando, eu tenho uma esposa que trabalha, que recebe um salário mínimo, é ela que defende o pão de cada dia, meu e dos meus filhos. Porque se não fosse isso, eu já tinha morrido há muito tempo. Ninguém nem falava mais no meu nome.

Porém, mesmo essa possibilidade pode falhar: a mulher pode não ter nenhum ganho, a família pode não ter como ajudar, os amigos também. Uma situação típica de uma ausência total de perspectivas, e aí é preciso “*esperar*” que essa fase passe.

... a minha esposa não trabalha, geralmente vem um amigo, um irmão que tem uma situação mais ou menos, quando é possível ajudar eles nos ajudam, quando não é, a gente tem que aguardar, esperar essa fase passar

...muitas das vezes, as pessoas também não têm um meio de ajudar. Então como é que nós ficamos? Nós ficamos sem ter assim uma perspectiva do que nós vamos fazer.

O biscate, os salários das esposas, a ajuda das famílias estão entre os meios para ultrapassar o desemprego prolongado. A estratégia defensiva dos terceirizados simbolizada na sua “*capacidade de espera*” dos terceirizados até o presente se mostrou eficaz. Porém, nada pode ser dito sobre o seu futuro se os períodos de desemprego se prolongarem. Mais adiante retornamos a esse ponto.

6.6.3 No desemprego: percebendo a distância da família

Ser terceirizado é literalmente viver para o trabalho, é abdicar de tudo, principalmente da convivência com a família, de forma a assegurar o seu sustento. Mesmo estando em casa, à noite, quando algum diálogo com a esposa e os filhos poderia existir, o cansaço, a irritabilidade, a impaciência impedem que isso aconteça.

... chega já cansado, aí você já não tem uma paciência porque o filho: pai olhe aqui, a professora passou isso, você já não está no clima, deixa pra depois, agora não, pô, ó o barulho, eu quero ver isso. Quer dizer, você não tem uma paciência, você não tem uma calma pra lidar, é o que vem acontecendo ao longo dos anos aqui.

A administração do lar é confiada inteiramente à mulher. O cotidiano da família é algo longínquo, não há como dele participar, nem mesmo à noite, como vimos. Só a situação de desemprego permite avaliar a extensão do distanciamento. Toma-se um susto diante do fosso que o trabalho impôs e um sentimento de estranheza, de inadequação invade esse trabalhador. Apesar disso, o sacrifício da convivência familiar é certamente menos penoso que a impotência em resolver as demandas familiares.

... o cara perde a cabeça, vê os filhos puxando a roupa dele, eu quero comida, não sei quê, não sei quê. E você já não tem o convívio com teus filhos no dia-a-dia, tua esposa é que tem, você passa a ter esse convívio quando você não consegue um emprego, aí você fica em casa, passa mais algumas horas, porque sai pra ver outro emprego e volta. Aí você vai vendo uma outra situação que você não vive, não vivencia todo dia, que a tua esposa vivencia. Então a coisa vai ficando pior, já vivencia com você trabalhando, que já é difícil, imagina com você desempregado, vendo os filhos pedindo as coisas, não podendo dar, tenta arrumar vaga em colégio não consegue, tenta arrumar emprego e não consegue. O cara chega a um clima de stress, o máximo dele, perde a cabeça.

As estratégias de enfrentamento do desemprego estão, cada vez mais, incluindo o retorno às famílias de origem, basicamente porque a interinidade do trabalho não permite assumir compromissos regulares, a exemplo do aluguel. Além disso, o somatório das rendas familiares pode, em certos casos, suportar o fato de parte de seus membros se acharem no desemprego. Não obstante, quando o desemprego se generaliza, essa vantagem da coabitação certamente deixa de existir.

... tem outros que saíram do aluguel e estão morando com seus pais, voltou pra morar com o pai. E outros que perderam a casa, quer dizer não conseguiram mais pagar aluguel, retornaram a morar junto com a mãe, com a sogra, tão tentando reverter isso aí, mas tá difícil, porque essa área de montagem aqui já deu muito dinheiro, agora só tá dando sofrimento.

Além disso, em muitos casos, a mulher “*cansou de bancar o marido*”, isto é, cansou de ser a única provedora, seja a partir do seu trabalho, seja das freqüentes ajudas de seus familiares. E nesse ponto, a separação é bastante provável. Aliás, essa é uma possibilidade muito recorrente nos depoimentos. A qualquer momento, a paciência das companheiras pode faltar em decorrência dos freqüentes insucessos na busca de trabalho.

Porque tem mulher que trabalha de doméstica e cansou de bancar o marido. Aí o seguinte, a família ajudando, o sogro ajudando, aquela coisa toda, muitas vezes vai pra São Paulo pensando que vai trabalhar, retorna mais endividado ainda, aí quando chega, a mulher joga pro alto, pega aí o seu galo de briga, já dá o galo de briga.

Tem mulheres que ainda compreendem o homem, isso a mulher que gosta do homem mesmo, e aquelas que quando vê que a coisa tá feia, o cara tá desempregado, já não dá mais, pô, não vou ficar com um cara desses: duro, desempregado, não. É aí aonde vem a desavença.

O fantasma que assombra continuamente esses trabalhadores é a possibilidade de perder o controle, a tranqüilidade, “*a mente forte*”. Uma família que apóia, que compreende as irregularidades do trabalho terceirizado parece ser um antídoto que minimiza essa possibilidade, embora não a anule. O alcoolismo é o destino mais relatado pelos trabalhadores para os que se desesperaram. O “*sindicato da cachaça*” está sempre próximo deles e ninguém está suficientemente protegido de engrossar suas fileiras.

De vez em quando aqui a gente sempre brinca, que o lugar que fica muito é o sindicato da praça, que é os cachaceiros, fica ali, um bocado de encanador. Qualquer praça aí você vê o sindicato da cachaça. Infelizmente se o cara não tiver uma mente forte, se ele não tiver assim uma família adequada ele vai desesperar, como muitos eu já vi que desesperaram.

6.6.4 O fantasma da descompensação

A descompensação, enquanto uma expressão da falência do sistema defensivo (Dejours, 1991), é uma possibilidade sempre presente, ou seja, toda a fortaleza, toda a couraça erigida para suportar as múltiplas pressões impostas pela condição de temporário pode a qualquer momento romper-se, precipitando o trabalhador para o outro lado: do descontrole, da violência, do desgoverno de si.

A “*tela quente*” é um lugar privilegiado para perceber os sinais desse esgotamento. Como todo mundo conhece todo mundo, é fácil identificar, através de atitudes e comportamentos inabituais, os anúncios dessa rendição. Nesse momento, uma verdadeira

operação de salvamento é desencadeada pelos colegas, no sentido de evitar a iminente derrota do trabalhador. Esse empenho coletivo, além de se destinar obviamente a resgatar àquele trabalhador do pior, pretende provar a si próprios a eficácia da ideologia defensiva que os sustenta.

... a maioria do pessoal conhece todo mundo. Então, o que é que acontece, muitas vezes nesse bolo de conversa, numa rodinha de conversa, a gente observa que o pensamento dos nossos colegas já não está tão certo como uma pessoa normal. Um dia eu estava aqui e o cara estava falando: vou pegar um revólver e vou entrar em qualquer lugar aí e vou roubar. Aí o outro falava pra ele: o que é isso rapaz, calma, vai melhorar, a situação vai melhorar.

Em alguns casos, o intenso apoio dos colegas pode sustar esse processo, trazendo de volta ao equilíbrio aquele que estava prestes a descompensar. No entanto, nem sempre esse apoio funciona, sobretudo quando a família também exhibe sinais de cansaço frente à incerteza própria da condição de temporário. É essa situação que parece ser fatal para precipitar o trabalhador na descompensação. É como se lhe faltasse a única fonte de apoio que jamais poderia falhar. É quando, então, até estar em casa passa a ser insuportável. É quando, então, o destino passa a ser a rua, as “*más companhias*”, o “*sindicato da cachaça*”.

... tem um caso de um irmão meu, que a mulher não é compreensiva, que às vezes pensa que a pessoa não trabalha porque não quer. Aí começa a ter problema no lar, ter problemas com os filhos. Fica agressivo, a mulher fica agressiva, o marido fica agressivo. Já não tem mais cara de ficar em casa, procura os bares, procura as más companhias, as más amizades, e é isso aí o retrato do nosso país. A gente está caminhando para isso: um pai de família querendo trabalhar, não tem emprego e não tem a quem pedir auxílio

Esse esgotamento pode expressar-se, em alguns casos, em atos agressivos, porém esta não é a regra. A maior parte das descompensações relatadas foi de alcoolismo, de ingresso no “*sindicato da cachaça*”. E desse destino até os bons trabalhadores não escapam.

... teve casos até de agredir o outro, não pra morte. Tem dois colegas nossos que já estão há um bom tempo na cachaça, no sindicato da cachaça, e sabemos que eles são bons trabalhadores, entendeu. Mas isso é coisa remota, mas tem, entendeu.

Embora não sejam poucas as situações de descompensação relatadas, há sempre que se reforçar o fato de que isso não acontece com frequência, “*é coisa remota*”. Minimizar esses acontecimentos parece ser, também, um mecanismo de afirmação da eficácia da ideologia defensiva.

... a maioria se segura, a maioria já conhece o ramo de trabalho, se segura. Sabe até onde pode ir, até onde não pode. Geralmente é isso.

A batalha é constante, não há tréguas. Cada trabalhador tem que encontrar os meios, em si e no coletivo, para escapar da desgraça.

Tem essas coisas que acontece, e a gente vai convivendo com isso e tentando sobreviver pra não cair nessa desgraça.

No depoimento abaixo se pode perceber que o destino do alcoolismo, de todo modo, parece ser menos danoso, do ponto de vista social do que, por exemplo, o ingresso na bandidagem. Aliás essa é outra possibilidade muito próxima deles. Por residirem, em sua maioria, na baixada fluminense, a vizinhança com o tráfico pode representar, na atual conjuntura de emprego escasso, uma alternativa atrativa de ganho financeiro. No entanto, há uma consciência muito clara de que este é um caminho sem retorno, sobretudo porque assistem cotidianamente o fim trágico de muitos que fizeram esse tipo de opção. Por isso, resistem de todas as formas em trilhar esse caminho, insistindo na “*tela quente*”, viajando sempre que possível e fazendo os biscates que aparecem.

... que Deus me perdoe, é lógico que não é uma coisa certa, o cara partir pra cachaça, isso aí é errado, isso aí não vai ajudar o cara em nada, não vai dar camisa pro cara. Mas pelo menos tá partindo pra isso, tá evitando do cara partir pra outras coisas, roubar, ou matar alguém ou fazer alguma coisa ruim. Pelo menos ainda ta ainda partindo pra isso aí, tudo bem. Pior seria se ele partisse pra roubar, pra matar alguém, assaltar um trabalhador, matar pessoas já com a revolta mesmo na cabeça.

A estratégia defensiva mostrou sua eficácia até o presente, os casos de descompensação ainda estão sob controle, a “*capacidade de espera*” ainda tem fôlego. No entanto, não se sabe até quando resistirá.

6.6.5 Vida racionada

A consciência por parte dos terceirizados do último lugar que ocupam não apenas na estrutura organizacional, mas na estrutura social é patente no depoimento abaixo. Zona Sul e Baixada fluminense são um quadro ampliado do que acontece no interior da refinaria, na relação entre petroleiros e terceirizados. Dois universos que, apesar de se relacionarem em função do trabalho, permanecem segmentados, sem se misturarem, quase incomunicáveis.

A vida desses trabalhadores é, certamente, como demonstra o depoimento abaixo, uma vida de sofrimentos, de luta sem pausas pela sobrevivência. O rendimento incerto os leva a contrair dívidas que, em muitos casos, não há como honrá-las.

... a gente não mora no Rio, a gente mora na baixada, o pessoal mora no centro, em Copacabana, Leblon, etc. Pobre mesmo só mora na Baixada fluminense e sofrendo as conseqüências do dia-a-dia, e só sofrendo, a gente só tem sofrimento, a verdade é essa aí, é sofrimento em cima de sofrimento, entendeu, muito sofrimento, problemas, só problemas, e dívidas. Tá devendo, se esconde da pessoa porque não tem mais o que falar, mais o que argumentar, vai dizer o que, não pode, tem que se esconder, fala que eu não tô.

A incerteza sobre o futuro obriga o terceirizado a tomar uma série de precauções, algumas lições que a vida foi ensinando para escapar de certas complicações. Por exemplo: não comprar fiado, não tomar dinheiro emprestado (sobretudo a agiotas), não comprar a crédito, não permitir que a esposa contraia dívidas. Dessas regras toda a família deve participar, tem que ser integradas ao comportamento de cada um. O dinheiro que entra é basicamente destinado à alimentação e deve ser esticado ao máximo. Quaisquer outros itens de consumo, apesar de necessários, se transformam em supérfluo.

Quem trabalha aqui na REDUC, ele tem que fazer vários planejamentos, não comprar fiado em lugar nenhum, não pegar dinheiro com ninguém emprestado, principalmente agiota, porque se ele pegar dinheiro emprestado, sabe que vai pagar a primeira parcela, a segunda não sabe se paga, entendeu. Eu sei de muitos colegas de trabalho aqui que perderam suas casas, estavam pagando aluguel, não teve mais condições de pagar, teve que sair, e muitos também que se separaram pela vida que nós levamos, de incerteza do trabalho, porque o grande problema da separação hoje, se a gente for ver, é a situação financeira. Então a gente tem que procurar nos adequar a essa situação, conversar com nossas esposas, com nossos filhos entendeu, não deixar a esposa fazer muita dívida, porque se a gente tiver trabalhando a gente tem condição de pagar, agora não tendo trabalho, fica difícil.

Fazer uma reserva para o tempo das “vacas magras”, cuja frequência e extensão tem crescido bastante ultimamente, é a preocupação maior desses trabalhadores. Repartir o pão dividi-lo em rações que prolonguem ao máximo sua duração é a norma de que todos na família devem estar imbuídos. Não há folga financeira para outras aquisições, apesar de necessárias, e quando elas são feitas, muitas vezes se é forçado a vendê-las logo em seguida. A vida é consumida, portanto, em assegurar o alimento de cada dia.

... o grande problema nosso é a família, porque muitas vezes a gente deixa de comprar alguma coisa, eletrodoméstico pra dentro de casa, porque a gente sabe, a gente tem que deixar aquele dinheiro reservado pra compra. A gente só vive só pra comida, mais nada. A gente não pode comprar alguma coisa, muitas vezes quando a gente compra a gente tem que imediatamente botar a venda, entendeu.

As contas mensais são sempre um tormento para esses trabalhadores. Como garanti-las se a renda não vem regularmente. O aluguel encabeça essa lista, porque, enfim, é preciso ter

onde morar. A alternativa é sempre, para escapar do aluguel, construir mais um barraco na favela. Por outro lado, faltam também os meios para assegurar, entre outras coisas, um estudo adequado, uma alimentação de boa qualidade para os filhos. Enfim, uma vida vivida no sobressalto, no pânico, na expectativa do pior.

... Considero-me um sobrevivente, um náufrago, comendo racionalmente, não podemos dar estudo aos nossos filhos, não podemos dar boa alimentação aos nossos filhos, nós vivemos em pânico, em pânico.

Ontem eu tava conversando com um rapaz que é isolador e ele não sabe o que fazer porque ele trabalhou três meses, pagou aluguel e já tá com três meses de aluguel vencido. Eu falei pra ele, compra um terreno, faz um barraco de estuque, entendeu, pindura quatro madeiras, enche de telhas em cima, pra tentar sair do aluguel, porque o aluguel mais barato que a gente vê aí é de R\$ 150,00... Só que a pessoa tem que morar e tá difícil pro cara pagar aluguel, pagar conta de luz, pagar colégio, entendeu, gás e essas coisas todas... .

Apesar de todo empenho, apesar do racionamento rigoroso, se o trabalho demora a aparecer, o alimento acaba. Antes, com o aviso prévio que as empresas pagavam ao final de cada parada, era possível garantir esse alimento pelo menos por algum tempo. Hoje, essa possibilidade não mais existe. E, mesmo nessas condições, o tempo em que se fica desempregado tem crescido assustadoramente.

Antigamente era melhor, quando a gente entrava numa parada, a Petrobrás exigia que a empresa pagasse o aviso prévio. Então você tinha uma indenização que te dava condições de levar dois ou três meses sem receber dinheiro. Nessa mesma que eu trabalhei, um ano e pouco, eu recebi R\$ 8.000,00, quer dizer, um ano e quatro meses que eu fiquei parado, eu tive que botar no banco e não podia comprar uma televisão, não podia comprar nada porque não tinha emprego, e todo mês só tirava o dinheiro de comer. Se eu arrumo um emprego de novo pra trabalhar, eu posso gastar aquele dinheiro com a minha família pra fazer alguma coisa, se eu não arrumo, aquele dinheiro é o dinheiro de eu me sustentar. Eu levei um ano e quatro meses, no final a minha família já teve que me ajudar a fazer minhas compras, pagar meu aluguel, telefone, conta de luz, colégio das minhas crianças, minha família me ajudou muito. Imagina agora que nem aviso prévio mais tem. Eu saí agora de uma parada de 32 dias, que normalmente daria pra receber R\$ 4.000,00, deu R\$ 1.600,00. Quer dizer, a diferença é enorme. Tem que apanhar esses R\$ 1.600,00, ou vai ficar aqui fora passando fome.

As dificuldades, portanto, para esses trabalhadores, são inúmeras, não apenas no ambiente de trabalho, mas fora dele, na família. Quando se trabalha, a convivência familiar é praticamente nula. Mesmo que se esteja fisicamente em casa, o cansaço, a irritabilidade, não liberam a mente para os assuntos da família. Na situação de desemprego, o trabalhador se dá

conta do fosso existente entre ele e sua família. Nesse sentido, o trabalho e a família são dois universos com vidas separadas, estanques, correndo em paralelo.

6.7 A questão do emprego

Neste tópico coloco em evidência alguns aspectos relativos à questão do emprego, ou seja: a questão de petroleiros aposentados que retornam à refinaria através das empreiteiras, um mecanismo que, segundo os entrevistados, tem “roubado” muitas vagas de quem efetivamente precisa de trabalho; a questão da globalização, particularmente através das decisões da Petrobrás em contratar empresas estrangeiras para construção de suas plataformas, deixando “*a ver navios*” a mão de obra local; as possibilidades de geração de empregos propostas para o Estado do Rio de Janeiro, através tanto da instalação do pólo gás químico, quanto da construção de termelétricas e de Angra III e finalizando, as perspectivas dos trabalhadores (ou a falta delas) com relação à questão do emprego.

6.7.1 Petroleiros aposentados

Segundo os entrevistados, são muitas as empresas prestadoras de serviço de propriedade ou comandadas por petroleiros aposentados. O processo de enxugamento que vem ocorrendo na Petrobrás, seja através de programas de demissão voluntária ou de incentivos à aposentadoria, tem subtraído a empresa de quadros extremamente capacitados. A reinserção desses trabalhadores através das empresas terceirizadas parece, sob um certo ângulo, um meio que a Petrobrás encontrou para recuperar, ainda que parcialmente, um patrimônio do trabalhador fundamental ao funcionamento da refinaria. Entretanto, faltam informações que confirmem (ou não) essa hipótese. Para além dessa discussão, o fato é que, do lado dos terceirizados, esses ex-petroleiros estão ocupando vagas de quem efetivamente precisa delas. Todo o processo que conduziu a esse tipo de externalização iniciou-se, segundo o depoimento abaixo, a partir da privatização das petroquímicas Petroflex e Nitriflex, que serviram de laboratório para formação de empresas por ex-funcionários da casa. Em seguida, a Petrobrás incorporou essa experiência e hoje já se pode afirmar, embora não existam dados precisos a respeito, que é grande a quantidade de ex-petroleiros nas empreiteiras.

... eu comecei lá na Petroflex que, na época, era estatal. Aí começaram as privatizações, primeiro a Petroflex e, depois, a Nitriflex. Começaram os cortes no pessoal da casa. Quando foram demitidos, entraram nas empreiteiras. Então, o que era melhor, ficar com uma pessoa da casa ou com um camarada da empreiteira? Era melhor ficar com o pessoal da casa, que já tinha experiência e já conhecia todo mundo, o trabalho...

... na Petroflex tem uma porrada de pessoas que eram da casa e se aposentaram, fiscal, engenheiro, soldador, encanador, geral, e continuam trabalhando, tomando a vaga de quem está aqui fora, de quem está querendo trabalhar, de quem está querendo ganhar seu pão do dia-a-dia pra poder levar pra dentro de casa e sustentar a família. E isso não é só na Petroflex, aqui na Petrobrás, na refinaria, é a mesma coisa, uma porrada de gente que aposentou, continua trabalhando.

De acordo com um dos depoimentos abaixo, a presença de ex-petroleiros em firmas terceirizadas é uma exigência dos próprios fiscais da Petrobrás. Por outro lado, a pressão que sobre os terceirizados é exercida a partir de firmas comandadas por ex-petroleiros é bem maior quando comparada a outras firmas. A razão alegada é que os ex-petroleiros conhecem as “manhas” seja do trabalho na refinaria, seja dos próprios terceirizados.

Um bocado de petroleiros que estão aposentados está nas empreiteiras, porque os próprios fiscais da Petrobrás exigem isso. A maioria das firmas que estão aqui na REDUC são formadas por ex-funcionários da Petrobrás.

... tem uma empresa que está entrando aí, o corpo dela são seis aposentados da Petrobrás. Eles se aposentam e retornam a trabalhar numa empreiteira, comandando, testa de ferro do empreiteiro. Esses são piores ainda, porque eles já têm a manha e acabam massacrando os colegas das empreiteiras.

O fato é que, para os terceirizados, assistir tais acontecimentos sem poder interferir é um motivo de grande revolta. O depoimento abaixo traduz a repercussão na vida do terceirizado de sua condição errante, que sempre ignora o que o amanhã lhe reserva. Todo a sua jornada é impregnada pela preocupação com o futuro imediato, de sorte que nunca se está relaxado, com a cabeça aliviada, porque nunca se sabe exatamente que direção tomar no dia seguinte.

São tantas coisas que revolta que a gente fica com a cabeça quente. Às vezes a gente está em casa, levanta de manhã, dorme com preocupação, tanto de dia quanto de noite, a gente está preocupado, então você nunca está com a cabeça aliviada. Você levanta de manhã, isso todos os dias da semana, o final de semana, você fica sentado, não assiste televisão direito, você fica pensando, pra onde que eu vou, qual é o meu destino, eu vou pra onde, você fica sem saber pra onde ir, vou pra onde, olha o jornal, o jornal não sai nada. Aí vem pra cá, fica indignado a mesma rotina de sempre, a mesma coisa, todo dia, a mesma coisa.

As condições que são propostas pelos empreiteiros devem ser aceitas incondicionalmente. Se alguma expressão de indignação for detectada, corre-se o risco de “ficar na geladeira” por muito mais tempo do que o habitual. Por isso é preciso calar, fechar

os olhos, engolir, porque, do contrário, “o computador da Petrobrás” registra como anarquista ou agitador, e aí tudo fica ainda mais difícil.

Eles montaram uma firma e trabalham para a Petrobrás, sendo que eles são engenheiros, encarregados gerais. Então, você tem que ser submisso. Se a nossa quitação for R\$ 2.000,00, se ele der R\$ 600,00 a gente tem que ficar com isso mesmo, acabou. E se a gente for correr atrás do nosso direito a gente entra no computador da Petrobrás e não sai mais. Fica cinco anos sem trabalhar em lugar nenhum da Petrobrás. Então pra gente não entrar como anarquista ou agitador, a gente tem que engolir, ficar aqui na tela quente, na tela seca.

Druck (1999), em seu estudo sobre o pólo petroquímico de Camaçari, constata que as empresas têm buscado estimular e, em alguns casos, até financiar a formação de empresas de por ex-funcionários. As empresas encaram positivamente esse tipo de externalização por dois motivos: a transferência dos custos de mão de obra e da própria gestão e o fato da contratante permanecer com mão de obra experiente, conhecedora do trabalho e das necessidades da empresa .

6.7.2 Globalização

Para os terceirizados a globalização não constitui um fenômeno longínquo, abstrato, uma invenção dos livros. Ao contrário, os fatos que a exemplificam estão muito próximos, eles vêm acontecer, sentem os seus efeitos. Evidentemente o fato de prestar serviços à Petrobrás, uma empresa com atuação internacional, favorece esse tipo de compreensão. Com alguma frequência, eles esbarram em trabalhadores de empresas estrangeiras, muitos deles ocupando funções semelhantes às suas. A partir daí as comparações são inevitáveis, em termos salariais, mas, também no tocante a qualificação. No depoimento abaixo, o nível de qualificação dos estrangeiros é um dos fatores apontados que tornam a disputa no mercado de trabalho extremamente desfavorável aos terceirizados nativos.

... nós temos um sistema de governo que abre o mercado para o mundo todo. Então, o que é que acontece? Quando você vem procurar emprego aqui, já têm vários funcionários, inclusive de outros países, e você vai disputar a vaga com pessoas que estudaram, pessoas capacitadas. Conclusão: você não consegue.

Tais considerações se baseiam, particularmente, numa experiência recente vivida pelos terceirizados a partir da encomenda de uma plataforma pela Petrobrás à Singapura. A empresa vencedora da licitação havia declarado sua intenção de aproveitar a mão de obra local (carioca) para a construção dessa plataforma. Obviamente, esses trabalhadores seriam deslocados para Singapura, onde permaneceriam o tempo que fosse necessário. Por conta

disso, houve toda uma mobilização dos trabalhadores para atender os requisitos dessa transferência. No entanto, por razões ignoradas, a empresa voltou atrás nessa decisão, o que representou um golpe profundo para todos os que se candidataram à viagem. Além disso, a construção dessa plataforma não veio a ocorrer em Singapura, como fora anunciado inicialmente, mas no Canadá.

A desistência de contratar os trabalhadores locais teve efeitos perversos, certamente ignorados pelos que tomaram essa decisão. Primeiramente, participar dessa obra significaria não apenas livrar-se do desemprego durante algum tempo, como auferir rendimentos superiores aos que estavam habituados a receber. Por outro lado, a expectativa gerada em torno dessa viagem não ficou restrita ao trabalhador, mas envolveu toda a sua família, que investiu nessa oportunidade a esperança de dar uma trégua numa vida de carências.

Os trabalhadores se queixam desse tipo de política da Petrobrás que privilegia o mercado externo na contratação de serviços com esse perfil. Na visão deles, o Brasil dispõe de mão de obra, tecnologia e instalações adequadas para construção dessas plataformas, o que dispensaria o apelo à empresas externas. Os custos de construção seriam, além disso, bastante atrativos em função do baixo custo da mão de obra local, em comparação com a estrangeira.

... 450 homens aqui de Caxias iam lá pra Singapura. Não foi ninguém, o governo mandou fabricar lá e cheio de mão de obra aqui, e lugar pra fazer, estaleiro Mauá, Verome. Eles alegam que sai mais barato, eu acho que não, porque o salário lá é muito mais alto.

O efeito principal apontado pelos trabalhadores em função da “preferência” da Petrobrás por empresas externas para construção de suas plataformas é a redução drástica das vagas no mercado de trabalho interno e, em paralelo, a geração de empregos em outros países. Além do mais, essas plataformas, quase sempre, ao chegar ao Brasil, exigem certas adaptações, em geral deixadas sob a responsabilidade de trabalhadores brasileiros, o que leva a crer que poderiam ser construídas integralmente no país.

Internamente, as esperanças dos trabalhadores quanto a uma possível saída da crise atual do emprego concentram-se basicamente: no tão anunciado pólo gás-químico, na construção de cinco termelétricas e de Angra III e na reativação dos estaleiros. Se esses projetos saíssem do papel, poder-se-ia reviver o *boom* de empregos que caracterizou a indústria petroquímica/petrolífera algum tempo atrás e haveria, para esses trabalhadores, ganhos importantes, não apenas financeiros, mas em qualificação, porque seria necessário adequar a mão de obra local às exigências desses novos empreendimentos.

A nossa esperança é o pólo petroquímico, outra é a termelétrica, outra é Angra III. Se Angra III sair, vai gerar em torno de 6.000 empregos diretos e creio que 4.000 empregos indiretos, e o Pólo petroquímico em torno de 15.000 empregos diretos e indiretos. Aqui na Washington Luís está tudo demarcado para as firmas que trabalham com borrachas, plásticos. É quando a baixada fluminense vai viver o seu boom de emprego...

Se os estaleiros fossem reabertos, se o pólo petroquímico saísse, e essas termelétricas, aí teria que ter pessoa qualificada pra trabalhar nesses setores. Sendo que nas plataformas da Bacia de Campos, tem coreano soldador, boliviano soldador. E a gente vê aí, um bocado de empresas lá de fora que estão vindo pro Brasil, trazendo sua mão de obra do exterior, sendo que enquanto a gente ganha quatrocentos e pouco mais 30% (de periculosidade), eles tão ganhando quatro mil dólares, e muitas vezes nem fazem o que a gente faz... .

No entanto, os sinais de que esses projetos serão viabilizados são muito débeis, frustrando as expectativas dos trabalhadores e indicando que a situação de emprego tenderá a seguir o seu curso atual.

... pólo petroquímico, reativação dos estaleiros isso já vem sendo falado há um tempão, até agora nada foi feito. Isso aí é igual à novela. Trouxeram pra Duque de Caxias, ali em frente a Petroflex. Aquelas placas que colocaram lá, mas isso é um meio de enganar a gente, porque as placas que estavam lá arrancaram e o matagal está crescendo.

O que me motivou, ao incluir esse tópico no presente capítulo, não foi discutir a política de contratação da Petrobrás quanto à construção de plataformas, muito menos o efeito dos projetos acima aludidos na geração de empregos para o Estado do Rio de Janeiro, nem ainda entender os porquês desses projetos não terem ainda se concretizado, mas, sobretudo, colocar em evidência as análises, esperanças e frustrações que povoam a mente dos terceirizados a partir de sua experiência da crise do emprego.

6.7.3 Falta de perspectivas

Nas conversas com os terceirizados impressionou-me o ceticismo que muitos demonstraram em relação a possíveis saídas para a crise do emprego. Além disso, e para agravar ainda mais a situação, as instâncias sindicais e jurídicas têm se mostrado impotentes na resolução de suas questões. O sentimento predominante é o de desamparo e solidão. Cada um tem que enfrentar o problema sozinho, com suas armas, com seus recursos. As possibilidades de reação individuais e coletivas se encontram bloqueadas, do que resulta uma sensação de encurralamento. Alguns até tentam abandonar o ramo petrolífero, já que a

perspectiva de mudança no quadro é pouco provável. No entanto, aonde quer que se vá, as vagas são em número reduzido e a disputa acirrada. O terceirizado, que jamais pode acumular qualquer coisa na sua vida profissional, vê-se frustrado, também, nessas investidas fora do ramo petróleo.

... o mercado está competitivo, você trabalha há vários anos aqui na refinaria, aí você vai fazer um curso que nem eu fiz na área de telefonia, de instalador de telefones. Quando você chega lá na empresa, o cara já quer você com experiência, com um carro, com ferramenta. Conclusão: você se sente uma pessoa inútil porque você não tem aquilo ali, você não tem apoio, você não conhece ninguém que trabalha nesse mercado. .

A situação constrange o trabalhador a buscar a “polivalência”. Alguns deles manifestam essa disposição de estar “passeando” de profissão em profissão, dependendo da que, no momento, se mostrar mais promissora.

... se você é um pedreiro e você está vendo que não tem emprego, você tem que sair dali. Você tem que fazer um curso de eletricista, qualquer coisa. Eletricista não está dando, você vai pra outra área. Então é uma mobilização que o próprio trabalhador tem que fazer, porque senão vai chegar num ponto que ele vai se sentir um inútil. E o homem depois que ele se sente um inútil, acabou a vida, acabou tudo pra ele.

Outros, entretanto, sentem-se apreensivos frente a possibilidade de mudar de ramo, de abandonar sua herança profissional, de anular parte de suas vidas e recomeçar do zero numa outra profissão.

... atualmente vivemos em pânico, porque não sabemos fazer outra coisa a não ser trabalhar na refinaria, seja como caldeireiro, seja como soldador, ou seja lá como for, não sabemos fazer outra coisa. Então, atualmente estamos em pânico, com tanto serviço aí dentro, com tanta promessa e nada. Passa ano, sai ano, passa dia, sai dia e continua a mesma coisa.

Além de tudo, quando se consegue um trabalho, não se tem a certeza se os vencimentos a que se faz jus serão honrados, fato que é agravado pela descrença na capacidade dos sindicatos e da justiça de assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas.

... nós estamos numa situação tão difícil que nós entramos pra trabalhar e não sabemos nem se nós vamos receber os nossos vencimentos, e nós não temos a quem recorrer, não tem sindicato que dê jeito, não tem justiça que dê jeito e fica por isso mesmo.

A desesperança é cada vez mais intensa entre esses trabalhadores. No caso dos filhos, embora não se desista de estimulá-los a estudar, existe a compreensão de que o estudo simplesmente não é garantia de emprego, embora sem ele as chances de consegui-lo se vêm ainda mais reduzidas.

Eu to quase perdendo a esperança de tudo, porque a dificuldade ta cada vez pior. Eu às vezes até brinco, eu já vou fazer quarenta anos, já tô perto de morrer, eu tenho pena é dos meus filhos, eu tenho cinco filhos, eu tenho cobrado deles estudo, mas mesmo assim eu tô sabendo que a dificuldade não é só do nosso país, mas do mundo...

A situação chegou a um tal ponto em que as explosões de violência, outrora possibilidades remotas para esses trabalhadores, vão se tornando cada vez mais prováveis de acontecer. É como se a capacidade de espera, a tranquilidade, tão evocada como virtudes da classe, estivessem ameaçadas frente ao prolongamento do desemprego. Por conta disso, são freqüentes, nos depoimentos, pedidos de socorros, sem um alvo específico, uma reação de desespero frente à ausência de perspectivas.

A gente espera que alguém, a gente enxerga aquela luz no fundo do túnel, dizem que tem, pode ser simplesmente um abismo, a gente achar que está caminhando pra direção da luz está caminhando pro abismo...

6.7.4 Passado e presente: o que mudou?

A todo o momento os trabalhadores se reportam a um passado não muito distante em que conseguir uma vaga para trabalhar não era algo tão sofrido. Isso ocorreu quando a refinaria cuidava mais de se própria, isto é, quando tinha um programa de manutenção consistente. Hoje, entretanto, a atividade de manutenção está desfigurada: as paradas não acontecem no seu devido tempo, a manutenção é eminentemente corretiva. Hoje, para grande parte dos terceirizados, trabalhar na refinaria se resume a situações de parada, e mesmo nessa situação, não tem sido fácil conseguir ser contratado.

... a Petrobrás fazia essas manutenções de dois em dois anos, como vinha fazendo direito, como vinha fazendo antigamente, ficava dando trabalho pro pessoal, se ela fizesse oito paradas no ano, se a gente conseguisse trabalhar pelo menos quatro, a gente se sustentava o ano todo. Agora eles fazem quatro paradas, você consegue trabalhar uma, no máximo duas, quer dizer, você ainda passa necessidade.

Anteriormente, entretanto, passava-se de um contrato a outro sem muita demora e na carteira profissional os vazios eram mínimos.

.. tem aqui minhas carteiras profissionais, eu nunca fiquei trinta dias parados, eu saía de uma empresa hoje e em seguida já era logo chamado pra outro serviço, outra

empresa, outro contrato, entendeu, sempre trabalhei, as empresas sempre estavam ali. Agora não, pra onde você vai ninguém te ficha mais .

Hoje conseguir uma vaga é quase um golpe de sorte. Boa parte do ano se passa no desemprego. Todos eles, ao fazerem um balanço dos dias trabalhados no ano, constataam que o saldo é sempre negativo.

A gente fica mais desempregado do que trabalhando.

Sabe quantos meses eu trabalhei esse ano, nós estamos no meio do ano, só trabalhei 35 dias esse ano, 25 dias uma paradinha na Petroflex e 11 dias em Volta Redonda.

A posição dos terceirizados é, sob certos aspectos, contrária a terceirização, pois, mais do que ninguém, eles são sabedores do lucro exagerado que as empreiteiras tem com o trabalho deles.

... não havia necessidade de colocar empreiteiras porque quem leva o ouro é a empreiteira, a gente só leva mesmo a medalha de participação. Então eu acharia que tinha que acabar com o negócio de empreiteiras, já que a gente já tem o nosso nome fichado no computador da Petrobrás.

As sugestões para essa questão vão desde a absorção dos terceirizados pela Petrobrás, já que ela própria os reconhece como qualificados nos seus computadores, até a formação de cooperativas, em que a figura do empreiteiro desaparecesse.

Nem precisaria a Petrobrás contratar empreiteira, a gente trabalharia tipo cooperativa para a própria Petrobrás.

6.7.5 O vale-tudo para conseguir trabalhar

Na medida em que escasseiam as vagas na refinaria, as exigências que, porventura, os terceirizados faziam, ao serem “fichados”, desaparecem por completo. Entre essas exigências estava aquela de só aceitar trabalho que tivesse relação com a profissão. Hoje, entretanto, mesmo essa que seria uma exigência justificável do ponto de vista produtivo, cai por terra, e aceitar trabalho como ajudante tornou-se uma prática corriqueira.

Sou caldeireiro de manutenção, tem época aí que eu pego até de ajudante pra defender meu pão de cada dia. Isso cria uma política desgraçada pro peão, bota o peão de ajudante aí, de servente pra trabalhar. O peão é obrigado a pegar, porque se não pegar ele morre de fome.

Além disso, em algumas situações, o trabalhador é contratado para desenvolver uma dupla atividade, sendo, entretanto, pago apenas por uma delas, a de salário inferior.

... você tinha na sua carteira a seguinte função: encanador caldeireiro. Então o que acontecia? Você, além de fazer o serviço de encanador, você tinha que fazer o serviço de caldeireiro, entendeu. Quer dizer você tinha duas funções, sendo que você só recebia por uma. E eles sempre pagavam o salário mais baixo, né, que no caso era o salário de caldeireiro.

Nesse tópico buscamos dar destaque a alguns aspectos do tema do emprego, que emergiram fortemente na fala dos entrevistados. Foi possível perceber as queixas, a visão do passado e do presente, a falta de perspectivas, entre outras. No próximo tópico, abordo a questão sindical, sobretudo a partir do movimento de unificação da categoria petroleira.

6.8 A questão sindical

O objetivo desse tópico é analisar a visão dos terceirizados em relação à questão sindical, tomando como referência os seguintes pontos: o que pensam do movimento de unificação que o Sindicato dos Petroleiros de Caxias tem protagonizado; como tem se dado a participação dos terceirizados nos espaços e movimentos reivindicatórios e que reações tem suscitado da parte do patronato; como se articulam (ou não) movimentos liderados por petroleiros e terceirizados e, por fim, como avaliam a atuação do Sindicato da Construção Civil, que oficialmente representa a maior parte dos terceirizados da refinaria.

6.8.1 O movimento de unificação: “química” de empregado da Petrobrás e Terceirizado, dá certo?

A idéia que inspira o movimento de unificação é a de que o adjetivo petroleiro não pertence apenas ao empregado da Petrobrás, mas a todo trabalhador que desenvolve sua atividade numa planta petrolífera. Essa idéia, ao que parece, é pacífica no movimento sindical petroleiro. As divergências, entretanto, se manifestam quanto à forma de operacionalizá-la, tanto é que, nos três sindicatos de petroleiros do Rio de Janeiro, cada um deles optou por um caminho próprio na condução da unificação. Não me estenderei aqui nessa discussão porque será objeto do próximo capítulo. A minha intenção, ao indagar os terceirizados a respeito do movimento de unificação, foi avaliar o nível de ressonância e envolvimento que esse projeto suscitou entre eles.

Uma primeira observação: surpreendeu-me o nível de desconhecimento dos terceirizados em relação aos passos até o presente dados pelo Sindipetro-Caxias em direção à unificação. Em outros termos, apesar das etapas já cumpridas no projeto de unificação, a referência sindical mais importante ainda permanece sendo a do Sindicato da Construção Civil. Uma razão evocada, em quase todos os depoimentos, é a de que o empregado da Petrobrás não quer se “misturar” com terceirizados e “fazem cara feia” diante da possibilidade de esbarrar com eles no “seu” sindicato. Essa rejeição pode estar indicando que a iniciativa de unificação tem acontecido sob o patrocínio das lideranças do Sindipetro-Caxias, sem que a sua base esteja convencida de sua real necessidade. É importante registrar que os depoimentos dos terceirizados, em geral, fazem referência a pouca disposição dos petroleiros como a razão principal para justificar a fraca probabilidade de sucesso do projeto de unificação, o que denota que, caso essa disposição fosse positiva, não haveria nada que depusesse contra a unificação. Vejamos alguns depoimentos que parecem confirmar essa análise:

... o próprio pessoal da Petrobrás não aceita a entrada do pessoal das empreiteiras, eles mesmos fazem a discriminação. O presidente do sindicato até que tenta fazer, unificar, mas o pessoal da casa, sabe como é que é, fica com aquela cara que não gostou.

... o Sindipetro é o sindicato da Petrobrás. Então não tem nada a ver com a empreiteira...

... o próprio petroleiro não quer a integração do pessoal das terceirizadas no Sindipetro...

Ainda que a idéia de unificação seja encampada por alguns, em geral, é fraca a credibilidade que os terceirizados depositam nela. Soa como algo irrealizável, impensável até, uma química improvável de vingar, porque são dois estatutos radicalmente contrastantes. Além do mais, uma união em que uma das partes não quer, tem poucas chances de dar certo.

... pra ser petroleiro tem que haver uma unificação, tem que haver um movimento muito grande entre petroleiros e sindicatos e isso é difícil.

Os obstáculos para a unificação não estão apenas na base, mas no interior mesmo da estrutura sindical. O sindicato da construção civil, por exemplo, não concorda com a idéia de unificação, o que o levou, inclusive, a tomar uma iniciativa no âmbito jurídico com objetivo de interromper o trabalho que o Sindipetro vinha desenvolvendo junto à “sua” base. O receio é o de que esse processo termine por subtrair de sua base os trabalhadores da refinaria Duque

de Caxias, cuja expressão numérica e financeira é das mais importantes. No próximo capítulo esse tema será mais bem aprofundado. Por ora, basta evidenciar que o projeto de unificação desperta resistências não apenas entre os petroleiros e terceirizados mas, também, na própria estrutura sindical.

... é difícil, é difícil, mesmo porque o sindicato da construção civil não vai perder essa boquinha, tem muita gente se sustentando ali, tem muita gente se mantendo por ali. Não vai querer unificar uma coisa que o sindicato dos petroleiros vai tomar conta. É ruim deles abrir mão disso.

A única possibilidade que alguns terceirizados vêem para a unificação é a privatização da Petrobrás. A esse respeito, mencionam o exemplo da refinaria privada de Manguinhos, onde a discrepância entre efetivos e terceirizados não é tão gritante como na Petrobrás. Certamente, muitos dos privilégios que hoje têm os empregados da Petrobrás, deixariam de existir com a privatização, e assim, numa situação mais aplainada, a unificação teria maiores chances de virar realidade.

Não acredito nisso não, muito difícil, não vai acontecer nunca, a não ser se for privatizada, pode até acontecer.

A tentativa de uma das subcontratadas em transformar o Sindipetro em interlocutor oficial no acordo coletivo de trabalho de seus empregados não resistiu a pressão, seja do sindicato da construção civil, que até à justiça apelou para descaracterizar a representação do Sindipetro, seja do sindicato patronal, que tratou logo de demovê-la de sua intenção. Acrescente-se a isso o temor, que alguns manifestaram, de que o Sindipetro, ao ser confrontado com questões de petroleiros e terceirizados, privilegie a defesa dos primeiros, que é sua base histórica, em detrimento dos últimos.

... O Sindipetro é o sindicato da Petrobrás. Então não tem nada a ver com a empreiteira. No entanto, uma firma chamada X, que saiu da construção civil, colocou o pessoal pra entrar no sindipetro e se arrependem. Só viam desconto e a reivindicação que falaram que ia fazer, não fez nada. Agora, quando tem alguma coisa da Petrobrás, eles estão juntos aí, agora sobre nós eles largaram a gente de mão... .

Certamente, o projeto de unificação sofre os efeitos da experiência de discriminação vivida cotidianamente pelos terceirizados. A perspectiva de que se reproduza no sindicato a mesma relação que existe fora é, certamente, um dos fatores responsáveis pela descrença nesse tipo de iniciativa. Além disso, a resistência dos petroleiros, cujo sindicato, paradoxalmente, pretende acolher os terceirizados, somada a campanha contrária dos sindicatos dos trabalhadores e patronal da Construção civil que, em seu favor, tem as decisões

jurídicas e a preferência da contratante, tornam improvável, embora não impossível, o futuro da unificação.

6.8.2 Participação nos espaços e movimentos reivindicatórios

Os depoimentos dos trabalhadores manifestam uma consciência do momento crítico que vive o movimento sindical, que ao longo do tempo vem perdendo capacidade reivindicativa, muito em função da generalizada crise do emprego. Todo esse contexto funciona como freio a mobilizações que poderiam ser desencadeadas pelos trabalhadores.

... atualmente está difícil nós participarmos de qualquer movimento sindical, porque nem emprego nós temos na realidade, então, nós estamos totalmente acuados, não somente eu como muitos companheiros..

Apesar de o acordo coletivo da construção civil garantir duas horas durante o horário de trabalho para a realização de assembléias gerais, no mais das vezes, a presença é insignificante, inviabilizando qualquer movimento que daí possa surgir. Teme-se que, e não são poucos os exemplos que justificam esse temor, que a simples presença na assembléia possa implicar em demissões e dificuldades futuras de contratação.

... o pessoal tem uma assembléia, tem direito a duas horas, mas não fica ninguém, o pessoal entra. Aí fala que o sindicato é fraco, não existe sindicato fraco, não é verdade. Se todo mundo ficasse, ele ia ficar forte.

Aí o homem vai, pega os cartão, só entrou nove horas, estava aonde?, estava na assembléia. No primeiro corte que tem, vai embora.

Quanto à participação em greves, há um exemplo recente de quatro empresas, cujos trabalhadores decidiram pela greve em razão do não pagamento de salários e indenizações. A reação imediata das empresas foi demitir os que aderiram ao movimento, substituindo-os por soldados vindos de São Paulo. O exército de reserva que se amplia a cada dia, e do qual a “tela quente” é o retrato, permite às empresas administrar com uma certa tranquilidade e rapidez os problemas gerados por movimentos grevistas.

... teve essa greve que a galera fez aí, a galera da V, X, Y e Z, por motivo exatamente do aviso que elas não queriam pagar e atraso no pagamento. Que é que aconteceu? A V...trouxe soldados de São Paulo pra terminar a parada aqui e demitiram os que estavam na greve. Quem não participou da greve continuou entrando escondido e quem fez a greve foi mandado embora...

Há o reconhecimento de que a perda de poder dos sindicatos tem suas raízes numa conjuntura de crise do nível de emprego. Embora procure cumprir o seu papel institucional, promovendo assembléias, mobilizações, o sindicato sempre se depara com trabalhadores pouco dispostos a assumir riscos.

Na medida do possível eles tem trabalhado, tem feito o seu papel, porque o governo tirou a força do sindicato. A gente em Sarney tinha inflação, mas tinha trabalho. Hoje não tem inflação, e não tem trabalho. O que é que o sindicato faz nisso aí? Infelizmente está observando de camarote, ele vai gritar pra reivindicar o quê. Agora não existe mais a greve, nem negociação entre o patrão e o trabalhador.

Além disso, frente a qualquer sinal de mobilização dos terceirizados, o aparato repressivo é acionado de forma violenta, ainda que as razões que inspirem esses movimentos sejam sobejamente justificadas, a exemplo do descumprimento vergonhoso de obrigações trabalhistas elementares, como pagar salários e indenizações.

... quando nós vamos fazer alguma coisa na refinaria com o sindicato da construção civil, as superintendências da Petrobrás chamam a PM, ficam mais de 300 policiais aqui. Quando nós estamos procurando lutar por nossos direitos, vem a polícia pra nos bater. Sendo que nós somos trabalhadores, nós não estamos aqui armados, nós estamos querendo lutar, o único dever e obrigação que nós queremos é trabalhar, só que isso o governo tem nos tirado.

A facilidade que as empresas encontram na repressão aos movimentos dos trabalhadores é tal que até pelo jornal se demite, conforme nos relata o depoimento abaixo. Apenas aqueles que se recusam a participar dos movimentos são poupados dos cortes. Os prejuízos que tais demissões provocam são mínimos, pois o reservatório da “tela quente” está sempre “esborrando” de bons profissionais. Além disso, o tempo consumido entre a demissão e substituição dos demitidos é mínimo, não acarretando maiores transtornos à continuidade dos trabalhos.

Eu uma vez fui demitido pelo jornal. A gente estava numa negociação sindical aqui e nós levamos dezessete dias aqui fora. A empreiteira demitiu todo mundo que estava aqui fora e fichou novos, porque tinha um outro plantel esperando pra fichar. Tinha umas 180 pessoas no total, 30 pessoas estavam entrando, 150 foram demitidas e eu estava no meio desse pessoal. Ai disseram: todo mundo que está nesse jornal vai pra lista negra. Dei sorte, que o que eu levei pra fichar foi seis meses, em seis meses eu tava de volta trabalhando.

Vimos que a questão do emprego responde não apenas pela perda de capacidade reivindicativa dos sindicatos que abrangem petroleiros e terceirizados, como serve de argumento ao empresariado para esvaziar os movimentos de trabalhadores, através de

demissões e ameaças de não contratação futura. A impossibilidade de reação, individual ou coletiva, só contribui para o agravamento das condições de trabalho e segurança na refinaria.

6.8.3 – A onipresente “lista negra”

O medo da lista negra já nos ocupou algumas vezes nesse capítulo. Ainda assim, não foi suficiente para esgotar as situações levantadas nas entrevistas. Nesse item procuramos enumerar mais algumas. Causa espanto o fato do comportamento do terceirizado ser, em diversas áreas, regulado em função desse medo. Como já foi possível perceber até aqui, tudo se transforma em critério seletivo. A conjuntura atual, obviamente, eleva até níveis insuspeitados essa prática. São muitos os exemplos de transgressões que foram punidas com cortes. Não é nada tão organizado, sistemático, explícito, mas nem por isso menos eficiente. Ancora-se no olhar, na observação, no conhecimento, na memória.

No depoimento abaixo é possível aquilatar a amplitude de tal prática. As condições propostas pelo empregador devem ser aceitas incondicionalmente, ainda que representem um desrespeito explícito à legislação. Mesmo apresentar uma denúncia ao sindicato é um risco. A denúncia implica o seu detalhamento, uma exposição que pode romper os muros do sindicato e chegar aos empregadores.

... você tem um trabalhador que é manipulado. O empregador diz assim pra ele: Se você não fizer serão, eu vou mandar embora. Então, o que acontece? O camarada faz serão, porém contrariado. Têm pessoas que fazem serão direto, sábado e domingo, onde é pra ter pelo menos um dia de descanso, diz a Lei. E hoje você é obrigado praticamente. Aí você chega no sindicato com uma denúncia dessa e eles começam a perguntar: É verdade isso? E os colegas com medo de perder o emprego, diz que não. Então, fica impune, fica impune.

A metáfora da seleção brasileira, evocada no depoimento abaixo, se adequou perfeitamente à situação. Significa dizer que se os terceirizados não aceitam as condições impostas pelos empreiteiros, ou seja, não produzem no ritmo esperado, ousam reivindicar melhores condições de trabalho, enfim, não se enquadram no perfil definido pelos empreiteiros, são imediatamente cortados e substituídos por quem se disponha a tal.

Sendo que é o seguinte: quando a gente trabalha o mês inteiro, dando um duro muito grande, entendeu, um trabalho pesado, que a gente tem que correr, se a gente não correr a gente sai, entra outro, entendeu, igualzinho a seleção brasileira, se não jogar bem, arranca ele, bota outro, simplesmente. Quando a gente vai reivindicar alguma coisa sobre nós, sobre segurança, sobre melhora de nossos salários, o próprio almoço, aí é o seguinte: esse cara tá falando demais, esse cara sabe tudo, então é intelectual, vá arrumar um emprego em outro lugar que aqui é só peão. Sai fora e bota outro, é assim que faz.

Reivindicar direitos é um comportamento que ocupa o primeiro lugar na lista das infrações. É o mesmo que assinar sua sentença de corte do contrato, ficando na “geladeira” até quando for conveniente. O tempo de expiação é motivo de controvérsia entre os trabalhadores. Alguns falam em cinco anos, outros acreditam que em menos tempo se está livre da pena. O fato é que “agitar” é um comportamento que não passa impune, tem o seu corretivo aplicado imediatamente e, em geral, de forma mais severa que outros comportamentos.

... se a gente for correr atrás do nosso direito a gente entra no computador da Petrobrás e não sai mais. Fica cinco anos sem trabalhar em lugar nenhum da Petrobrás, aí entra como anarquista. Então pra gente não entrar como anarquista ou agitador, a gente tem que engolir, ficar aqui na tela quente, na tela seca

Eu já escutei dizer, isso aí eu não tenho como provar, que existia antigamente uma lista negra, que quando caia nessa lista negra, o cara ficava cinco anos sem entrar na refinaria

... se reivindicar, aí as outras empreiteiras não ficham a gente, então tem que ficar quieto.

Reivindicar os direitos sofre uma punição exemplar, sobretudo, pelo seu potencial de contaminar os outros trabalhadores, de tal modo que os movimentos de trabalhadores são sempre sufocados nos seus momentos iniciais.

... a gente não entra mais na firma que a gente está trabalhando, nem entra na outra, porque o que eles estão querendo fazer: eles estão querendo botar essa mordaca na nossa boca, e já colocaram, porque se a gente quiser correr atrás de nossos direitos, aí todo mundo vai querer correr.

Em alguns casos, nem precisa chegar a tanto. O simples fato de o trabalhador ser visto no sindicato, mesmo que se ignore a razão dele estar ali, ou então se deixar acompanhar de um “agitador” são motivos para ser cortado de um contrato, como confirma o depoimento abaixo.

O sindicato não resolve mais nada. Fala, fala, o peão entra e não quer nem saber do sindicato. Teve um colega meu que estava para fichar na empresa, aí ele foi resolver um negócio no sindicato. O administrativo só porque viu ele no sindicato, mandou cancelar tudo, só porque viu ele lá.

A lista negra não tem uma utilização circunscrita à refinaria, mas a toda a indústria do petróleo. Como em geral as empresas estão presentes simultaneamente em várias regiões, a informação, por sua vez, é transportada até onde o trabalhador se dirija. Sempre há de se pensar, portanto, que o prejuízo de uma transgressão não é apenas localizado, mas ampliado em função da presença nacional da Petrobrás.

... geralmente essas firmas que prestam serviços aqui na refinaria, prestam serviços em outras refinarias. Então quando a gente chega lá, a gente colocou nossa firma na justiça, aí chegamos lá ela está prestando serviços, aí não vai fichar a gente, entendeu. Aí quer dizer, se a firma é da gente, a gente tem que aceitar...

Aqueles que insistem em reivindicar seus direitos são punidos com a permanência na “tela quente”, ainda que sejam bons profissionais. A escassez de vagas transforma em dóceis até àqueles que no passado não se submetiam facilmente às imposições da gerência.

... o cara é um bom profissional, mas é um pouco anarquista. Às vezes o cara é um excelente profissional mas, tá aqui fora, porque é tipo de pessoa que não se ajoelha, mas infelizmente essas pessoas estão se ajoelhando agora.

O fato o seguinte: você toca um contrato de trinta dias, aconteceu um problema com esse contrato, você teve que chamar o sindicato, botar na frente, foi você que negociou com o engenheiro pra fazer isso e aquilo. O que é que eles fazem, botam o cara na geladeira, eles têm um montão de gente aqui fora pra fichar, o cara que bateu de frente com eles não volta mais a fichar.

Se ao trabalhador comum é impedido de reivindicar, que dirá, então, aquele que ocupa alguma função gerencial na empreiteira, por menor que seja. A punição, inclusive, não é aplicada de forma explícita pela gerência. O simples fato de demorar a ser “fichado” já constitui um atestado de má conduta. Cabe ao trabalhador, se quiser recuperar a condição de candidato, corrigir-se e demonstrar, a quem tem poder, que mudou.

... a gente na função de mestre não pode nem participar que se o cara souber que você tá fazendo parte de uma negociação de um sindicato ou qualquer outra coisa, você vai levar automaticamente um montão de tempo sem fichar. Diz: você tá fazendo parte da administração, tá brigando contra os interesses. Então o alerta não é nem o cara chegar pra você e dizer você não pode participar, o alerta é ele de deixar de fora dos próximos fichamentos. Isso já aconteceu comigo várias vezes, entendeu?.

Se o trabalhador tem alguma participação no sindicato, ele literalmente morre para a empreiteira. Foi o caso de alguns terceirizados que se inscreveram numa chapa do sindicato dos petroleiros de Caxias e que foram demitidos ainda durante o processo eleitoral.

... a parte do planejamento é o cara que escolhe o pessoal aqui fora, tá, ele não vai querer um cara que vai levar problemas pra ele, que vai ter o sindicato no pé dele. Se o cara é um sindicalista, deixam esse cara fora, tem um outro aqui que não vai me dar problema.

O que permite esse controle, essa vigilância constante sobre o comportamento do trabalhador é precisamente o conhecimento que dele se tem de longa data. Como já foi dito anteriormente, apesar de o número de trabalhadores da “tela quente” ser elevado, eles se conhecem pelos nomes, sabem a profissão de cada um e a que grupos pertencem, de maneira que, qualquer deslize, é visto por todos e tem a sua reprovação ou aprovação refletida no momento da contratação. Ele é tratado igualmente quando do recolhimento das carteiras (todos são contratáveis), porém quando as carteiras já estão “dentro”, é que a seleção de fato ocorre.

Você nem sabe que você está fora, você consegue entrar com a carteira lá dentro, o colega chega diz: olha tem uma vaga pra você. Aí você dá a carteira, aí quando chega lá dentro o cara olha, o planejamento olha, manda a carteira dele de volta, vou fichar fulano, aí quer dizer, já foi. O cara me conhece, todo mundo aqui conhece todo mundo, os cara da parte técnica também trabalha com a gente há 15, 18 anos. E toda hora que acontece alguém que faz alguma coisa, que participa, que toma a frente da coisa, esse cara vai pra geladeira, isso é normal. E não é só aqui não, é em qualquer lugar do Brasil.

Diante de tudo que foi dito não resta outra alternativa ao trabalhador senão fechar os olhos a tudo que vê, calar e trabalhar. As possibilidades de reação estão todas fechadas. Em outros tempos, quando a questão do emprego não era tão grave, alguma mobilidade era possível a esse trabalhador. Hoje, entretanto, quando qualquer coisa pode “queima-lo”, o mais sensato é não se misturar “com esse negócio de sindicato”.

Eu mesmo não entro nesse negócio, não quero nem saber desse negócio, dá um rolo danado. Aí o cara se queima, o cara se mistura com esse negócio de sindicato, ele fica queimado.

6.8.4 – Movimentos de petroleiros e terceirizados

A relação entre trabalhadores da Petrobrás e terceirizados na circunstância da mobilização é elucidativa da dificuldade de concretizar o projeto de unificação. São duas ordens de reivindicação que correm paralelamente. Em algumas circunstâncias que interessavam aos petroleiros, até se tentou envolver os terceirizados, porém sem sucesso.

... todos os movimentos de petroleiros, as greves, nós não entramos nesse movimento, porque é da Petrobrás. Inclusive uma certa vez o Sindipetro quis fazer uma união entre petroleiros e empreiteiros, mas isso não funcionou.

Porém, a atitude que a Petrobrás tem diante das mobilizações dos terceirizados é, certamente, mais violenta. Essa diferença de tratamento reforça a descrença na viabilidade da unificação. Quando é chegado o momento da solidariedade aos terceirizados, a omissão é praticamente total.

... quando há um movimento nosso aqui da construção a própria Petrobrás abre os portões aí nessa avenida, chama as empresas pra cortar o nosso movimento Então quando tem o nosso movimento, eles abrem tudo, eles chamam batalhões de polícia, parece até que nós somos bandidos. Inclusive teve agora recente um movimento de uma empresa. Os funcionários trabalharam e não tiveram seu rendimento, aí teve uma paralisação. Foi chamado o nosso sindicato. Aí no dia seguinte teve aqui choque da polícia, como se nós fôssemos aí uns bandidos, ou sei lá, pessoas que queriam invadir a Petrobrás. Mas na realidade não é nada disso, sempre queremos buscar os nossos interesses, nosso trabalho.

6.8.5 – Imagem do Sindicato

Nesse sub-tópico abordamos especificamente a visão dos terceirizados em relação ao Sindicato da construção civil que, conforme comentei anteriormente, ainda é a referência principal para esses trabalhadores.

É importante frisar, a princípio, que o terceirizado, ao ser contratado por uma empreiteira para prestar serviços na refinaria, automaticamente passa a integrar o quadro de filiados do Sindicato da Construção Civil. Inversamente, quando é demitido, é desfiliação. Essa é uma exigência que a Petrobrás faz a todas as empreiteiras. Portanto, a filiação não é um ato de vontade do trabalhador, e sim um ato compulsório. Como o terceirizado trabalha, em geral, por períodos curtos, conseqüentemente, a permanência no sindicato é, igualmente, curta. Esses fluxos constantes de entrada e saída não lhe permitem sequer usufruir o que o sindicato oferece. Quando ele de fato precisa do seu auxílio, ele já está fora, já não tem sua cobertura.

... toda a vez que a gente entra na refinaria, automaticamente sai um desconto pro sindicato. Então, quer dizer, mesmo que eu não for lá me filiar, a gente automaticamente já faz parte dele. Entendeu? A Petrobrás exige que as firmas mantenham o sindicato a par de tudo que acontece...

No depoimento abaixo é possível perceber algumas linhas de ação privilegiadas pelo Sindicato da Construção Civil de Caxias. Primeiramente, este se mostra mais atuante junto à

base da refinaria em situações pontuais, quando se constata irregularidades flagrantes ou desrespeito escandaloso à legislação trabalhista. Além disso, essa ação só é disparada a partir de denúncias trazidas ao sindicato pela própria base. Em segundo lugar, o lado assistencial ocupa um lugar de destaque, concretizando-se, entre outras coisas, pela oferta de um plano próprio de assistência médico-hospitalar, no socorro em situações de dificuldade financeira, no fornecimento de cestas básicas, etc. Essa concepção de sindicato, como ficará mais claro no próximo capítulo, tem diferenças marcantes em relação a que predomina nos sindicatos de petroleiros do Rio de Janeiro, particularmente de Caxias. Nesses sindicatos a opção, declarada pelos sindicalistas, é por uma presença a mais constante possível junto à base, não apenas reagindo aos acontecimentos quando já estão dados, mas tendo uma postura antecipatória e propositiva. Além disso, o assistencialismo há muito deixou de ser a tônica da sua ação sindical.

... nosso sindicato aqui da construção civil, aqui de Duque de Caxias, ele tem sempre combatido algumas irregularidades na refinaria e quando nós entramos, já fazemos parte do sindicato porque isso já é um contrato entre o sindicato e a refinaria. Enquanto nós estamos trabalhando nós fazemos parte do sindicato...o sindicato por sinal é muito bom, dá assistência médica, alguma coisa, ele tem essa parte.

...tem alguns companheiros que ficam, às vezes, em situação precária, financeiramente, e o sindicato dá uma cesta básica, dá uma ajuda, isso é o que ele faz. Mas, quando nós saímos, automaticamente nós saímos do sindicato.

Às vezes quando a firma não quer pagar o nosso aviso, toma providências, quando quer sair e não quer nos indenizar, o sindicato toma providência...

Alheios a essas diferenças de concepção, o que o trabalhador detecta como condição comum a um e outro sindicatos é a falta de força, é a perda de poder de pressão em decorrência das violentas mudanças que a reestruturação produtiva tem implicado.

Atualmente, atualmente, não só o sindicato da construção civil, como também todos no país, em todo nosso país ele tá sem força, até porque todos nós sabemos que o trabalho é quem dá força ao trabalhador.

O depoimento abaixo associa a falta de força do sindicato ao crescimento do desemprego. Em outros tempos, quando a situação do emprego era mais favorável, o sindicato tinha uma visibilidade institucional maior, interferindo mais decisivamente, através dos vários mecanismos de pressão, nos rumos das negociações. Hoje, entretanto, a definição das regras do jogo está praticamente nas mãos do patronato e o sindicato busca burocraticamente exercer o seu papel, porém consciente da pouca eficácia de suas ações.

O sindicato já foi mais forte, está fraco devido ao desemprego. Então o sindicato hoje em dia ta mantendo o nome de sindicato, mas quem manda mesmo são os empresários, os patrões, não adianta, quem manda são os empresários, são patrões. O sindicato ta existindo só de fachada, só de fachada.

Reconhecem-se os esforços realizados pelo sindicato, todo o convencimento que promove junto aos trabalhadores no sentido de usar com mais determinação os instrumentos de pressão, porém, para o trabalhador, que precisa urgentemente de trabalho, participar de uma greve, por exemplo, é sempre uma decisão difícil porque, como já explicitado anteriormente, essa decisão pode anular qualquer chance futura de conseguir trabalho. O dilema do trabalhador pode ser traduzido do seguinte modo: por um lado ir em busca daquilo a que tem direito, resistir contra a deterioração das condições de trabalho e ser penalizado pelo fechamento das oportunidades de trabalho e por outro abdicar desse direito e ser, entre tantos, mais um candidato a emprego.

... infelizmente o sindicato quer fazer o papel dele, mas não tem poder pra isso, entendeu, porque às vezes ele quer que a gente pare pra fazer uma greve, aí o patrão chega lá: quem fizer a greve vai ser demitido. Aí a gente fica entre a cruz e a espada, tentando correr atrás do nosso direito, entendeu, porque nós precisamos do trabalho e precisamos também ser reconhecido no nosso trabalho, e só que esse pessoal não quer reconhecer nosso trabalho. Quer que a gente trabalhe da maneira que eles querem.

Eu acho até que eles tentam, mas conseguir, eles não conseguiram muita coisa não, conseguem nada não.

Posição difícil a do sindicato: apesar de sua debilidade, tentar conquistar algo para o trabalhador; por outro lado, reconhecer que está em desvantagem frente ao patronato e por isso tem que ceder, muito mais do que desejaria.

... a gente não pode ficar à mercê do sindicato, porque o sindicato ele fica no meio do patrão e do operário, só que é o seguinte, o sindicato só é forte se tiver bastante emprego, se tiver frente de trabalho. Não tem frente de trabalho, ele só fica no papel de sindicato, mais nada.

Vimos nesse tópico como o movimento de unificação, além de revelar mais uma faceta da discriminação, tem obtido uma repercussão incipiente entre os terceirizados. Vimos, também, que tem decaído, ao longo do tempo, a participação dos trabalhadores nas instâncias decisórias do sindicato e nos seus movimentos reivindicatórios, haja vista que participar é o mesmo que eliminar as poucas chances futuras de trabalho. A questão da lista negra é algo recorrente nos depoimentos dos terceirizados. Recusar-se a aceitar as regras do jogo, definidas

hoje exclusivamente pelo patronato, é carimbar o passaporte para essa lista, reduzindo ainda mais as chances de trabalhar. Os movimentos de petroleiros e terceirizados, por sua vez, revelam mais um aspecto da cisão, da fratura social que domina a refinaria. Finalmente, buscamos adicionar elementos que nos informam sobre a imagem que os trabalhadores construíram do sindicato da construção civil. Nesse caso, a tônica dos depoimentos é a sua impotência frente à avalanche de mudanças que fazem parte da atual reestruturação produtiva.

CAPÍTULO VII

O DEBATE E A AÇÃO SINDICAL EM TORNO DA TERCEIRIZAÇÃO

Esse capítulo é dedicado ao debate e a ação sindical petroleira em torno da terceirização na indústria do petróleo. Ele está estruturado do seguinte modo: inicialmente contemplo a discussão relativa à terceirização que vem se dando ao nível da Federação Única dos Petroleiros (FUP) a partir, principalmente, das resoluções dos seus congressos. No segundo tópico discuto, com base em entrevistas realizadas junto a três diretores da FUP, algumas questões relativas a terceirização que tem mais intensamente preocupado o movimento sindical petroleiro. Aqui vale ressaltar que as opiniões desses diretores não necessariamente expressam a posição oficial da FUP. No terceiro tópico, discuto o movimento de unificação liderado pelo Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias (Sindipetro-Caxias), cuja importância reside na estratégia de unificação escolhida. O quarto e último tópico é dedicado à análise do posicionamento do Sindicato da Construção Civil de Caxias a respeito do processo de unificação. Quero destacar, ainda, que a minha intenção, ao incluir esse capítulo na tese, não foi discutir a crise do movimento sindical, muito menos as perspectivas que estão colocadas para sua superação, mas apenas evidenciar os dilemas aos quais tem sido confrontado o movimento sindical petroleiro em decorrência do avanço da terceirização, bem como as ações desencadeadas em resposta a esses dilemas, especialmente no que se refere a tentativa de unificação.

7.1 O Debate sobre a Terceirização através dos Congressos da Federação Única dos Petroleiros (CONFUP)

Nesse tópico procuro, a partir dos cadernos de resoluções dos CONFUPs, resgatar como o debate sindical em torno da terceirização foi se delineando ao longo do tempo. Apesar de algumas lacunas (as resoluções dos IIº e IIIº CONFUPs não estavam disponíveis nos arquivos da FUP), acredito ter sido possível atender, em grande medida, o objetivo a que me propus. O período abrangido na análise corresponde a segunda metade da década de 90 (1995-2000) e isso por dois motivos: em primeiro lugar, porque coincide com o tempo de vida da FUP e, em segundo lugar, porque é nesse período que a terceirização adquire, na Petrobrás, uma visibilidade tal a ponto de se colocar, para o movimento sindical petroleiro, como uma

discussão prioritária. Embora esse tipo de informação não permita “ver” toda a dinâmica responsável pela sua produção, de qualquer modo, espelha o nível do debate em momentos determinados.

Nas Resoluções do IIIº Congresso Nacional dos Trabalhadores do Sistema Petrobrás, realizado em Salvador em 1994, portanto, anterior ao I CONFUP, um espaço, embora pequeno, é dedicado à questão terceirização. A idéia veiculada naquele momento era a de que a terceirização, na medida em que fragmenta a classe trabalhadora, coloca sérias dificuldades à uma luta conjunta. Além disso, a terceirização, no caso da Petrobrás e das estatais de um modo geral, tem se transformando num instrumento camuflado de promover a privatização, através da transferência progressiva de partes dessas empresas à iniciativa privada. Por essas razões, a posição sindical, expressa nesse documento, é de rejeição não apenas à terceirização em si, mas a tudo o que envolve a chamada flexibilização das relações de trabalho, aí incluído os Programas de Qualidade Total. Nesse sentido, propõe o documento, cabe aos setores mais organizados da classe trabalhadora *“sair em defesa do conjunto dos trabalhadores, reivindicando equiparação salarial, o mesmo vínculo empregatício e os mesmos direitos para todos”* (FUP, 1994:37). Tal liderança se impõe como um movimento de autopreservação, *“na medida em que a terceirização pressiona os salários, do conjunto, para baixo”* (FUP, 1994:37).

A terceirização é utilizada no sentido de promover a quebra do monopólio estatal de petróleo, exercida pela Petrobrás, num momento político em que esse objetivo ainda não se colocava com tanta força como hoje. A terceirização responde, também, pelo desgaste da imagem da empresa já que é responsável *“... por constantes acidentes, resserviços de manutenção, perdas de materiais, danificações nas instalações e nos equipamentos e a transferência de lucros incalculáveis para essas empreiteiras, através de contratos fabulosos”* (FUP, 1994:73). Por tudo isso é tarefa imperiosa do movimento sindical combater esta “grave e perigosa arma” desferida contra as estatais e os interesses dos trabalhadores, de modo a exigir do governo e da direção das estatais *“o rompimento dos contratos e o reconhecimento do vínculo empregatício do trabalhador contratado indiretamente”* (FUP, 1994:73). Portanto, a ação sindical, nesse momento, pode ser sintetizada da seguinte forma: luta contra as empreiteiras com *“medidas duras, diárias e concretas”* (idem, p.73). Chega-se, inclusive, a utilizar a expressão *“extermínio das empreiteiras”*, incorporando ao efetivo da empresa aquela mão de obra contratada indiretamente. Entre as propostas incluídas nesse documento, destaco duas: a primeira delas reforça a orientação dominante no documento que é a de *“conclamar os companheiros para uma política de conscientização e desempenho na*

luta contra a quinteirização, sexteirização, etc....” (idem, p.74) e a segunda já aponta para a necessidade de pensar uma política de treinamento para o terceirizado envolvendo um pool de organismos, a exemplo dos próprios sindicatos, do DIEESE, das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), entre outros.

O I CONFUP, realizado em Serra Negra em 1995, dedica, no seu caderno de Resoluções, um espaço bem maior à discussão sobre a terceirização. Alguns pontos são reforçados, embora de forma mais detalhada, e outros são introduzidos. Uma primeira constatação diz respeito ao avanço incontestável da terceirização e a incapacidade do movimento sindical de responder à altura os ataques neoliberais, dos quais a terceirização é expressão. Um primeiro objetivo que se coloca é “... *lutar para melhorar as condições de trabalho e os salários desses trabalhadores com o objetivo final de equiparação com os trabalhadores não terceirizados*” (FUP, 1995:58). Para atingir este objetivo, o documento propõe, entre outras ações, a sindicalização de todos os trabalhadores terceirizados em atividade na Petrobrás. Abre-se, assim, o debate em torno da filiação dos terceirizados aos sindicatos de petroleiros. O documento manifesta, também, a preocupação em discutir com os outros sindicatos de terceirizados as implicações desse processo. É tarefa dos petroleiros (da contratante) liderar esse processo de organização dos trabalhadores terceirizados, construindo, por exemplo, uma pauta comum de reivindicações, até então pulverizada em virtude da multiplicidade de representações.

A preocupação com a autopreservação se faz novamente presente nas Resoluções do I CONFUP, sobretudo quando declara que a empresa se transformou num escritório de empreiteiras, “... *inviabilizando o fundo de Pensão (PETROS), pois para cada aposentadoria existe a contratação de um terceirizado, aumentando os encargos da PETROS e reduzindo suas receitas.*” (FUP, 1995:59). Portanto, colocar-se contra a terceirização é resistir ao “nivelamento por baixo” que, em geral, a acompanha.

As recomendações aos Sindipetros vão no sentido de: considerar os trabalhadores contratados indiretamente como petroleiros; estruturar departamentos de empreiteiras nos sindicatos e realizar assembléias conjuntas (FUP, 1995).

A discussão sobre a relação terceirização e saúde é outra temática introduzida nesse documento. Nesse sentido, os sindicatos são conclamados a “*envidar esforços para fechar acordo que garanta a assistência médica, tanto no plano do atendimento de emergência, como principalmente na prevenção, detecção e cura das doenças profissionais, abrangendo os contratos de pequena e grande duração*” (idem, p. 60).

Há, também, o reconhecimento de que a terceirização transformou-se, pelo volume de dinheiro envolvido nos contratos, em campo de corrupção. As “*alugadoras de mão de obra*”, expressão usada para qualificar o comportamento suspeito de muitas empreiteiras, tem cometido livremente toda sorte de irregularidades e abusos à legislação trabalhista, sem que isso suscite uma firme reação proibitiva dos poderes públicos. Cabe ao sindicato, diante desse quadro, “*criar uma sistemática de avaliação de desempenho das alugadoras de mão de obra quanto... a: recolhimento dos encargos sociais, segurança, planos de saúde, estabilidade no emprego, salários dignos, transporte, condições de trabalho, alojamento, plano de cargos e salários, Cipas, etc.*” (idem, p. 62). A gravidade das condições desses trabalhadores, inclusive, é comparada, àquela que se constata nas situações de trabalho escravo.

Por fim, pelo espaço dedicado a terceirização, pode-se perceber um alargamento das preocupações sindicais e ao exercício da simples denúncia agrega-se uma ação mais direta sobre os vários aspectos que atingem o trabalho e a vida dos terceirizados.

Nesse ponto sou forçado a operar um breve salto histórico. Como já foi dito na introdução desse capítulo, o caderno de resoluções do IIº CONFUP não foi localizado nos arquivos da FUP e no caso do IIIº CONFUP, este não foi publicado. No entanto, faço adiante uma análise sobre o “Seminário Nacional sobre o Trabalho Terceirizado no Sistema Petrobrás”, ocorrido no Rio de Janeiro no dia 17 de outubro de 1997, em cumprimento a uma das resoluções do IIII CONFUP, e do qual participaram representantes de 11 Sindipetros. Do painel nacional que abriu esse seminário, alguns pontos merecem ser comentados. Constatam-se, da parte dos Sindipetros, dificuldades em desenvolver uma ação integrada com os sindicatos que representam os terceirizados, tanto em função da multiplicidade de representação, como das diferentes orientações políticas. Por outro lado, quando os Sindipetros resolvem assumir a representação dos terceirizados, cumprindo para tanto o ritual legal previsto, os patrões não tem reconhecido essa representação. A ação dos Sindipetros tem envolvido basicamente: o apoio jurídico ao terceirizado; a participação em suas mobilizações; denúncias e intervenção em situações limite; participação nos acordos coletivos dos sindicatos de terceirizados; fiscalização e cobrança de atuação desses sindicatos. No que tange as dificuldades internas dos Sindipetros destacam-se: o grande número de empreiteiras a serem acompanhadas; descontinuidade no trabalho com os terceirizados em função de mudanças na orientação política das lideranças dos Sindipetros; resistência de alguns petroleiros em incluir na pauta sindical a questão dos terceirizados e, por fim, a ausência de uma política nacional para os terceirizados. Algumas denúncias emergiram desse painel, tais como, a presença de aposentados da Petrobrás no comando de empreiteiras e a aceitação, nas licitações da

Petrobrás, de firmas de passado condenável (com inúmeros processos trabalhistas). Apesar de tudo, o que esse painel constatou, é que os Sindipetros cada vez mais se afirmam como uma referência para os terceirizados.

Em relação aos encaminhamentos que emergiram desse evento, destaco as seguintes: a ação integrada só deve se dar com sindicatos de terceirizados que tenham tradição de luta, caso contrário, os sindipetros devem assumir essa representação; definir o papel da empreiteira; construir uma proposta de política nacional para a questão; criar junto a FUP uma secretaria específica para terceirizados; efetuar convênios com a Caixa Econômica Federal e INSS de modo a fiscalizar o recolhimento de obrigações trabalhistas, criar condições estatutárias para filiação de terceirizados, entre outras.

É possível concluir, a partir desses encaminhamentos, que a posição sindical originária, sintetizada no slogan “fim das empreiteiras com absorção de mão de obra”, continua sendo válida, porém a ação sindical adquire um caráter mais propositivo. Apesar dos avanços, o caminho em direção a uma política nacional ainda é longo, a julgar pela diversidade de orientações e práticas sindicais relativas ao tema da terceirização.

O IV CONFUP, realizado de 7 a 9 de agosto de 1998 em Santos/SP, foi palco de decisões importantes na questão da terceirização, a exemplo da criação da Secretaria de Empreiteiras da FUP. Entre as atribuições dessa secretaria, só definidas a posteriori, destaco: estruturar e manter cadastro de empresas prestadoras de serviços na indústria do petróleo; implementar as políticas salarial, reivindicatória, de condições de trabalho, saúde e meio-ambiente dos terceirizados; estabelecer um processo de negociação visando a contratação de acordos coletivos dos terceirizados, com ênfase na igualdade de direitos entre trabalhadores de empresas contratantes e contratadas (FUP, 1995).

Mais uma vez é reafirmado a posição contrária a terceirização “*na medida em que vem deixando um rastro nítido de rebaixamento salarial, retração do nível de emprego e degradação das condições de trabalho*” (FUP, 1998:76). Por outro lado, amplia-se cada vez mais a consciência das condições degradantes a que são submetidos os terceirizados, e que se manifestam através de: “*salários menores, inexistência de benefícios tais como alimentação adequada e transporte de qualidade, dificuldade de organização sindical, falta de políticas de treinamento, ritmo de trabalho mais intenso, ambiente de alojamentos e refeitório degradados*” (idem, p.75).

Reconhece-se, também, a discriminação que sofrem os terceirizados, com origem, em muitos casos, nos próprios empregados da Petrobrás, o que acarreta dificuldades tanto na construção de uma identidade de classe como na luta sindical.

Uma outra temática que passa a merecer a atenção do movimento sindical diz respeito ao crescimento do número de cooperativas que prestam serviços à Petrobrás. A brecha aberta na CLT, com a inclusão do parágrafo único 442, que estabelece a ausência de vínculo entre trabalhador e cooperativas, favoreceu a proliferação de cooperativas como meio de driblar os direitos dos trabalhadores. Frente a essa situação, o IV CONFUP recomenda aos sindicatos uma ação no sentido de combater a contratação de trabalhadores por intermédio de cooperativas, seja recorrendo a via judicial, seja apoiando um projeto de Lei que tramitava à época no Congresso nacional e que se propunha a retirar tal parágrafo da CLT.

As propostas no tocante a terceirização que emergiram no IV CONFUP foram agrupadas em dois conjuntos, um direcionado às empresas contratantes e outro aos próprios sindicatos. No primeiro caso, as principais propostas foram: equiparação dos salários dos terceirizados com os empregados da Petrobrás e garantia de condições do tipo: alimentação, transporte, plano de saúde, EPIs gratuitos e treinamento em horário remunerado (FUP, 1998:77).

Aos sindicatos, as principais propostas foram: enquadramento sindical como petroleiros dos terceirizados que prestam serviços nas unidades das contratantes; denúncia das condições de trabalho dos terceirizados e de experiências mal sucedidas, problemas de qualidade e falcatruas nos processos de terceirização; programas de formação sindical para os terceirizados, entre outras. Para concretizar tais demandas, os sindicatos deveriam organizar secretarias e/ou comissões específicas, com recursos humanos e materiais suficientes para cumprir com seus objetivos.

Entre as propostas de consenso do IV CONFUP, a maioria delas apenas reafirma posições já assumidas anteriormente. Destacaria apenas como novidade a incorporação dos terceirizados às diretorias dos Sindipetros.

O V CONFUP, realizado de 23 a 25 de julho de 1999 em Pontal do Paraná-PR, parece ter sido, dentre os congressos aqui analisados, o que mais espaço dedicou ao tema da terceirização, sendo o primeiro a incluir, ao lado da proposta de acordo coletivo de trabalho (1999/2001) dos trabalhadores da Petrobrás, uma pauta referência para acordo coletivo dos petroleiros terceirizados.

Além disso, a política sindical de saúde, segurança e meio-ambiente definida nesse congresso, dedica vários de seus itens à questão da terceirização. Assim se refere o texto do documento: “...*torna-se imprescindível pensarmos a nossa organização e as intervenções nas áreas de saúde e segurança, envolvendo cada vez mais os grupos de trabalhadores contratados por empreiteiras...*” (FUP, 1999:62). Quanto às ações sindicais prioritárias, uma

das campanhas propostas destinava-se a “combater a política das empresas que mascaram os dados sobre acidentes de trabalho” (idem, p.66), e que se manifesta tanto na exclusão das ocorrências que envolvem os trabalhadores terceirizados, quanto na redução do número de afastamentos no trabalho, como resultado do retorno dos trabalhadores às suas atividades, quando ainda não apresentam condições para tal.

Num outro item, recomenda-se a incorporação de trabalhadores terceirizados aos grupos de Trabalho das empresas do setor petróleo que discutem os seguintes programas: PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e PPEOB (Programa de Prevenção à Exposição Ocupacional ao Benzeno). Tal dinâmica viria em substituição à prática corrente que era deixar esta tarefa às contratadas, a partir de diretrizes fornecidas pelas empresas contratantes.

O V CONFUP reafirma as resoluções do IV CONFUP no que diz respeito a incorporação aos Sindipetros de trabalhadores terceirizados, ainda que essa filiação não seja reconhecida pelos empregadores, bem como refletir essa incorporação na representação sindical.

Recomenda, também, o combate a terceirização nas atividades fim, defendendo a igualdade de tratamento e estendendo aos terceirizados direitos e conquistas, de modo a assegurar a qualidade dos serviços prestados e a redução/eliminação da exploração, do trabalho escravo e dos acidentes de trabalho.

A maior parte das bandeiras de luta reafirma decisões de congressos anteriores. Destacaria apenas dois encaminhamentos: um deles se refere à realização em nível estadual de plenárias de terceirizados, visando construir uma pauta de campanhas e lutas a ser referendado numa plenária em nível nacional e a segunda é a ampliação de um para dois o número de diretores na Secretaria de Empreiteiras.

Apesar da inclusão no V CONFUP de uma pauta referência para o acordo coletivo dos trabalhadores terceirizados, a conclusão a que se chegou no VI CONFUP, realizado em Belo Horizonte de 16 a 18 de junho de 2000, é que não foi possível fazer um balanço das campanhas das empresas terceirizadas, em razão da Secretaria de Empreiteiras não ter conseguido instituir mecanismos de acompanhamento dessas campanhas.

No tocante às resoluções do Encontro com trabalhadores de empreiteiras realizado durante o Congresso, estas reafirmam, em sua maioria, decisões de congressos anteriores. Apenas destacaria as seguintes: criação do coletivo nacional de empreiteiras, composto por

um representante de cada sindicato e a realização de uma Plenária Nacional dos Trabalhadores Terceirizados.

Como vimos, apesar de se observar, a cada congresso, um crescimento da discussão em torno da terceirização na indústria do petróleo, muitas questões permanecem em aberto, tanto a nível conceitual, quanto da própria ação sindicais. Tal fato tem a ver, certamente, com o potencial que a terceirização carrega, como símbolo das mudanças no mundo do trabalho, de questionar os conceitos e práticas sindicais estabelecidos. No próximo tópico, exploro um pouco mais os dilemas que a terceirização tem colocado para o movimento sindical petroleiro.

7.2 A terceirização e o movimento sindical petroleiro: desafios e ação sindical

Nesse tópico procuramos discutir alguns desafios com os quais o movimento sindical petroleiro tem se defrontado em decorrência do crescimento da terceirização, bem como a ação sindical desencadeada em resposta à esses desafios. A sua construção se deu a partir de entrevistas com três diretores da FUP, cujas funções tem a ver com a questão da terceirização, ou seja, o Coordenador geral, o Secretário de saúde, Meio ambiente e Novas tecnologias e o Secretário de Empreiteiras. Apesar disso, as suas declarações não podem ser necessariamente tomadas como a posição oficial da FUP.

7.2.1 A admissibilidade da terceirização no setor petroleiro

Esse tema abriu as conversas que tive com cada um dos diretores da FUP e tinha por objetivo conhecer se já havia, por parte do movimento sindical petroleiro, uma posição consolidada a esse respeito.

Uma primeira consideração: a luta que o movimento sindical petroleiro tem desenvolvido no tocante à terceirização pode ser sintetizada no lema “trabalho igual, direitos iguais”, o que significa dizer que, independente do vínculo empregatício do trabalhador, se com as empresas-mãe ou contratadas, o mais importante é que as condições a um e a outro oferecido sejam semelhantes. Se essa fosse a realidade, a discussão sobre a admissibilidade da terceirização estaria praticamente resolvida. Ela passa a ser importante na medida em que a terceirização é apropriada pelas empresas como um instrumento de redução de custos. Nesse caso, não tem sentido anular as diferenças entre os trabalhadores, pois seria o mesmo que retirar os fundamentos de tal perspectiva de terceirização. Vejamos a esse respeito o que declara o coordenador geral da FUP:

... esse problema de determinar o que é passível de terceirização não se dá numa discussão sobre o que é melhor para a produção industrial, mais por uma redução de custos, porque se contratasse uma empresa para fazer determinado serviço e os trabalhadores dessa empresa tivessem as mesmas condições de salário e direitos, de vantagens, de qualificação que o trabalhador da Petrobrás, eu diria que essa discussão se tornaria secundária. Ela se torna importante pela diferenciação que existe entre o trabalhador de empreiteira e trabalhador da Petrobrás.

A posição originária da FUP, que tem sido reafirmada a cada congresso, é de negação da terceirização, respaldada na constatação de que os processos de terceirização na Petrobrás, por estarem preocupados apenas com a redução de custos, tem acarretado a precarização das condições de trabalho, tanto do efetivo próprio, que vem perdendo direitos a cada ano, como dos contratados, que até do mínimo, assegurado em lei, tem sido subtraídos. Se a situação fosse inversa, isto é, se a terceirização fosse praticada com o objetivo de melhoria da produção, portanto, a partir de firmas especializadas que complementassem as atividades da Petrobrás e, além disso, numa situação de isonomia entre efetivos e terceirizados, a decisão política sobre a questão seria bem mais fácil, e talvez sequer fosse colocada.

O debate que a FUP tem feito nos seus congressos, é principalmente posiciona-ser contra a terceirização.

... nossa posição é contrária a terceirização porque, na nossa avaliação, no Brasil existe simplesmente a visão da terceirização como precarização das relações de trabalho, através da redução de custos. Se você tem uma atividade que é de apoio, ou intermediária, como manutenção na área de refino, ou atividades de perfuração ou de completação de poços, na área de exploração e produção, feitas por firmas especializadas, que complementam a atividade da Petrobrás, mas que esses trabalhadores tenham uma condição de trabalho igual aos trabalhadores da Petrobrás, não haveria problema a gente ter uma decisão política.

Como as condições ideais não existem, a questão está posta. Não obstante, a discussão sobre o que é passível ou não de terceirização na indústria do petróleo nunca foi enfrentada adequadamente pelo movimento sindical petroleiro, como revela o depoimento abaixo. Existem várias visões em relação à esse tema, cada uma delas refletindo o pensamento de uma determinada corrente sindical. Apesar disso, algumas concordâncias podem ser identificadas, tais como: atividade fim, como a operação, e atividades meio-fim, como manutenção, segurança industrial, controle de emergências, saúde ocupacional, entre outras, não são passíveis de terceirização. Sobre as obras civis, que são atividades especializadas e de caráter episódico, parece existir uma concordância que devem continuar terceirizadas. As discordâncias começam a se manifestar quando se tomam as áreas de apoio indireto à

produção, tais como alimentação, vigilância, serviços de consultoria, engenharia, entre outras, de maneira que não há uma decisão clara, fundamentada que estabeleça limites sobre o que deve ou não ser terceirizado. A resistência, a dificuldade em assimilar tal questão por parte do movimento sindical talvez se deva ao fato de que a terceirização, apesar de não ser um fenômeno novo na indústria do petróleo, adquiriu, sobretudo a partir dos anos 90, uma dimensão inusitada, surpreendendo e até certo ponto paralisando, pelo menos inicialmente, o movimento sindical.

Essa discussão nunca foi feita de forma muito clara. Eu acho que tem diversas visões que permeiam o movimento sindical, com setores, inclusive, que não concordam com a inclusão desses trabalhadores na luta sindical, por entenderem que são serviços temporários. Não houve até hoje, não se sentou até hoje, tem uma certa resistência em se definir claramente quais são as áreas que a gente estaria dizendo o seguinte: essa área aqui é passível de ser terceirizada, como a questão, por exemplo, obras civis, não tem sentido, na minha visão, você ter contratados próprios para fazer obras civis. Eu acho que esse é um ponto que seria de fácil assimilação, porque as pessoas entrariam lá, trabalhariam, montariam a obra e iam para outra obra. O que tem um pouco de diferença é com relação as atividades-meio. Atividades fim não têm nenhum problema. O pessoal entende que a atividade fim não pode ser terceirizada. Então a operação, a manutenção que é uma atividade meio-fim, essas atividades há consenso nas correntes do movimento sindical petroleiro que não podem ser terceirizadas. Começa a pegar um pouco na área de saúde, de alimentação, vigilância, de serviços de engenharia, de consultoria. Essa discussão é muito complexa, o movimento sindical está assimilando agora isso.

O depoimento abaixo introduz um outro critério que poderia ser considerado no julgamento da admissibilidade da terceirização, que é o de atividade permanente x ocasional. De fato, não é raro encontrar trabalhadores de empreiteiras que há anos vem prestando serviços à Petrobrás na mesma função, embora periodicamente mudem de contrato. Tal fato confirma a existência de uma atividade permanente, apesar de não estar inserida entre as atividades-fim. Esse critério, inclusive, é melhor assimilado pelo movimento sindical que o da atividade fim-meio, quando se trata de estabelecer parâmetros sobre o que é passível ou não de terceirização.

Não existe um conceito sobre qual atividade pode ser terceirizada. Alguns companheiros defendem que atividades tipo limpeza industrial, limpeza predial, limpeza de tanques, limpeza de trocadores de calor, manutenção, pudessem estar sendo feitas por firmas terceirizadas. Só que alguns outros companheiros defendem que essas atividades devem também ser primeirizadas, porque são atividades, que embora não sejam atividade fim, mas ao longo dos 365 dias do ano tem sempre em várias regiões do país.

Resumindo, a questão da admissibilidade da terceirização está colocada para o movimento sindical petroleiro, já que os processos de terceirização na Petrobrás são

motivados basicamente pela redução de custos. Por outro lado, essa discussão ainda não foi adequadamente enfrentada pelo movimento sindical petroleiro, não obstante já existam algumas concordâncias entre as diferentes correntes sindicais.

7.2.2 A terceirização da manutenção

A Petrobrás, no passado, possuía trabalhadores próprios para praticamente todas as suas necessidades, tais como o transporte de trabalhadores, a limpeza industrial, predial e até a alimentação. Com o tempo, ela foi se desvencilhando dessas atividades e, mais recentemente, a própria atividade de manutenção passou a ser externalizada.

... a Petrobrás, no passado, tinha desde ônibus próprios para transportar seus funcionários até trabalhadores na área de alimentação e uma série de outras atividades, limpeza industrial e predial. Enfim, basicamente todas as atividades eram primeirizadas. Depois de um tempo ela começou a terceirizar...

A manutenção, por exemplo, funcionava em horário administrativo, onde concentrava boa parte de seu efetivo, porém tinha uma equipe de manutenção em turnos, destinada ao atendimento de pequenas emergências. A política de manutenção da Petrobrás, entretanto, optou, motivada pela redução de custos, pela extinção da manutenção em turnos, tomando, em função disso, duas decisões compensatórias. Em primeiro lugar, o trabalhador da manutenção (do quadro próprio) permaneceria de sobreaviso para atender qualquer chamado da refinaria. Nesse caso, os terceirizados da manutenção estariam excluídos, em razão do fato de serem contratados para executar tarefas específicas. Em segundo lugar, o trabalho do operador seria “enriquecido”, de modo a absorver a resolução de problemas menores de manutenção. Temos aí, portanto, uma situação de intensificação do trabalho do operador em decorrência da externalização de atividades da manutenção.

A Petrobrás tinha a manutenção no horário administrativo que concentrava 90 a 95% do pessoal, mas tinha uma equipe de manutenção em plantão, mecânicos, eletricitas, caldeiros pra atender a pequenas emergências durante os turnos. Hoje, praticamente acabou com isso. A refinaria Duque de Caxias foi a última, inclusive, por ser a mais complexa, a ter sua equipe de manutenção em turnos retirada. Então, se durante o turno acontece algum problema, o trabalhador é convocado em casa, eles ficam em regime de sobreaviso e, portanto, não trabalham diretamente nas unidades. Então, com a saída desses trabalhadores de turno, o trabalhador de operação foi sendo qualificado a fazer pequenos trabalhos de manutenção que eram feitos pelo pessoal da manutenção. ...uma política da Petrobrás, porque o custo, eles diziam, o custo da manutenção em turnos é muito alto, por conta de pagar adicionais. Os trabalhadores de manutenção não fazem isso porque eles são contratados pra fazer um trabalho específico, você não vai tirar ele lá de um trabalho que está fazendo pra trabalhar, ou seja, a unidade para e espera amanhecer o dia pra se fazer o reparo

ou o ajuste. Então a polivalência da atividade do operador também se deu com a saída da manutenção de turnos.

Por outro lado, não foram apenas objetivos econômicos que determinaram a externalização da manutenção. De acordo com os depoimentos abaixo, objetivos políticos, de quebra de uma fração organizada dos trabalhadores, cuja participação ativa na luta sindical incomodava à direção da empresa, se somaram aos econômicos para justificar a externalização da manutenção. A esse respeito, Druck (1999) lembra que a área de manutenção é constituída, em grande parte, por trabalhadores que possuem um ofício, um trabalho que pressupõe um contato direto com o campo, os instrumentos e equipamentos de trabalho, além de uma atividade manual qualificada. Essas características fizeram com que esses trabalhadores resistissem, bem mais que outros, às práticas tayloristas/fordistas de gestão e organização do trabalho nas fábricas.

Na medida que nós tínhamos na REDUC 2700 pessoas, 1000-1500 eram da área de manutenção. E sempre foi pra nós um setor bastante organizado no aspecto sindical, da luta sindical.

... a Petrobrás ela substitui o trabalhador que tinha uma atividade política, consciente, por um trabalhador terceirizado. Numa paralisação da Petrobrás hoje, você para a operação, mas não para a manutenção, porque esses trabalhadores que antes eram da Petrobrás e também paravam, não param mais porque está toda com firma terceirizada. Fragmentou sim a organização dos trabalhadores

Entretanto, na medida em que a terceirização na manutenção foi se consolidando, os problemas foram surgindo em várias dimensões, na qualidade dos serviços prestados, no número elevado de acidentes com terceirizados, entre outros, de tal sorte que a Petrobrás hoje já cogita a possibilidade de “primeirizar”, ou seja, de retornar ao seu controle atividades hoje terceirizadas, especialmente a manutenção. De uma certa forma, esse processo já foi deflagrado, de acordo com o depoimento abaixo, através da redução do número de contratos de manutenção. Na visão dos terceirizados, entretanto, como vimos no capítulo anterior, a redução dos contratos de manutenção, por não estar redundando em incorporação de efetivos, representa mais uma expressão da política de redução de custos.

.. ela (a Petrobrás) assinala de primeirizar algumas dessas atividades que ela vinha terceirizando. Foi sinalizado pela empresa e a gente vê que muitos contratos estão se reduzindo na área de manutenção. Então, na área de manutenção, principalmente, eu posso dizer que ela está fazendo uma reavaliação.

Outras pressões, decorrentes das normas internacionais do tipo ISO, da participação da Petrobrás em prêmios nacionais de qualidade, entre outras, colocam a necessidade de um

outro tipo de relação contratante-contratadas. A implementação de um sistema de gestão que integre dimensões como saúde, meio-ambiente e segurança industrial, como vimos no capítulo V, exigem a superação da abordagem segmentada (efetivo-terceirizado) que ainda caracteriza a gestão nessas áreas.

E aí já falam em primeirização. O superintendente de RH da Petrobrás falou numa mesa e em entrevista à Folha Dirigida na possibilidade da primeirização. Então eles também estão preocupados com isso, com a questão das certificações, tanto certificações de qualidade, a série ISO 9000, como também as de meio-ambiente ISO 14000. E tem também os prêmios nacionais de qualidade, que eles disputam, que tem algumas cláusulas que se referem a questão de contratadas. Então eles estão falando em primeirização...

A terceirização da manutenção se justifica não apenas por objetivos econômicos, de redução de custos, mas de quebra de uma fração organizada dos trabalhadores, com forte atuação sindical. Não obstante, os problemas gerados e a pressão de normas internacionais, têm levado a empresa a reavaliar a sua política de contratação nessa área. Hoje já se fala em primeirização, em retorno ao controle da contratante de áreas anteriormente terceirizadas.

7.2.3 A discussão sobre o conceito de petroleiro

O avanço da terceirização levou os sindicatos de petroleiros a um outro tipo de postura em relação aos terceirizados, que passaram a admitir, a partir de então, não apenas a possibilidade de incorporá-los às suas bases, mas de refletir essa representação na direção sindical. O próprio conceito de petroleiro, tradicionalmente identificado ao empregado da Petrobrás, foi reformulado, passando a abranger todo trabalhador que desenvolva a sua atividade numa planta petrolífera. Embora, no geral, essa concepção seja pacífica no movimento sindical, algumas restrições são levantadas no que tange a sua abrangência. No depoimento abaixo é possível perceber um desses argumentos, ou seja, algumas atividades terceirizadas, a exemplo de alimentação, transporte, limpeza predial, por não serem específicos do setor petróleo, estariam fora do conceito de petroleiro.

A gente tem um conceito geral, que foi aprovado no congresso, de que transpôs os portões da refinaria, esse trabalhador é petroleiro, independente da atividade que ele exerça. Da minha parte, existe uma discordância em relação a esse conceito. Tem atividades que, mesmo sendo terceirizadas, elas são atividades ligadas ao setor petróleo, e aí esse trabalhador pra mim é petroleiro. Eu tenho um pouco de discordância, apesar de não estar convencido, em definir como petroleiro o motorista do ônibus, o trabalhador da área de alimentação, de limpeza predial, ou seja, será que todo mundo é petroleiro, simplesmente pelo fato de trabalhar dentro de uma unidade de petróleo.

Embora o lema seja “trabalho igual, direito igual”, é preciso considerar que nem sempre o trabalho é igual, ou seja, nem sempre terceirizados e efetivos desenvolvem funções semelhantes. O fato de ignorar essas diferenças dificulta, inclusive, o próprio processo organizativo, como leva a crer os depoimentos abaixo.

Você veja que é uma contradição a organização dos trabalhadores terceirizados. Trabalho igual, direito igual, mas nem sempre o trabalho é igual. Você quer que todos os trabalhadores dentro da refinaria sejam petroleiros, eu acho que cria uma dificuldade pra organizar os trabalhadores, não que você não possa organizar, mas tratar diferentes como se fossem iguais, há um prejuízo na organização.

... há uma relação que é diferenciada, porque o trabalhador de firma terceirizada de limpeza predial, ou de alimentação, ou motorista, a mesma atividade que ele exerce dentro de uma refinaria, ele exerce numa Bayer, nas Casas Sendas, ou em qualquer empresa. Então é diferente, eu considero que é um trabalhador que não pode ser chamado de petroleiro. Não quer dizer que é um corporativismo, é marcar diferença.

Talvez o segmento da indústria do petróleo onde a situação “trabalho igual, direitos iguais” se aplique sem grandes problemas seja o de Exploração e Produção, pois nele se encontra, com frequência, petroleiros e terceirizados realizando as mesmas atividades. No caso do refino, entretanto, a terceirização assumiu contornos diferentes, já que a atividade fim, a operação, permanece, ainda, sob controle de empregados da Petrobrás. A semelhança de funções é mais fácil de ser encontrada, no caso do refino de petróleo, na área de manutenção.

... você percebe que a depender da área do setor petróleo, tem diferenças. A área de exploração e produção é mais bem entendida porque nessa área há trabalhadores terceirizados que já exercem a mesma atividade do petroleiro da Petrobrás. Esses trabalhadores têm uma visão da terceirização diferenciada do trabalhador de refino, cuja atividade fim não têm terceirizado, tem mais é na atividade de manutenção.

Enfim, a revisão do conceito de petroleiro, que passou a abranger qualquer trabalhador que exerce a sua atividade numa planta petrolífera, é uma das respostas do movimento sindical ao avanço da terceirização. Há, entretanto, críticas quanto à sua abrangência, ou seja, as atividades terceirizadas que não são específicas da indústria do petróleo deveriam estar fora desse conceito. Por outro lado, a homogeneização, o não reconhecimento das diferenças entre as funções que essa concepção de petroleiro sugere, acarreta dificuldades ao processo organizativo dos terceirizados.

7.2.4 As mudanças com a quebra do monopólio

A terceirização e, mais recentemente, a quebra do monopólio estatal do petróleo tem levado os sindicatos de petroleiros a uma reavaliação profunda de seu papel. Como vimos, o avanço da terceirização permitiu uma revisão no conceito de petroleiro, de modo a admitir todos aqueles que exercem sua atividade numa planta petrolífera. Atualmente, com a entrada de novas empresas, nacionais e estrangeiras, em decorrência da desregulamentação no setor petróleo, outras categorias de trabalhadores podem se integrar à base petroleira. Por conseguinte, os sindicatos de petroleiros deverão, doravante, dividir sua atenção entre os trabalhadores próprios da Petrobrás e de outras empresas mãe, e os trabalhadores terceirizados. Além disso, tal mudança se realiza em meio a uma série de dilemas, tais como: lutar contra a terceirização, mas incorporar os terceirizados; lutar contra a quebra do monopólio, mas incorporar os trabalhadores das novas empresas.

... esse processo da quebra do monopólio faz com que vá entrar uma porrada de empresas, aí você vai ser o sindicato da Petrobrás?

... porque hoje tem um problema: as diretorias dos sindicatos são formadas basicamente por empregados da Petrobrás. Eu não tenho dúvidas que vai ter trabalhadores da Texaco, da YPF, fazendo parte da direção do sindicato. E se não fizer isso o sindicato está errado.

.. com a questão dos pólos petroquímicos poderem estar produzindo derivados de petróleo, vai ficar cada vez mais tênue essa coisa de quem é petroleiro. Então ele vai ser petroquímico, petroleiro, o que é que ele vai ser. Isso é uma questão preocupante.

De acordo com o depoimento abaixo, se os sindicatos de petroleiros não acompanharem essas transformações, promovendo os ajustamentos que forem necessários, a sua sobrevivência institucional estará ameaçada. Além disso, a omissão em relação a essas novas categorias de trabalhadores poderá levar a conseqüências do tipo: a consolidação da influência de sindicatos inoperantes, como os que, em geral, representam os terceirizados e a formação de novos sindicatos, esfacelando ainda mais a luta dos trabalhadores.

Pra mim o que está empurrando o movimento sindical para essa discussão é a constatação, no caso da Petrobrás, que é a empresa maior, majoritária, um paradigma, de que em algumas unidades da Petrobrás tem três terceirizados para um próprio, quer dizer é uma realidade que não dá para esconder. É você achar que vai fazer política só para aquele contratado próprio, você está dando um tiro no pé. Eles estão crescendo e se a gente não correr atrás rapidamente, não trazer esses trabalhadores para o nosso meio, ou eles vão manter-se nos sindicatos de fachada, ou até poderão construir uma federação paralela, daqui a pouco isso pode acontecer.

E aí eles vão dizer o seguinte: os petroleiros nunca nos atenderam, nunca ligaram pra nós, nunca tiveram uma política, a gente tem que ter essa política, então o que eu acho que está acontecendo é que isso está empurrando o movimento sindical por uma questão de sobrevivência. Mais alguns anos se a gente continuar omissa, primeiro que pra mim é uma questão de classe e é uma questão de sobrevivência da instituição, da entidade, aí tem que fazer alguma coisa.

A quebra do monopólio deverá ocasionar, inclusive, mudanças na própria estratégia de terceirização da Petrobrás, balizada essencialmente pelo critério de atividade fim-meio. Significa dizer que, atividades consideradas fim, especialmente na área de exploração e produção, poderão ser transferidas à outras empresas dependendo de sua conveniência. Na área de refino, entretanto, segundo o depoimento abaixo, esse tipo de encaminhamento ainda demora um pouco, embora já se coloque como uma possibilidade.

... são duas coisas que a Petrobrás hoje tem como desafio, que é trabalhar num setor que antes era exercido através de monopólio e que hoje não é mais. E ela vai ter, assim, um leque de oportunidades de abertura, de fazer parcerias com outras empresas do setor petróleo, ela pode nesse momento fazer a terceirização de algumas atividades que na indústria do petróleo são consideradas atividade fim. Por exemplo, ela pode pegar aqueles campos marginais, cuja produtividade, em função do tempo, está em declínio e entregar para serem administrados por pequenas empresas, nacionais ou internacionais e trabalhar nos chamados campos gigantes, na Bacia de Campos, na Bacia de Santos. Então, a tendência da empresa é sublocar ou entregar a terceiros. No refino acho que demora um pouco ainda a abertura de mercado à outras empresas.

Em síntese, um dos efeitos da quebra do monopólio é o provável alargamento da base petroleira, a partir da inclusão dos trabalhadores das novas empresas petrolíferas, o que implica que o sindicato dos petroleiros, doravante, deverá dividir sua atenção com os empregados da Petrobrás e de outras contratantes e os terceirizados. Por outro lado, a quebra do monopólio, acarretará mudanças na estratégia de terceirização da companhia, já que, em alguns casos, atividades consideradas fim serão transferidas à outras empresas.

7.2.5 A resistência dos sindicatos e dos efetivos

O trabalho dos Sindipetros junto aos terceirizados despertou uma forte resistência tanto da parte dos efetivos, como das próprias lideranças sindicais. No primeiro caso, era como se, tomando de empréstimo a expressão do depoimento abaixo, o terceirizado estivesse “... caindo pela janela dentro do trabalho dele”. A terceirização, pela forma unilateral em que foi implantada, estaria sendo a responsável por uma convivência incômoda entre trabalhadores com estatutos, histórias e condições radicalmente diferentes. Tal proximidade,

inclusive, sendo percebida pelo efetivo como uma ameaça ao seu emprego. Da parte do movimento sindical, havia o receio de, ao admitir terceirizados em suas bases, estar endossando um processo sob o qual já havia uma posição coletiva contrária. Com o passar do tempo, entretanto, e com o avanço da terceirização, algumas dessas resistências foram abrandadas, especialmente da parte das lideranças. A idéia de que o que deve ser combatido é o sistema, e não a sua vítima, o trabalhador terceirizado, foi gradualmente penetrando no movimento sindical e conduzindo-o a um novo patamar, tanto em termos de concepção como de ação sindical.

Há uns anos atrás, 8-9 anos, a resistência era muito grande em envolver esse pessoal. No caso da Petrobrás, algumas pessoas vêem terceirizados como inimigos, como se tivessem caindo pela janela dentro do trabalho deles, quando o que falta enxergar é que um trabalhador como ele também. O que tem que ser combatido é o sistema, não as pessoas que estão trabalhando, procurando viver.

... na década de 90, quando se falava em envolver os trabalhadores terceirizados, trazê-los para a organização sindical, havia um medo de fazendo isso estar avalizando esse processo, quando a nossa tese era a seguinte: na medida em que você conseguir conquistas pra esses trabalhadores, que se não forem iguais mas forem muito próximas dos trabalhadores próprios, não faz mais sentido ter a terceirização do ponto de vista do capital, a não ser por um aspecto que muitas vezes se esquece: a terceirização não é questão somente econômica, até porque tem terceirizações que custam mais caro, mas tem a questão política, de fragilizar o movimento sindical e eles fazem questão de pagar por isso .

... há uma resistência grande, alguns setores não conseguem lidar direito com isso, por achar que estão avalizando, aquele trabalhador não é igual a ele, tem que ser tratado de forma diferenciada.

Um outro fator que colaborou no abrandamento da resistência sindical foi a tomada de consciência de que ao crescimento da terceirização correspondia um outro processo: o de precarização do próprio efetivo. Um horizonte portanto de “nivelamento por baixo”, de perda de conquistas por parte do efetivo, fez com que o movimento sindical “acordasse” para o perigo de “fechar os olhos” à realidade.

... a gente reconhece que a categoria petroleira, ela tinha 98% do seu contingente ligado a Petrobrás, 2% eram de subsidiárias e empresas petroleiras privadas. E nós sempre fomos muito corporativos, ou seja, como trabalhador da Petrobrás eu não quero saber o que acontece com os trabalhadores terceiros. Com o incremento da terceirização percebeu-se que a Petrobrás estava, também, precarizando as relações de trabalho dos petroleiros da Petrobrás. Aí os sindicatos começaram a perceber isso e começaram a se organizar para contrapor.

No caso dos efetivos, ao que parece, a forte resistência manifestada a princípio reduziu-se ao longo do tempo, embora não tenha desaparecido. Também aqui, a consciência de que a precarização do terceirizado e do efetivo eram processos simultâneos, embora em níveis diferentes, permitiu o arrefecimento da resistência. A tarefa sindical de convencimento do efetivo de que, conforme descreve o depoimento abaixo, “o trabalhador da Petrobrás é tão operário quanto o trabalhador terceiro” foi bastante facilitada por essa tomada de consciência.

... então, o desafio que se coloca é dizer que o trabalhador da Petrobrás é tão operário quanto o trabalhador terceiro. É o desafio que a gente tem, e isso diluiu-se bastante pela precarização das próprias condições de trabalho do trabalhador da Petrobrás, em termos de salário. A gente tinha uma brutal diferença que hoje já não tem.

No entanto, transformar essa consciência por parte do efetivo em engajamento na luta dos terceirizados ainda está por vir. A situação inversa, isto é, de engajamento dos terceirizados na luta dos petroleiros é muito mais freqüente.

... o trabalhador da Petrobrás olhava o trabalhador terceirizado lá de cima. Se o trabalhador terceirizado entrasse na unidade dele pra tomar água, não, vai tomar água no bebedouro lá de fora, aqui é só pra petroleiro. De uns tempos pra cá, com o avanço da terceirização nas instalações da Petrobrás, o próprio trabalhador foi tomando contato com a realidade e se ele não se preocupasse seria substituído por um trabalhador terceiro. Agora, daí a se engajar efetivamente na discussão, há muita dificuldade de envolver trabalhadores da Petrobrás na mobilização de trabalhadores terceiros. O contrário é mais fácil. Se chamar uma mobilização dos trabalhadores da Petrobrás, chamar os trabalhadores de terceiras pra se envolver é mais fácil do que o contrário.

Vimos que a resistência dos sindicatos de petroleiros em absorver a luta dos terceirizados partiu não apenas do efetivo próprio, mas das lideranças sindicais, por entenderem que, assim fazendo, estariam avalizando um processo sob o qual já tinham uma posição contrária definida. Entretanto, a consciência de que a precarização do terceirizado e do efetivo eram processos simultâneos fez com essa resistência diminuísse, possibilitando que se iniciasse um trabalho sindical junto aos terceirizados. No caso do efetivo, entretanto, a consciência dessa realidade não tem se transformado, ainda, em engajamento na luta dos terceirizados.

7.2.6 A relação com os outros sindicatos de terceirizados

O envolvimento dos Sindipetros com a questão dos terceirizados motivou-se não apenas por uma questão de princípio, ou seja, pelo entendimento de que quem trabalha numa

unidade da Petrobrás é petroleiro, mas por questões concretas, de “abandono” dos terceirizados por parte de suas representações tradicionais. De fato, em muitos casos, o que se observa, é que os trabalhadores ficam “largados” à própria sorte, tendo que administrar sozinhos os enfrentamentos com os empreiteiros e com a contratante. Esses sindicatos, em geral, só aparecem em períodos eleitorais ou em situações-limite, nas quais a sua ausência poderia repercutir negativamente na sua imagem junto à base. Ainda assim, a preocupação subjacente é perpetuar-se na estrutura sindical, assegurando a sua sustentação financeira decorrente das filiações compulsórias. Foi, portanto, também em função desse “abandono” que os Sindipetros resolveram incorporar a luta dos terceirizados.

... os trabalhadores são filiados a outros sindicatos e que, via de regra, não aparecem pra nada, a não ser para buscar uma alternativa financeira, para buscar sua sustentação. Então esses trabalhadores ficam a mingua, ficam largados...

É importante registrar, de acordo com o depoimento abaixo, que o índice de sindicalização dos terceirizados, em algumas regiões do país, supera até o dos efetivos, o que se explica pela obrigatoriedade da filiação sindical. Os terceirizados, premidos pela necessidade de trabalho, em geral não questionam esse tipo de procedimento e “assinam tudo” que lhe vier às mãos. Além disso, os acordos coletivos são negociados às escondidas, sem qualquer interferência dos trabalhadores.

... na realidade esses sindicatos nem negociam, a maioria são sindicatos pelegos. O índice de sindicalização dos terceirizados, em algumas regiões do país, é maior que o pessoal contratado, próprio. Por quê isso? Porque a empresa, ao contratar o trabalhador, ela já apresenta a ficha de filiação do sindicato respectivo, construção civil, metalúrgicos, montagem, tem vários nomes.

As próprias empresas facilitam, dirigem a sindicalização. Então a pessoa nem sabe que ela é sindicalizada, ela está desempregada, vai começar a trabalhar, assina tudo, o que parar nas mãos dela, ela assina.

O processo de incorporação de terceirizados aos Sindipetros tem suscitado, como era de se esperar, reações adversas, não apenas da parte da contratante ou das contratadas, mas da própria Justiça do trabalho que, sob o amparo de uma legislação duvidosa, tem se posicionado contrário, em diferentes circunstâncias, ao reconhecimento da representação dos Sindipetros. As contratadas, por sua vez, têm punido com demissões os terceirizados que se candidatam a dirigentes sindicais, antes mesmo que sejam confirmados enquanto tais nos processos eleitorais. Inclusive, conforme expõe o depoimento abaixo, a punição não se restringe aquele

momento específico, mas se estende no tempo e no espaço, já que a empreiteira aciona outras bases em regiões diferentes do país no sentido de barrar a entrada daquele terceirizado.

... se ele se destacasse ao fazer um embate sindical, questionando o seu patrão, não voltava mais a trabalhar. Existia, inclusive, dizem, nunca tivemos a concretização disso, que tinha um chamado cadastro de terceiros na Petrobrás que circulava em todo o país. Ele poderia ser demitido aqui da REDUC que as próprias empresas terceirizadas trabalhavam junto a Petrobrás para evitar que se ele saísse daqui e fosse pra Mauá, São José dos Campos, Bahia, mas isso nós nunca conseguimos comprovar.

Apesar dos cuidados que os Sindipetros vem tomando nos processos de filiação, seja realizando assembleias para ratificar as decisões de filiação, seja encaminhando aos respectivos sindicatos as fichas de desfiliação, ainda assim, as contratadas e os sindicatos afetados não desistem de invalidar esse processo, seja pela via jurídica, seja pela não efetivação dos descontos devidos em favor dos Sindipetros. Uma contradição entre o que preconiza a Constituição Federal e a CLT é o argumento para barrar esse processo. No primeiro caso, a livre associação sindical é assegurada, no segundo caso o que prevalece é a filiação ao sindicato da categoria. Não obstante o preceito constitucional se sobrepor a qualquer lei, não é esse o raciocínio que tem prevalecido nas decisões judiciais.

... a gente com dificuldades jurídicas, legais de estar representando-os. Quando se busca inseri-los como dirigentes sindicais temos visto casos de demissões, as empresas não reconhecem esses dirigentes sindicais como dirigentes do Sindipetro e a justiça vai nessa linha, porque a unicidade sindical não foi quebrada ainda. E há uma contradição porque a constituição fala em liberdade sindical, mas a CLT proíbe a livre associação sindical. Então muitas vezes os trabalhadores fazem assembleia, a gente faz assembleias para aqueles trabalhadores ali, eles decidem se filiar ao nosso sindicato mas a empresa não implementa o desconto.

... mesmo que não demita, não reconhece como diretor sindical e, portanto, ele fica lá fazendo um trabalho, precisa de liberação não tem, essa é uma dificuldade. Uma outra dificuldade: as empresas não recolhem e justificam: eu estou baseado aqui, eu não sou obrigado a descontar pra vocês, o sindicato de minha categoria é o sindicato de montador, sindicato de construção civil, sindicato de asseio e conservação.

De sorte que, além das dificuldades normais que envolvem o processo de unificação, como a de lidar com trabalhadores com condições e demandas bastante diferenciadas, existe o impedimento legal da representação.

7.2.7 O Acordo e o Contrato coletivos

Duas possibilidades foram cogitadas pelos entrevistados, em termos de regulação das relações trabalhistas no setor Petróleo: o acordo coletivo e o contrato coletivo.

No primeiro caso, a idéia é construir uma pauta de reivindicações dos trabalhadores terceirizados, que serviria de base a uma negociação com os dirigentes das contratadas, e do qual deveria resultar um acordo coletivo nacional, em que estariam definidos os patamares mínimos que as contratadas deveriam respeitar na construção dos seus acordos específicos. Inclusive, no V CONFUP já consta, conforme comentado anteriormente, uma proposta de acordo coletivo para os trabalhadores terceirizados. Tal encaminhamento, entretanto, já nasce bastante criticado. A primeira questão, evidenciada no depoimento abaixo, é a dificuldade de construir um acordo coletivo sem que, a priori, sejam consideradas as diferenças entre os trabalhadores terceirizados. Tal situação, portanto, torna esse tipo de iniciativa fadada ao fracasso. Aparentemente, tal previsão tem se confirmado na prática. No VI CONFUP, por exemplo, não consta qualquer avaliação sobre a proposta de acordo coletivo dos terceirizados apresentados no V CONFUP. O caminho mais sensato seria construir diferentes pautas a partir da natureza das atividades terceirizadas. No entanto, não foi esse o encaminhamento aprovado no congresso dos petroleiros.

...a idéia que o congresso apontou é fazer um proposto de acordo coletivo pra firma terceirizada, tirar uma pauta de reivindicação pra todo o país e aí um dos erros que nós cometemos foi tirar uma pauta pra todos os trabalhadores, seja o que trabalha na área de alimentação, na área de manutenção, na área de vigilância, na área de transporte, ao passo que eu acho que se deveria ter eram várias pautas de acordo com as atividades. O congresso encaminhou diferente, vamos trabalhar nesse sentido.

Como é que você vai tratar o salário de uma firma de desenho que presta serviços à Petrobrás, que é um trabalhador mais qualificado e com o salário lá em cima, e um que exerce sua função em atividade predial, de limpeza. É meio complicado você conseguir conversar isso num acordo coletivo só.

Uma outra perspectiva que se coloca é do contrato coletivo do setor petróleo, em cuja construção estariam envolvidas as empresas mãe e as contratadas, e que estabeleceria patamares mínimos, sob os quais seriam formulados os acordos específicos, porém essa, ao que parece, é uma possibilidade pouco provável num curto prazo.

Nós estamos buscando o contrato coletivo no setor petróleo, que envolveria não só a Petrobrás, mas as demais empresas mães. Então têm dois extratos, as empresas mães, as contratantes no setor petróleo, e as contratadas.

No entanto, conforme revela o depoimento abaixo, se o paradigma que deve presidir a construção do contrato coletivo é o acordo coletivo da Petrobrás, já se colocaria, de início, um grande empecilho, já que é grande discrepância entre a condição do empregado da Petrobrás e das contratadas.

Agora, a gente evolui no setor petróleo como um todo para o contrato coletivo nacional. E aí você tem que definir um patamar mínimo, o acordo coletivo da Petrobrás é o paradigma para as relações de trabalho. A partir do acordo coletivo da Petrobrás você teria o acordo coletivo nacional com todas as firmas do setor petróleo. Eu acho que aí depois você definiria jornada de trabalho, piso salarial, os adicionais de quem trabalha no setor petróleo e depois você faria acordos específicos com as empresas a partir desse contrato coletivo .

Uma das razões que dificulta o avanço da proposta do contrato coletivo é o fato de que o acordo coletivo da Petrobrás, pela quantidade de trabalhadores que envolvem e pela sua complexidade, consome as atenções dos sindicalistas durante boa parte do ano. Em função disso, as questões dos terceirizados vão sempre ficando para um segundo plano.

A gente tem uma dificuldade que é quando vem o acordo coletivo da Petrobrás, a gente paralisa todas as atividades e fica a disposição da campanha. Mas no futuro a gente quer evoluir para um contrato coletivo, deixando a cada sindicato fazer as suas negociações com as firmas de acordo com o caráter mais específico de cada uma delas.

Vimos que as duas propostas colocadas em termos de regulação das relações de trabalho no setor petróleo são o acordo coletivo dos trabalhadores terceirizados e o contrato coletivo. No primeiro caso, estariam definidos critérios mínimos que orientariam os acordos específicos com as empreiteiras. O contrato coletivo, por sua vez, envolveria tanto os trabalhadores das empresas mãe como das contratadas e, também, estabeleceria critérios mínimos para negociações específicas. A dificuldade, nesse caso, é que o patamar mínimo proposto é o acordo coletivo da Petrobrás, cuja situação, em relação à das contratadas, é bastante diferenciada. Apesar de tudo, não há indícios, pelo menos a curto prazo, de que tais propostas se transformem em realidade.

7.2.8 Os Sindipetros e as demandas dos terceirizados

O processo de incorporação dos terceirizados aos sindicatos de petroleiros tem, obviamente, ampliado às suas responsabilidades, porque se trata de atender a duas frações de trabalhadores em condições bastante diferentes. No caso dos efetivos, a negociação se dá num determinado patamar, onde as condições básicas já estão atendidas. No caso dos terceirizados,

ao contrário, os itens que predominam são justamente os básicos, ou seja, alimentação, condições de higiene, equipamentos de segurança, entre outros. Esse, portanto, tem sido um problema para os sindicatos de petroleiros. O volume de demandas dos terceirizados é alto, em razão do desrespeito escandaloso das empreiteiras ao mínimo que a legislação exige, o que requer, por sua vez, uma estrutura, recursos humanos e materiais suficientes para atender essa demanda, numa situação em que a incorporação dos terceirizados tem gerado uma contribuição financeira insignificante.

... realmente a coisa é difícil, é complicada, a demanda é muito grande e são demandas diferenciadas. Por exemplo, a gente tem questões ligadas aos terceirizados que são questões básicas, primárias, caso de alimentação, acomodação.

Isso é uma realidade e o sindicato tem que se voltar, às vezes, ele que já estava num patamar alto ao negociar, no caso da Petrobrás, estar negociando outras questões num patamar inferior, inferior entre aspas, tem que voltar pra trás um pouco pra discutir alimentação, água potável, condições de higiene, discutir condições básicas, questões que pra nós estão mais ou menos claras e para eles continua muito distante, o sapato, muitos trabalham de chinelo, tênis, então essa é uma dificuldade da visão sindical ter que trabalhar questões mais básicas, mais primárias, para depois, num segundo momento trazê-los a um patamar próximo para conseguir conquistas pra todo mundo. Eu vejo isso como dificuldade. E aí isso demanda material humano, recursos financeiros, precisa ter um físico, uma salinha, um local, uma pessoa que possa estar acompanhando isso, que seja um elo de ligação, e aí se criam comissões de trabalhadores terceirizados, ou mesmo secretarias.

É nesse sentido que os Sindipetros tem se colocado como tarefa principal assegurar aos terceirizados condições mínimas de trabalho. Não há a pretensão, pelo menos a princípio, de igualá-las com as dos efetivos, o que seria utópico na presente conjuntura. Isso seria tarefa de uma etapa posterior, quando o básico estivesse assegurado.

... o papel do sindicato dos petroleiros é garantir minimamente os direitos dos trabalhadores terceirizados, não é nem querer que esses trabalhadores se igualem ao trabalhador da Petrobrás, mas que tenham o mínimo: direito ao adicional de periculosidade, a assistência médica, a condições mínimas de organização, a CIPA, a EPI, se eles estão chegando em que tipo de condução, como eles estão se alimentando.

Vimos que a incorporação dos terceirizados aumentou significativamente as responsabilidades dos sindicatos de petroleiros, já que estes terão que atender dois segmentos de trabalhadores em condições bastante diferentes. No caso dos efetivos, o básico está assegurado e, portanto, a tarefa é avançar nas conquistas existentes, no caso dos terceirizados, a luta é por assegurar o básico. O incremento nas demandas, por sua vez, exige uma adequação na estrutura sindical de modo a destinar recursos humanos, materiais

especificamente voltados às questões dos terceirizados, numa situação em que é insignificante a participação financeira decorrente de suas filiações.

7.2.9 A Secretaria de Empreiteiras

Uma das decisões do IV CONFUP (1998) foi a criação da Secretaria de Empreiteiras na estrutura da FUP. Tal decisão, no entender de um de seus dirigentes, teve um caráter afirmativo, de manifestar para o conjunto da categoria a importância dessa discussão. Ao mesmo tempo, respondeu a necessidade de instituir um espaço de discussão, de aglutinação, no qual as outras secretarias transitassem livremente e apoiassem segundo suas especificidades. Por outro lado, tal secretaria é percebida como algo provisório, cuja existência estaria condicionada a implementação do contrato coletivo, quando então não faria mais sentido esse tipo de compartimentação.

.... a gente criou a secretaria de terceirizados, que eu considero um avanço, apesar de que deve ser uma etapa de transição, porque na medida em que nós construirmos o contrato coletivo, talvez não seja necessário ter uma secretaria específica pra isso...

...é uma questão afirmativa, você garantir um espaço de discussão. Se você cria um pólo, você aglutina, as demais secretarias apóiam, a formação, a saúde, a imprensa, o jurídico, mas eu acho que no futuro, se nós conseguirmos avançar nessa discussão, talvez não haja necessidade de segregação..

Atualmente, na composição da FUP, não existem ainda diretores sindicais terceirizados, embora essa possibilidade esteja sendo analisada e, se espera, seja uma realidade em breve. No entanto, o importante, segundo o depoimento abaixo, é que a secretaria de terceirizados não seja encarada como uma propriedade do terceirizado, que somente ele poderia fazê-la funcionar. Ao contrário, seria estratégico que na secretaria de empreiteiras, estivessem presentes tanto representantes de efetivos como de terceirizados. Desse modo, reduzir-se-ia o risco de criar mais uma ilha na estrutura sindical, uma espécie de depósito de todas as questões dos terceirizados.

...eu acho que não necessariamente o trabalhador terceirizado deva ocupar aquela secretaria, ele pode até estar em outra. A questão tem ser de todo mundo, porque tem outro risco que é o de segregar, novamente, só que com status. De repente ele fica lá com as tarefas dele e não se envolve, é necessário que os outros se envolvam, que tenha um petroleiro das empresas mãe e um petroleiro das empresas contratadas.

Uma das atribuições da Secretaria de Empreiteiras, definidas no estatuto da FUP, é a criação de um cadastro nacional das empresas prestadoras de serviço na indústria do Petróleo,

que, entretanto, não foi concretizado até o presente. Não obstante, em sindicatos como o SINDIPETRO-RJ, já se pode fazê-lo, no caso envolvendo as empresas do Rio de Janeiro, e a partir de indicadores do tipo: CGC, nomes dos proprietários das empresas, os seus controladores, a natureza do capital (se privado nacional, privado internacional), área de atuação, etc. Porém, essa é ainda uma iniciativa isolada. O objetivo é que, num primeiro momento, os sindicatos construam os seus bancos de dados, para em seguida, centralizar essas informações no banco de dados da FUP

Uma outra tarefa envolveria o conhecimento do quantitativo de trabalhadores por atividade e empresa, o que facilitaria enormemente o trabalho com os terceirizados, porque se disporia de um mapa detalhado da situação das prestadoras de serviço. No entanto, são muitas as dificuldades para obtenção desses dados, como demonstra o depoimento abaixo.

... o passo mais difícil é você saber quantos trabalhadores tem nessa atividade, porque as empresas sonegam essas informações, tanto as contratadas, como as contratantes. A gente tem dificuldade de saber exatamente o número, a gente avalia em função de informações, de dados, documentos que chegam e pela própria observação.

Vimos que a criação da secretaria de empreiteiras foi uma medida importante que o movimento sindical petroleiro tomou, tendo em vista a constituição de um espaço que encaminhasse a discussão das questões dos terceirizados. Entre as atribuições dessa secretaria, destaca-se a criação de um cadastro nacional de empresas prestadoras de serviço na indústria do petróleo que, entretanto, ainda não se tornou realidade. A expectativa é que, com esse cadastro, o trabalho com os terceirizados possa adquirir uma outra qualidade. Ao mesmo tempo, a existência dessa secretaria é encarada como algo provisório, até que o contrato coletivo se torne uma realidade, circunstância em que deixa de ter sentido esse tipo de segmentação.

7.2.10 Plenária Estadual Ampliada dos Trabalhadores Terceirizados

O V CONFUP (1999) propôs a realização de plenárias estaduais com o objetivo de construir uma pauta de reivindicações que seria referendada por uma plenária nacional dos trabalhadores terceirizados.

A plenária do Rio de Janeiro foi realizada em 11 de setembro de 1999. Um fato interessante que marcou a sua preparação foi o interesse manifestado por vários Sindipetros em participar da plenária. Por conta disso, cogitou-se até a possibilidade de dar um caráter nacional a essa plenária, idéia que, entretanto, não foi adiante devido a discordância de alguns

Sindipetros. Decidiu-se, então, em função desse interesse transformá-la em Plenária Estadual Ampliada sobre o Direito dos Trabalhadores Terceirizados. Vale registrar, conforme o depoimento abaixo, que o Rio de Janeiro, embora extrapolando o prazo estabelecido pelo V CONFUP, foi o primeiro Estado a tomar tal iniciativa.

As plenárias estaduais deveriam acontecer até 30 de agosto de 1999 e a plenária nacional até 30 de setembro. O congresso fixou datas humanamente impossíveis. Só o Rio de Janeiro tomou a iniciativa de fazer essa plenária e aí deu-se um fato que nos deixou bastante satisfeitos, é que vários outros estados quiseram se agregar. Daí se transformou numa plenária estadual ampliada. Num determinado momento, chegou-se a cogitar de fazer uma plenária nacional, mas acabou não acontecendo porque muitos sindicatos não participaram.

A idéia era construir uma pauta que fosse incorporada à proposta de acordo coletivo da Petrobrás, e na qual ficasse explícito que toda empreiteira, no instante em que assinasse um contrato com a Petrobrás, seria obrigada a cumprir os itens do acordo coletivo que lhe dissessem respeito.

... fazer a plenária de forma que ela tirasse uma pauta que seria entregue a todas as empreiteiras e à Petrobrás com a exigência de ser uma campanha comum, de diretos e indiretos, e que ela incluísse os principais pontos daquela pauta ou até toda a pauta no contrato novo, ou seja, como condição primeira para qualquer empresa ganhar uma contratação é garantir que elas assinem o protocolo.

... é uma batalha que não é fácil porque muita coisa que você tinha no contrato, a Petrobrás foi tirando. O argumento é que isso caracterizaria a responsabilidade solidária, mas eles tiraram para poder abaixar o valor do contrato. Esse não é um argumento, pois tem um companheiro lá no Rio que perdeu os dois braços e o pessoal ganhou na justiça a condição de que a Petrobrás seja considerada solidária.

Não obstante, a participação dos terceirizados foi aquém da esperada e a proposta de incluir a pauta de reivindicações dos terceirizados na proposta de acordo coletivo da Petrobrás não se concretizou. Por outro lado, a secretaria de empreiteiras da FUP não foi capaz de instituir mecanismos de acompanhamento dos acordos coletivos dos terceirizados, conforme conclusão do VI CONFUP (2000), de tal sorte que, a realização da plenária não teve a dimensão e as conseqüências que dela se esperava quando de sua proposição.

7.2.11 Ação sindical e terceirização

No que se refere à temática da saúde e segurança do trabalhador, uma série de ações tem sido propostas pelo movimento sindical, em diferentes oportunidades, no sentido de transformar essa questão em prioridade sindical. Apesar de alguns avanços, a exemplo da

criação de secretarias específicas, ainda não é uma questão de prioridade. Por exemplo, apesar da importância que os sindicatos declaram atribuir as CIPAs, ainda são raras as confirmações disso na prática, conforme admite o diretor da área da FUP:

Os sindicatos não estão priorizando a atuação das CIPAs, uma deficiência de atuação de direção sindical mesmo.

Uma proposta que tem sido historicamente defendida pelo movimento sindical petroleiro é a da CIPA unificada, através da qual efetivos e terceirizados participam na concepção e implementação da política e dos instrumentos de segurança. Tal proposta se justifica, entre outras coisas, pelo fato da CIPA da contratada ser, em geral, mais sujeita a manipulação que a CIPA da contratante. Por outro lado, embora a nova versão da NR-5 (CIPA), recomende a CIPA integrada, a Petrobrás ainda não se dispôs a adotá-la.

... é uma reivindicação nossa, já antiga, de que as CIPAs sejam feitas como unificadas, ou seja os trabalhadores próprios e contratados. Essa é uma questão que está colocada para nós, porque as CIPAs das terceirizadas costumam ser muito mais manipuladas do que as das mães.

A questão do treinamento em segurança é outro desafio que está posto. Embora o treinamento promovido pela Petrobrás seja, via de regra, mais consistente que aquele oferecido aos terceirizados, ainda assim reflete uma filosofia de segurança distante daquela que o movimento sindical preconiza. Como vimos no Capítulo V, a ideologia do ato inseguro ainda está muito presente nas práticas de segurança da Petrobrás. Ainda assim, os seus empregados tem o acesso ao básico, possibilidade que aos terceirizados é negada.

... a formação dada pela empresa ao pessoal próprio é, via de regra, mais consistente, ainda que seja numa visão diferenciada, mas por exemplo, os caras conhecem as NRs, fizeram curso de CIPA, tal. Minimamente eles têm uma noção que os terceirizados não tem, onde se faz curso de fachada. Então há uma demanda, uma defasagem muito grande.

Há, portanto, a necessidade de pensar uma estratégia de formação em segurança que poderia, na visão do diretor da área, envolver duas fases. Na primeira delas, seria proporcionada uma formação básica específica para os terceirizados, pois os empregados das contratantes, em geral, já dispõem desse básico, e, uma segunda fase, de continuidade da formação, abrangeria efetivos e terceirizados. Apesar disso, não encontrei, ao nível dos sindipetros, nenhuma iniciativa de formação em segurança que incluísse os terceirizados.

Se você faz um curso, por exemplo, em convênio com o DIESAT, cursos sobre CIPA e OLT na área de saúde, se o companheiro terceirizado vai lá, ele vai ficar perdido. A

gente tem que trabalhar uma estratégia de formação em saúde com esse pessoal, talvez em módulos básicos de informação, para que ele possa estar acompanhando, a partir dali, os demais eventos. Não concordo que haja formação separada, a não ser aquela básica.

No que se refere aos acidentes, houve uma mudança da Petrobrás, em função de denúncias dos sindicatos, nos procedimentos de registro de acidentes que até 1996, conforme o depoimento abaixo, não considerava, em suas estatísticas, os acidentes com os terceirizados. Quando isso começou a ser praticado, pode-se confirmar o que já era antes uma realidade detectada através de informações junto aos trabalhadores: a taxa de frequência e de gravidade dos acidentes com terceirizados é sensivelmente superior a dos efetivos.

No caso da Petrobrás houve mudança por conta das nossas denúncias, principalmente na área de saúde e segurança. A própria estatística que nunca levou em consideração até 95-96 os acidentes com terceirizados. A própria Petrobrás não tinha e eu acredito que eles não tivessem mesmo, se tivessem eram dados muito secretos. Normalmente não se preocupavam com isso, isso é questão da empresa contratada, não meu. A partir de 1996 você verifica que o setores especializados da Petrobrás começaram a levantar e aí se começou a ver as estatísticas e mostrou aquilo que sempre se afirmou. Quando você vê, as taxas de frequência e de afastamento de trabalhadores próprios e contratados, dá um salto de 3 para alguma coisa em torno de 10 ou 11. Então é sempre de três vezes mais, esses trabalhadores tem mais chances de se acidentarem, inclusive acidentes graves, com lesões. Então ficou a nu, essa discussão ficou a nu.

Uma denúncia feita pelo diretor da área diz respeito ao procedimento, inicialmente aplicado aos empregados próprios e depois estendido aos terceirizados, de mascarar os dados de acidentes com afastamento, com base no seguinte procedimento: um trabalhador é acidentado e o médico recomenda o seu afastamento por 20 dias. No 16º dia, quando então deveria passar a receber o seguro do INSS, ela retorna ao trabalho numa outra função (“retorno com restrição”) até que recupere as condições para reassumir as suas atividades

... hoje o que é que a Petrobrás está fazendo: para mascarar as taxas de acidentes com afastamento em função das ISOs, ela está começando a fazer com os terceirizados, o que antes fazia com o pessoal próprio. Como é que ela faz isso: o trabalhador é operador, ele quebra um braço dentro do local de trabalho, houve um acidente. Tecnicamente o médico fala assim: precisa de 20, 30 dias para repousar e normalizar sua situação. Que é que a empresa faz, os quinze primeiros dias ele fica afastado por conta da empresa, o 16º dia que deveria ir para o INSS ele volta ao trabalho em outra função chamado retorno com restrição. Então se ele é operador de campo, ele fica na sala de controle, atendendo telefone, é um descabro total, não há mais afastamentos na Petrobrás, caiu drasticamente. Ela vende isso para fora como se fosse uma política de saúde e segurança.

Esse tipo de procedimento reduziu drasticamente as taxas de acidentes com afastamento de pessoal próprio, o que resultou numa distância cada vez maior em relação aos terceirizados. Na medida em que os dados de acidentes com terceirizados passaram a ser incorporados às estatísticas da empresa, mostrou-se necessário, também, sobretudo em função das exigências das ISOs, aplicar tal procedimento junto aos terceirizados.

... aí começou a ficar muito discrepante com os terceirizados. Então, nesse ano de 99, eles começaram a intervir nas empresas contratadas para que elas façam a mesma coisa, orientadas pelo setor médico da Petrobrás. Isso é um crime do ponto de vista de saúde, porque são áreas de extremo risco e fora o fato de que o repouso para que as pessoas se recuperem da seqüela é necessário, é fundamental. E pra forçar a curva dos terceirizados cair também eles estão fazendo a mesma coisa.

No que se refere as relações de trabalho, um tipo de ação que vem sendo desenvolvida pelos Sindipetros é o acompanhamento da situação das empreiteiras no que se refere ao recolhimento de obrigações trabalhistas, tais como INSS, FGTS, entre outras. Tal medida se justifica pelo número crescente de casos de descumprimento pelas empreiteiras, inclusive, utilizando meios escusos para driblar a fiscalização da Petrobrás.

Uma outra ação que os Sindipetros tem desenvolvido é de assessoria jurídica aos terceirizados. O grande volume de ações, que traduz o desrespeito dos empreiteiros às exigências da legislação, tem levado alguns sindicatos, a exemplo do Sindipetro-RJ, a contratar profissionais voltados unicamente para dar conta dessas demandas.

... uma outra questão é dar resposta as demandas jurídicas que são muitas, muitas. Então, por exemplo, no Sindicato do Rio de Janeiro, a gente chegou a contratar um advogado que ficasse mais voltado para as questões de terceirização, porque o quadro existente anteriormente não dava conta

Prestar assessoria jurídica é, de acordo com o depoimento abaixo, uma manifestação concreta de que o sindicato encampou a luta dos terceirizados e, portanto, serve de testemunho aos outros de que a proposta de unificação não é mero discurso sem conseqüências práticas.

E nós temos que dar esse apoio, até para mostrar que nós estamos correndo atrás de vocês. E quando a gente consegue ganhos, a gente mostra, volta pra quem está na ativa, oh! tá vendo, nós estamos fazendo.

No entanto, a demanda tem crescido tanto, que se cogita atualmente de estabelecer critérios para atendimento. Por exemplo, somente poderá dispor da assessoria jurídica do sindicato aquele terceirizado que efetivar a sua filiação ao Sindipetro, ainda que o desconto não seja realizado. O importante, nesse caso, é que o terceirizado afirme, pelos canais

adequados, a sua intenção de filiação, e mesmo que esse ato não tenha, ainda, um reconhecimento jurídico, do ponto de vista político, ele é fundamental.

... só se vai entrar com uma ação na justiça se aquele grupo de trabalhadores tiver feito filiação, mesmo que não esteja descontando. Daqui a pouco você está com um escritório de advocacia, drenando todos os recursos que você tem pra isso, e sem politização. É fundamental que ele se filie, mesmo que não desconte, mas politicamente seja afirmado por eles, numa assembléia, que nós queremos estar filiados ao seu sindicato, mesmo que a gente não consiga formalizar juridicamente, mas pra nós politicamente isso foi feito, e a partir daí é filiado.

O crescente espaço dedicado às denúncias sobre a terceirização nos boletins sindicais reflete a importância que os sindicatos tem dispensado a essa questão. Não obstante, a reação de alguns efetivos é de criticar esse tipo de atenção, argumentando que o boletim sindical é um veículo dos efetivos e, portanto, não poderia ser apropriado pelos terceirizados.

... a gente começou a trabalhar muito essa questão dos terceirizados nos boletins. Então a gente recebia carta da base, criticando o sindicato por estar usando espaço no boletim do sindicato, em vez de falar da categoria petroleira, que atinge só a Petrobrás, ficar falando de coisas que não diz respeito. A gente não consegue convencê-los politicamente dessa realidade, entendeu? É difícil, é difícil, não é fácil.

Apesar de todas as dificuldades encontradas pelos Sindipetros na luta em prol da melhoria das condições de trabalho dos terceirizados, algumas conquistas já podem ser registradas. Por exemplo, o transporte dos terceirizados que antes era feito em caminhões passou a ser feito, por pressão dos sindicatos, em ônibus. Apesar disso, de acordo com o depoimento abaixo, ainda é grande a diferença em termos de qualidade, do transporte oferecido aos efetivos e aos terceirizados.

... antes você ia na refinaria, o trabalhador terceirizado era transportado em caminhões. Pela nossa ação eles passaram a ser transportados em ônibus. Entretanto, não é a mesma coisa. Se você pegar o ônibus que transporta terceirizado e o ônibus que transporta os funcionários da Petrobrás você vê a diferença.

No caso da refinaria de Mangueiras, houve uma reversão no adiantado processo de terceirização da empresa. Após a compra dessa refinaria pela YPF, e na esteira de um programa de mudanças gerenciais que a nova direção pretendia implantar, o sindicato propôs a internalização de algumas atividades, particularmente a manutenção e o laboratório, onde era grande a presença de terceirizados permanentes. Tal reivindicação foi considerada pela empresa, que incorporou, além dos trabalhadores das categorias propostas, outros em funções que até seriam menos defensáveis junto a empresa, tais como contínuo, serviços gerais.

... na Refinaria de Mangueiras a gente já tinha feito várias denúncias anos atrás, por exemplo, a área da manutenção estava praticamente toda terceirizada, área de laboratório tinha dois ou três trabalhadores que estavam lá há vinte anos. E quando houve a mudança de controle de capital eles verificaram que na realidade essas empresas contratadas estavam dando mais custos que benefícios para eles, do ponto de vista econômico.

Como vimos, algumas ações, especificamente voltadas aos terceirizados, têm sido encaminhadas pelos sindipetros. Não obstante, a dimensão dos problemas que a terceirização coloca, ao que parece, vão muito além da capacidade atual de resposta dos sindicatos, como se pode perceber em relação as poucas conquistas mencionadas, e isso não é uma realidade exclusiva do setor de petróleo, mas de todo o movimento sindical. Tomando o caso do Sindipetro–Caxias, adiante analisado, será possível aquilatar um pouco da complexidade inerente a questão da terceirização.

7.3 A experiência de unificação do Sindicato dos Petroleiros de Caxias (Sindipetro-Caxias)

Nesse tópico coloco em destaque a experiência em curso de unificação do Sindipetro-Caxias considerada, sob certos aspectos, uma experiência singular no universo dos sindicatos de petroleiros do Brasil.

7.3.1 Os antecedentes da unificação: a experiência de CIPA unificada da REDUC

A idéia de unificação nasce em 1995 a partir de uma experiência de CIPA unificada conduzida na refinaria Duque de Caxias. A existência de uma CIPA da Petrobrás atuante, que buscou uma aproximação com a realidade dos terceirizados, foi a motivação principal dessa experiência. Foi por intermédio dessa CIPA que situações graves vividas pelos terceirizados puderam ser identificadas e denunciadas, seja no tocante a alimentação, seja quanto à qualidade do transporte, entre outros. Na época, como o número de terceirizados era maior, os seus problemas causavam uma maior repercussão. O contato com essa realidade fez com que se percebesse a urgência de desenvolver um trabalho integrado. Se o objetivo maior era a segurança da refinaria, a existência de CIPAs isoladas, sem qualquer relação entre elas, era um contra-senso, uma negação à própria idéia de segurança.

... basicamente o processo organizativo começou aqui a partir das CIPAs

... houve uma mudança a partir da própria CIPA da Petrobrás que começou a ter um ascenso, uma mudança. Começou a avançar em algumas conquistas, começou a fazer as SIPATs. Os problemas aconteciam, como eram com mais gente davam uma maior repercussão, era a questão de alimentação, sempre teve problema lá dentro

E daí começou todo um movimento em que confluíram os interesses da CIPA da Petrobrás e de uma fração progressista do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, que entendeu a importância de um trabalho integrado. A concepção de CIPA unificada existente nesse momento previa, além da manutenção da estrutura existente de CIPAs por empresa, um encontro mensal ou bimensal de todas as CIPAs da refinaria com vistas a debater os problemas comuns.

... cada empresa com sua CIPA e uma vez ou a cada dois meses, ter o processo da CIPA unificada, que é uma plenária de todas as CIPAs na REDUC. Em 96 a gente conseguiu realizar uma, contra a gerência. A gente marcou o local, marcou o auditório, aí fez a reunião. E os caras foram, foi um processo importante, ou seja, depois da greve de 95, a gente ainda teve esse processo importante.

O contrato era um instrumento importante do qual se utilizava a CIPA da Petrobrás para exigir das empreiteiras a reparação de situações em flagrante desrespeito às suas cláusulas. A CIPA era, em geral, acionada a partir de denúncias trazidas pelos próprios terceirizados. Em função disso, eram planejadas vistorias nas empresas denunciadas de modo a averiguar a extensão dos problemas indicados. Caso os problemas constatados fossem graves, podia-se chegar a interdição dos trabalhos que estavam sendo executados, até que as irregularidades fossem corrigidas. A CIPA, na ocasião, funcionava através de módulos, por exemplo, módulo de operação, de empreiteiras, etc. O módulo de empreiteiras, como registra o depoimento abaixo, era o que mais irregularidades constatava. Essa forma de atuação, evidentemente, incomodou tanto as empreiteiras quanto à própria Petrobrás. Era, utilizando a expressão do depoimento abaixo, um “segundo gerenciamento” na refinaria.

... os caras descumpriam, mas era mais fácil pra você cobrar porque você levava o contrato lá, tá aqui no contrato. Aí a gente conseguia interditar a firma. Isso fortalecia muitos os cara, os cara faziam uma luta por dentro na firma deles e a CIPA da Petrobrás fazia vistorias. A CIPA era dividida em módulos, que eles destruíram agora, módulos de empreiteiras, módulos de operação, para pegar os pontos específicos. O de empreiteiras era o que conseguia conquistar mais coisas porque tinha mais irregularidades, aí montava comissão para fazer vistorias, escalava uma firma lá e ia. Se estivesse irregular a CIPA interditava, tinha que parar, tinha que chamar todo mundo do canteiro, só podia trabalhar depois que resolvesse aquilo. Isso gerava uma preocupação na Petrobrás e nas empresas. Ainda se fazia pressão pra Petrobrás descontar o dia do pagamento da empresa. Então era um segundo gerenciamento.

Em função disso, a gerência da refinaria começou a envidar esforços no sentido de desmantelar essa organização, ainda em seu estágio embrionário. E assim o fez escolhendo a parte mais frágil, os terceirizados, ou seja, ameaçando as empreiteiras de, caso permitissem a participação de seus trabalhadores nas reuniões da CIPA unificada, não seriam mais contratadas pela Petrobrás. Tais ameaças foram suficientes para abortar esse tipo de experiência, sobretudo porque desferidas sobre uma população de trabalhadores fragilizados e, em último caso, dependentes, para sua sobrevivência, do emprego na refinaria.

... foram ameaçados, se eles continuarem com isso aí, nunca mais entram na Petrobrás.

É, então na construção civil, a gente fazia esse trabalho, inclusive nós tentamos fazer a CIPA unificada das empreiteiras, aonde eles começaram a fazer reunião e quando a gerência da Petrobrás percebeu a organização da CIPA, ela começou a não deixar acontecer. A gente convocava os cipistas das outras empreiteiras e as empreiteiras não deixavam os cipistas vir pra reunião, começou a pressionar e aí muitos companheiros lá não tem essa disposição de luta, de partir mesmo pra cima. Aí o trabalho foi totalmente por água abaixo.

Inclusive, um dos diretores do sindicato da construção civil, hoje diretor sindical terceirizado no sindicato dos petroleiros, que esteve à frente desse processo, sofreu fortes represálias por parte da gerência da contratada a qual estava ligado, chegando ao ponto de, não apenas ser demitido, mas impedido de trabalhar na refinaria durante algum tempo.

Aí depois disso, eu levei algumas, fui alvo de repressões, me mandaram embora, o contrato da empresa que eu trabalhava acabou, aí como eu tava na CIPA eu tive vários embates lá, e eu fui demitido.

Posteriormente e como consequência da sistemática repressão desencadeada pelo governo FHC sobre os petroleiros em função da greve de 1995, e apesar de o seu auge ter ocorrido precisamente nessa conjuntura desfavorável, a CIPA unificada foi gradativamente perdendo força até ser completamente desmantelada. Entretanto, as possibilidades colocadas por esse tipo de experiência no sentido de melhorar as condições de trabalho e segurança do conjunto dos trabalhadores da refinaria, em particular dos terceirizados, permaneceram na memória dos trabalhadores, colocando-se como um alvo a ser atingido numa circunstância mais favorável.

7.3.2 A proposta de unificação

A perspectiva de unificação, que a experiência da CIPA unificada fez emergir, estimulou o Sindipetro-Caxias a uma aproximação com o Sindicato da Construção Civil, até então o representante majoritário dos terceirizados, na esperança de que uma ação integrada pudesse ocorrer. Ele atendeu a convocação e até deu os passos iniciais nessa direção. No entanto, no curso do processo, decidiu não mais avaliar a unificação. Segundo o depoimento abaixo, esse rompimento se deu a partir do momento em que ficou patente a diferença entre os dois sindicatos no que tange a concepção sindical. No caso da construção civil, a presença na base se restringia a momentos específicos, em campanhas eleitorais, nos acordos coletivos ou em situações-limite, nos quais estava em jogo a sua imagem e a continuidade na direção sindical e no caso do Sindipetro-Caxias, a preocupação central era a organização da luta dos terceirizados.

Quando a unificação foi proposta aqui em Caxias, existia uma fraternidade de fazer uma unificação conjunta, mas só que depois o pau quebrou, eles não aceitaram, deram pra trás.

... o sindicato começou a se aproximar do da construção civil pra trabalhar esse processo conjuntamente, só que chegou no meio do processo, o cara lá da construção civil rachou, porque é um cara que só vai na base na hora que ele precisa. Tem campanha, ele vai na base só pra se manter ali, e ele sentiu que o trabalho era outro, o trabalho era avançar na organização dos trabalhadores.

Apesar da direção do Sindicato da Construção civil ser, segundo expressão do entrevistado abaixo, “fraca e oportunista”, havia entre os seus membros um grupo preocupado em organizar a luta dos terceirizados tanto que, na greve de 1995, chegaram a liderar um movimento em solidariedade aos petroleiros. Alguns deles, inclusive, vieram a desligar-se do Sindicato da Construção Civil, por não mais enxergarem a possibilidade de um trabalho conjunto.

... a direção do sindicato deles era uma direção fraca, oportunista, mas tinha uma rapaziada muito boa, que chegou a fazer greve em solidariedade a greve da gente, entendeu, começou a fazer greve juntos, caminhada juntos, então uma coisa toda construída pela mobilização mesmo.

A greve de 1995, entretanto, atingiu violentamente a categoria petroleira, de tal sorte que, o que até então se revelava como promissor em termos de mobilização dos trabalhadores, deixou de sê-lo em decorrência da forte repressão que se abateu sobre os petroleiros. A idéia, portanto, de unificação, como fruto de um movimento construído na base, foi, pelo menos

temporariamente, abandonada. No refluxo generalizado do movimento sindical que daí decorreu, certamente a perspectiva sombria que se colocava em relação à questão do emprego, teve um papel decisivo. A política de redução de efetivos, aplicada à pleno vapor sobre o pessoal próprio, se estendeu aos terceirizados que, obviamente, pela “natural” fragilidade de seu vínculo empregatício, ficou temerosa quanto as implicações de sua participação ativa no processo de unificação.

Isso foi bom, mas aí veio a greve de 95 e com a vitória do governo veio toda uma baixa de mobilização, não só nos petroleiros, mas na maioria das categorias, e isso aconteceu também com o pessoal terceirizado. Eles começaram a aplicar a política de reduzir de efetivos também com os terceirizados, ou seja, hoje tem apenas 900 terceirizados e de lá pra cá o cara vem reduzindo. Quando você começa a reduzir dá um recuo.

A partir do momento em que as vias do trabalho conjunto entre sindicatos e da mobilização pela base não se mostraram mais possíveis, o Sindipetro-Caxias resolveu tomar uma outra direção: assumir a representação dos terceirizados. Tal decisão, entretanto, precisava respeitar, para que fosse legítima, o ritual legal previsto, como, por exemplo, a realização de um plebiscito, que deliberasse sobre a transferência ao Sindipetro-Caxias da condição de representante dos terceirizados. Tal plebiscito veio a acontecer em 1997, quando foram reunidas cerca de 1500 trabalhadores de diferentes atividades terceirizadas existentes na REDUC e que contou, inclusive, com a presença do Delegado Regional do Ministério do Trabalho e da própria direção do Sindicato da Construção Civil. Com o aval do plebiscito, o Sindipetro-Caxias iniciou todo o processo de alteração estatutária, com vistas a oficializar a incorporação dos terceirizados, e a destinar, na direção sindical, um número de vagas compatível com a sua expressão quantitativa na base. Não obstante, o critério que prevaleceu na ocasião não foi o da quantidade de trabalhadores. Se assim o fosse, a representação dos efetivos fatalmente seria inferior a dos terceirizados. Certamente em função das repercussões negativas que uma mudança tão radical poderia acarretar, particularmente entre os efetivos, e da oscilação numérica que caracteriza os terceirizados, optou-se por destinar a cada um, efetivos e terceirizados, metade das vagas na direção sindical.

... quando começou a ter um refluxo no movimento a gente tomou uma segunda iniciativa, que foi a de concretizar, se não deu pra avançar lá, mas pelo menos na estrutura sindical nós concretizamos, que é a mudança no estatuto, botando o que ele tem hoje, que é a mesma relação que tiver direto e indireto, é a mesma relação que vai ter que ter no sindicato. Só que na época a gente botou 50% e 50% no estatuto, ou seja, na diretoria tem que ter 50% de contratado direto e 50% de indireto

... nós chegamos a fazer uma assembléia com mais de 1500 trabalhadores da refinaria de várias atividades: firmas terceirizadas na área de projetos, rodoviários, que faziam o transporte de trabalhadores. Os trabalhadores definiram em assembléia a representatividade do Sindicato de Duque de Caxias para cuidar dos seus interesses, nós conseguimos essa representatividade, através de assembléia, com a presença do então Delegado Regional do Ministério do Trabalho e da direção do Sindicato da Construção Civil.

Vencidas essas etapas, de ratificação da representação do Sindipetro-Caxias e de alteração no estatuto, deflagrou-se o processo eleitoral propriamente dito, concluído em 1998. Uma única chapa se apresentou e nela já estavam presentes, consoante as novas regras estatutárias, os terceirizados.

... isso tudo foi votado, todo o caminho foi votado em assembléia lá na refinaria, não é assembléia do sindicato, é assembléia na refinaria, significa votar na porta da REDUC, onde desce todo mundo. A eleição dessa diretoria foi votada na REDUC toda, com o voto dos trabalhadores diretos e indiretos, entendeu.

Concluído todo o ritual legal para oficializar a unificação, vieram as reações, seja do Sindicato da Construção Civil, seja das contratadas e do seu sindicato patronal, no sentido de barrar a sua consolidação. A primeira medida tomada imediatamente após as eleições sindicais pelas contratadas, foi à demissão de todos os terceirizados que participaram da chapa vitoriosa. Obviamente, a força com que tal medida foi aplicada teve um impacto negativo no processo de unificação, que ainda dava seus primeiros passos. Os trabalhadores ficaram temerosos quanto ao seu emprego, sobretudo porque muitos deles residem próximos a refinaria e dependem dela para seu sustento e de suas famílias.

... depois que o Sindipetro fez esse trabalho de unificação, o pessoal ficou um pouco retraído, porque veio aquela maldita repressão, vários trabalhadores que fizeram parte da chapa, imediatamente foram postos pra fora. Tudo isso faz com que o trabalhador se retraia, porque muitos trabalham aqui e moram aí pertinho, eles tem uma visão que o campo de trabalho deles é aquele ali, então se ele for posto pra fora, vai passar por dificuldades financeiras e o cara fica com medo.

Abaixo alguns trechos de depoimentos dos diretores sindicais terceirizados a respeito da demissão que sofreram em função de sua participação na chapa do Sindipetro-Caxias.

Aí em março de 98, dez ou doze dias da eleição, eu fui demitido. Levamos o ofício lá pra empresa tomar conhecimento, no dia seguinte eu fui demitido, praticamente dentro do processo eleitoral...

Quando a empresa soube que eu entrei pro sindicato, eles me mandaram embora.

O Sindipetro-Caxias, entretanto, assegurou para os sindicalistas terceirizados demitidos a salvaguarda financeira necessária, pelo menos durante a vigência do mandato. Paralelamente, buscou-se, na justiça, uma ação de reintegração, com a garantia de que, com o veredicto favorável, o sindicato seria ressarcido dos salários pagos aos sindicalistas.

... o sindicato deu total apoio a gente, tanto estrutural, financeiro, condições de trabalho também.

... o sindicato, por sua vez, assumiu parte da responsabilidade, paga nosso salário, o salário que nós ganhávamos lá dentro.

... só que a gente está com uma ação na justiça de reintegração, quando a ação sair, que der causa ganha, quando a gente receber os nossos salários, a gente devolve ao sindicato, ressarce o sindicato devidamente por conta de ter pago todo mês o nosso salário.

Porém, a preocupação desses sindicalistas se projeta para o período em que não vão mais estar no sindicato, pois são sabedores que a punição para o terceirizado que se envolve com sindicato não se restringe ao momento da demissão, mas se estende no tempo e no espaço, já que as portas ficam fechadas não apenas na REDUC, mas em outras unidades da Petrobrás, e por um período considerável.

... você tem uma pessoa lá dentro que reivindica seus direitos e essa pessoa normalmente fica marcada...

... nós temos diretores aqui que foram demitidos e tem dificuldade de voltar a trabalhar lá dentro devido a esse problema, fica marcado.

Aí fui demitido, fiquei vários tempos sem entrar lá dentro, porque você não consegue mais, eles botam teu nome no livro da capa preta. A carteira chega lá, ah! esse aqui é agitador, não pode. Eu fui alvo disso. Geralmente quando eu saía da empresa, não conseguia entrar na outra. Aí eu procurava outras áreas, me afastava, aí deixava dar um tempo, negócio de um ano, um ano e pouco, retornava devagarzinho, aí conseguia penetrar de novo.

A repressão aos sindicalistas não inibe apenas aqueles que, porventura, tenham como projeto entrar no sindicato, mas até os próprios terceirizados que, temerosos de que a simples proximidade física dos sindicalistas seja interpretada como uma adesão, se afastam deles.

... porque ali na refinaria existe um problema com relação aos terceirizados e o sindicato, porque o dono da firma, quando ele descobre que um funcionário dele se filiou ao Sindipetro ou a qualquer sindicato, a pessoa vai ser retaliada. E eles mandam embora mesmo, então o pessoal fica com medo. Mesmo quando a gente

falava pra eles que ia dar uma garantia, que ia lutar, mas eles mesmo assim tinham medo. Tanto é que hoje eu chego na refinaria, no portão 5 pra panfletar, não são todos, mas a gente escuta de alguns, lá vem pra cá encher o meu saco, são pessoas que além de não ouvir o sindicato, ficam com receio. O pessoal lá quando entra na firma, o patrão fala, o sindicato está rondando por aí, se você se filiar a ele, você sabe que está na rua. Então pronto.

Eu tenho uns amigos que foram chamados pra fazer uma viagem com a gente no nosso congresso e eles não puderam ir a essa viagem porque o patrão ia mandar embora. Inclusive nós fizemos o chamamento do pessoal, eles fizeram a ficha, nós fizemos um ofício colocando o nome deles e ia ser lançado pra base, mas uma dessas pessoas que viu o nome dele na folha, veio ao sindicato e pediu que nós tirássemos o nome dele daquela relação e tiramos. Se eu for a esse congresso, eu vou me prejudicar.

... tem um funcionário de uma empresa lá, o cara chegou a pressionar um companheiro dizendo que se ele continuasse na organização, ele seria excluído, ele nunca mais trabalharia dentro da refinaria. E o companheiro recuou que hoje até pra falar com a gente, se esconde da gente.

Tais manifestações repressivas têm, inclusive, levado os sindicalistas a ter, na relação com os terceirizados, uma redobrada cautela, pois as ameaças não são infundadas e os próprios sindicalistas são testemunhas disso. Em muitos casos, inclusive, procura-se até inibir o entusiasmo demonstrado por alguns trabalhadores, com o intuito de preservá-los de punições. Por outro lado, qualquer aproximação com os sindicalistas tem que ser feita de forma muito cuidadosa, na surdina, sem despertar a atenção da gerência.

... a gente tem que fazer um trabalho só de base, você tem que trabalhar discutindo os problemas, mas camuflado, porque qualquer coisinha que eles sentem, eles são bem organizados, tipo uma máfia das empreiteiras, eles formam um grupo, aonde eles se reúnem, tiram decisões pra reprimir mais.

... na época, a gente fazia esse trabalho com muita precaução, porque se a gente fosse visto nesses movimentos você era marginalizado, você iria pra um tal de “livro da capa preta” que tinha lá e você não conseguia mais acesso dentro da refinaria.

... os trabalhadores perguntam: como é que a gente vai fazer pra participar. Calma você não se afoita não, porque se você começa a falar, não demora muito, teu patrão vai te mandar embora, pega devagar, peão, tem que ter cautela. Digo isso pra ele não ficar muito afoito, a repressão é terrível, os cara chegam, manda embora, o cara não entra mais.

Um outro fato que tornou evidente a posição contrária das empreiteiras ao processo de unificação ocorreu quando o Sindipetro-Caxias convocou uma reunião com 50 empresários

que prestavam serviços à REDUC, para discutir as condições de trabalho dos terceirizados. No entanto, as grandes empresas boicotaram essa reunião sob a alegação de quem deveria patrociná-la não era o Sindipetro-Caxias e sim o Sindicato da Construção Civil, o representante legal dos terceirizados. Tal recusa acabou levando a uma greve, circunstância em que o Tribunal Regional do Trabalho decidiu que o Sindipetro-Caxias não poderia ser o representante dos terceirizados.

.. nós conseguimos 50 empresários que atuavam na refinaria Duque de Caxias para fazer uma discussão sobre condições de trabalho, salário, mas as grandes empresas boicotaram, alegando que a representação do trabalhador da construção civil é do Sindicato da Construção Civil, metalúrgico é metalúrgico, então isso acabou ocasionando uma greve e o tribunal considerou que nós não tínhamos representatividade.

... na hora que você vai pro enfrentamento, na hora em que você vai para uma mesa de negociação, os patrões dizem que nós não somos representantes legais

Alguns empresários, entretanto, até se mostravam mais dispostos a conversar com o Sindipetro-Caxias do que com o Sindicato da Construção Civil, por considerarem a relação com o segundo, até sob o aspecto legal, bastante problemática. No entanto, essa boa vontade logo mudou com a intervenção do sindicato patronal, que os convenceu a mudar de opinião.

Alguns empresários, donos de empreiteiras, vieram até nós, à direção do sindicato, dizer que era preferível pra eles ter uma relação conosco do que com o sindicato da construção, porque a relação com a direção do sindicato da construção civil era muito ruim, até no aspecto da legalidade, do caráter dos diretores. Então, eles preferiam o sindicato dos petroleiros, porque não rolavam coisas que rolam na negociação.

O argumento da não representatividade é constantemente evocado, seja pelo Sindicato da Construção Civil, seja pelas contratadas, e tem por objetivo desqualificar qualquer ação que o Sindipetro-Caxias realize ou planeje realizar em defesa dos terceirizados. Prova disso é que, após todo o ritual legal que decidiu pela unificação, o Sindicato da Construção civil resolveu interpelar judicialmente o Sindipetro-Caxias com um pedido de anulação do processo eleitoral. Tal iniciativa, entretanto, foi derrotada na justiça. Posteriormente, o mesmo Sindicato entrou com uma nova ação questionando a representatividade do Sindipetro-Caxias.

... eles não reconhecem a gente como representação da categoria e alega que nós não temos o direito de reivindicar em nome de outro sindicato. Aí cabe a justiça reconhecer porque o nosso processo de filiação foi bem claro, está tudo conforme a lei, tudo certinho, não tem nada alterado. A própria justiça, a CLT, ela dá esse direito a gente, entendeu? Tem uma cláusula que diz que ninguém é obrigado a se manter filiado a qualquer sindicato. .

... a gente está com um processo aqui na justiça de representatividade. Se a gente ganha é que nosso trabalho vai ficar certo, porque nós vamos lá na assembleia dos petroleiros, e vamos chegar oh! nós agora oficialmente representamos os trabalhadores, nós conquistamos isso aqui na justiça.

O questionamento sistemático da representatividade do Sindipetro-Caxias gera, entre os terceirizados, uma certa desorientação, pois ignoram exatamente a quem devem se dirigir. Quando acreditavam que era ao Sindipetro-Caxias que deviam apelar, vem uma ação na justiça questionando essa representatividade. Para o sindicato, essa é uma situação bastante constrangedora, porque para quem está de fora, para quem assiste esse jogo de “empurra” é como se o sindicato estivesse enganando a base, muito embora, a legalidade do processo de unificação tenha sido amplamente demonstrada. Os depoimentos abaixo ilustram esse tipo de desorientação que tem marcado o processo de unificação.

... fica muito difícil se organizar porque ele (o terceirizado) não sabe pra onde ele vai, entendeu?, fica entre a cruz e a espada, porque se ele vem se organizar aqui (no Sindipetro-Caxias), a Petrobrás diz que o sindicato não é o representante deles.

Eles, em assembleia, definiram que a representatividade era do sindicato dos petroleiros, depois veio o tribunal e disse que não, como se o sindicato tivesse enganado, mas a gente disse que a legislação não era assim e tal... .

A questão dos muitos sindicatos que representam os terceirizados é um outro agravante ao processo de unificação. Não obstante o Sindicato da Construção Civil ser o que mais agrega filiados em atividade na refinaria, especialmente na área de manutenção, e, portanto, o interlocutor mais importante, existem outras atividades/categorias profissionais que tem sindicatos próprios e que estão também concernidos, pelo menos teoricamente, no processo de unificação. Tudo isso certamente torna complicada a costura da unificação, sobretudo se levarmos em conta o número de sindicatos e as diferentes orientações políticas que os presidem.

... nós estamos numa luta pela unificação da representação, mas você tem dentro da refinaria hoje quase vinte sindicatos representando os trabalhadores, você tem sindicato de Asseio e Conservação de Caxias, do Rio, de Niterói e de Nova Iguaçu. Metalúrgico, você tem o do Rio de Janeiro, de Caxias, da Baixada Fluminense. Além de Sindicato dos Carpinteiros, dos Técnicos de Segurança, dos Técnicos de Enfermagem, dos Desenhistas, dos Projetistas, então, você tem uma gama de sindicatos...

Por outro lado, esses sindicatos, em geral, ausentes do cotidiano de suas bases, ignoram os problemas que os trabalhadores enfrentam no dia-a-dia e só aparecem em circunstâncias especiais, quando existe um imperativo legal de sua presença, como, por exemplo, para ratificar um acordo coletivo. Mesmo assim, já aparecem com propostas definidas, negociadas previamente com o patronato, sem que os trabalhadores tenham participado de sua construção. Por outro lado, os terceirizados, no intuito de manter-se empregados, acatam quaisquer decisões desses sindicatos, sem nenhum questionamento.

... os sindicatos não vão lá, não param a peãozada no portão pra apresentar uma proposta de acordo coletivo e nem vão lá dentro. Eles fazem acordo com o patrão, eu já cansei de ver. Eu trabalhei numa empresa que todo ano fazia assim, eu nem sabia onde era o sindicato. Aí o que é que acontece: o patrão vai lá, faz o acordo, óbvio que se beneficia, o peão nem sabe o direito que tem, porque eles têm medo de perder o emprego, ele não vai reivindicar, não vai nem querer saber do sindicato.

.. .o terceirizado vai lá pra porta da refinaria, rezando pra ver se consegue um empregozinho e o sindicato passa pelos cara, não quer nem saber, porque não há interesse, porque aqueles que estão desempregados não contribuem. Então não há interesse desses sindicatos em fazer algum trabalho pelos companheiros.

O sindicato da Construção Civil, líder em número de filiações, é o que vem sistematicamente questionando a representatividade do Sindipetro-Caxias, e, por conta disso, o maior obstáculo ao processo de unificação. Não obstante, entre os sindicatos de terceirizados abrangidos pela REDUC, ainda é o que se faz mais presente na base, mesmo que pontualmente, e o que realiza assembléias para deliberar sobre o acordo coletivo com as empreiteiras.

O Sindicato da Construção Civil é o único que ainda vem peitando o sindicato de Caxias, que vem resistindo a organização. Eles nem organizam nem deixam ninguém organizar.

... o único sindicato que faz assembléia mesmo, assembléia meio capenga, mas eles fazem é o Sindicato da Construção Civil, é o único que fecha acordo com as empreiteiras; esse acordo manipulador ai, mas fecha.

Um outro fator que interfere no processo de unificação diz respeito a exigência de filiação sindical que a Petrobrás faz aos terceirizados como condição para sua contratação. Tal exigência, de acordo com o depoimento abaixo, tem servido apenas para impedir a ação de fiscalização das condições de trabalho por parte do Sindipetro-Caxias. Além do mais, a maior parte desses sindicatos está preocupada apenas com o desconto que os terceirizados são obrigados a fazer.

...quando a empreiteira chega, a própria gerência da refinaria fala: o sindicato que vai representar seu trabalhador é do carpinteiro, aí a empreiteira procura o Sindicato dos Carpinteiros simplesmente para cumprir uma formalidade, para não deixar que o Sindipetro-Caxias intensifique a fiscalização no local de trabalho para ver se os trabalhadores estão sendo penalizados ou não.

Além disso, existe uma dificuldade, de maior gravidade certamente que outras aqui comentadas, que é a desconfiança no próprio processo de unificação, que tem origem tanto da parte do contratado direto, como do indireto, ou seja, de parte a parte, existem divisões, questionamentos, dúvidas, conflitos. Parcela dos efetivos concorda com a unificação, outra não, parcela dos terceirizados concorda, outra não.

... a base fica dividida porque é uma discussão nova, os dois lados, vamos supor, o trabalhador indireto, uma parte dele fala que é o caminho, outra parte olha com desconfiança. Do outro lado é a mesma coisa, uma parte com muita confiança que esse é o caminho e outra parte acha que não.

.... a discussão da categoria não é ainda aquela discussão rica, porque é aquela dívida, isso vai dar certo, não vai...

... tem alguns que acham que a unificação é o correto, mas muitos acham que não vai conseguir... .

A discriminação, o constrangimento em misturar-se com os terceirizados, o olhar superior, são argumentos freqüentemente evocados pelos terceirizados para justificar a sua descrença em relação ao sucesso da unificação. E mesmo que a percentagem de efetivos contrários à unificação seja pequena, eles são mais “inteligentes”, mais persuasivos, poderosos e, em função disso, podem, sem grandes dificuldades, arrebatar adeptos aos seus argumentos.

... eles tinham aquela preocupação de que não ia dar certo. Os petroleiros não tão querendo porra nenhuma com a gente, eles tão querendo é, eles estão aí na merda, houve a intervenção, eles estão sem dinheiro, então eles estão querendo nossa grana.

... eles sempre fala que é errado, a unificação é errada, que a gente não pode se misturar com eles.

... eu acho que não vai dar certo, tem petroleiro aí que chega lá pra conversar, te olha de cima, dá as costas pra você.

... as pessoas que eu ouvi falar que é contra a terceirização são pessoas inteligentes, são pessoas sindicalizadas, então essas pessoas atrapalham todo o andamento do trabalho. A gente não avançou por causa dessa minoria e não precisa ir muito longe,

que na refinaria eu conheço pelo menos 5 pessoas, uns 5 a 10 pessoas, contratados diretos, que não aceitam a gente de jeito nenhum. Então, o que é que acontece, eles são pessoas antigas, de nível alto na profissão, engenheiros, então essas pessoas manipulam os outros com a maior facilidade, entendeu.

Como vimos, a idéia de unificação, que nasceu de um movimento da base, da experiência de CIPA unificada, foi, aos poucos, por força das circunstâncias, tomando outros rumos. O Sindipetro-Caxias percebendo que o contexto de repressão que se seguiu a greve de 1995 não favorecia o progresso de uma estratégia de unificação pela base, tomou o caminho inverso, ou seja, construir a unificação por cima, pela estrutura sindical. E assim fez, cumprindo para isso o itinerário legal previsto: plebiscito, alteração no estatuto, eleições. Consumado esse processo legal, vieram as reações: do Sindicato dos trabalhadores e do Sindicato Patronal da Construção Civil, questionando a representatividade e desqualificando as iniciativas do Sindipetro-Caxias, demitindo os diretores sindicais terceirizados do Sindipetro-Caxias, reprimindo, de diversas formas, a participação sindical dos trabalhadores; internas a categoria petroleira, dúvidas do lado dos terceirizados e dos efetivos, resistência dos segundos em misturar-se com os terceirizados. Outras dificuldades decorrem da multiplicidade de sindicatos abrangidos pelos terceirizados da REDUC, da obrigatoriedade de filiação que desautoriza o Sindipetro-caxias de fiscalizar as condições de trabalho dos terceirizados. Vejamos, no próximo tópico, como essas dificuldades repercutem na avaliação do futuro do projeto de unificação.

7.3.3 Avaliando o processo de unificação

Embora os entrevistados reconheçam que o Sindipetro-Caxias foi ousado no processo de unificação, estimulando, inclusive, o debate no interior do próprio movimento sindical petroleiro, nem todos concordam com a estratégia que adotou. Percebe-se da parte de alguns dos envolvidos nesse processo um certo desencantamento em função dos tímidos resultados alcançados até o presente e das dificuldades que proliferam na medida em que se tenta dar um passo adiante.

Tanto isso é verdade que uma possibilidade ventilada pelos entrevistados, na hipótese de um fracasso na unificação, foi a criação de um Sindicato dos Trabalhadores de Empreiteiras, um “sindicatão”. O processo de unificação poderia, inclusive, acontecer num ritmo mais acelerado e sem tantas dificuldades como as que se enfrenta atualmente, porque haveria um sindicato único que envolveria todos os trabalhadores terceirizados e que negociaria diretamente com o Sindipetro-Caxias. A julgar pelo tempo que foi consumido

pelos entrevistados em detalhar esse “sonho”, pode-se suspeitar de que não seja simplesmente uma fantasia improvável, mas uma possibilidade concreta frente as dificuldades que se multiplicam desde quando a unificação deixou de ser apenas uma idéia.

Eu acredito que a unificação tem tudo pra dar certo, mas se não der certo, uma saída é um sindicato, Sindicato dos Trabalhadores de Empreiteiras do Setor Petróleo de Duque de Caxias. Eu penso que pode dar certo. Se tivesse aí um cara que tivesse um bom entendimento político, conhecimento, poderia fundar um sindicato.

... esse sindicato aí é só pros empreiteiros. Aí o Sindipetro-Caxias teria mais facilidade de fechar com a diretoria do sindicato dos terceirizados, porque há essa divisão, lá deve ter uma média de uns dez sindicatos, fora os fantasmas, né. Se a gente conseguir, antes de falar em unificação, se nós pensássemos em fazer esse sindicato, talvez hoje em dia nós tivéssemos unificado já, sem problemas, porque ia ser assim uma discussão de sindicato pra sindicato.

De acordo com o depoimento abaixo, uma das razões que justificam o ritmo lento do processo de unificação é a vigilância sistemática que a gerência exerce junto aos terceirizados, detectando e sustando, ainda no seu nascedouro, qualquer iniciativa de mobilização. As dificuldades que se manifestam a cada novo passo frustram as expectativas que se tinha ao início do processo, especialmente quanto ao ritmo de implantação da unificação.

... quando a gerência começa a perceber que os trabalhadores terceirizados estão se organizando, ela começa a trabalhar pra dismantelar a organização. E isso é feito até hoje, tanto é que a gente está com essa dificuldade de avançar. Avança, mas avança gradativamente, não é um avanço como a gente esperava.

Por outro lado, as dificuldades são tantas e a sua administração consome uma tal energia dos sindicalistas, que ainda não foi possível reunir provas suficientes para convencer a base da validade de continuar investindo na unificação.

... o peão, o peão ele quer ver pra crer e eu não sei se até agora a gente conseguiu fazer uma coisa que chamasse a atenção deles...

... eu entendo, que falta alguma coisa pra a gente mexer com a cabeça do peão.

É importante registrar que o fato do Sindipetro-Caxias ter decidido assumir a representação dos terceirizados, fez com que o Sindicato da Construção Civil reavaliasse sua prática no sentido de retomar os espaços perdidos e, desse modo, reparar os danos à sua credibilidade. Por conta disso, a frequência de sua presença na refinaria aumentou e essa maior visibilidade repercutiu positivamente na sua imagem junto à base.

Houve, também, uma retomada, entre aspas, da direção do Sindicato da Construção civil. Por conta disso, eles se mexeram, se apresentaram mais na base, ocuparam um espaço que nós estávamos ocupando, retomaram os espaços.

Na avaliação de um dos entrevistados a estratégia de unificação que o Sindipetro-Caxias escolheu foi uma tentativa de precipitar um processo que já vinha acontecendo na base. A institucionalização despertou uma série de resistências que poderiam ter sido afastadas caso o trabalho continuasse “na surdina”, como vinha sendo feito. Tais resistências consomem esforços dos sindicalistas que poderiam estar sendo investidos noutra direção. A tentativa, portanto, de “fabricar” a participação dos terceirizados no movimento sindical não trouxe mudanças consideráveis ao processo de unificação, ao contrário complicou-o a tal ponto que o seu futuro é, atualmente, uma incógnita.

... se a gente consolidasse daquela maneira que a gente vinha atuando nós naturalmente iríamos organizar aquela base, sem precipitar a tentativa de representação.

... aquilo foi um engessamento, uma tática para forçar a participação dos trabalhadores terceirizados junto ao movimento sindical. Eu avalio que não foi produtivo, ou seja, numa diretoria de 50, foi definido pelo estatuto que teria 25 diretores terceirizados. Desses 25, eu posso assegurar que só 10%, no máximo 20% ainda se mantém hoje, até porque as firmas terceirizadas e a própria Petrobrás em Caxias forçaram a demissão desses trabalhadores, ou seja, por não ter reconhecido esse pessoal enquanto dirigentes sindicais petroleiros, eles foram demitidos. Teve até uma sentença em Duque de Caxias, reconhecendo a estabilidade, mas eu avalio que não prosperará. Os tribunais intermediários, superiores, não devem consolidar essa decisão. Além disso, o fato de colocar diretores terceirizados não se traduziu, a meu ver, num avanço qualificado das intervenções na base.

... proposta de colocar mais representantes de trabalhadores terceirizados na direção e com isso aumentar sua legitimidade na base, pra mim não conseguiu chegar ao objetivo, houve uma involução até.

Além disso, expôs os terceirizados que se incorporaram à direção do sindicato a uma situação de vulnerabilidade, já que, logo que terminaram as eleições, foram demitidos e, embora tenham, numa ação em que reclamavam estabilidade, obtido uma vitória em primeira instância, é pouco provável que essa decisão seja mantida pelos tribunais superiores. Some-se a isso o fato de que dos 25 diretores eleitos, apenas 10 ou 20%, conforme o depoimento acima, permanecem acompanhando mais diretamente o trabalho sindical. Essa fuga de diretores está, certamente, relacionada com a intensa repressão que se abateu não apenas sobre

os avalizaram mais diretamente o processo de unificação, mas sobre todos os terceirizados, que passaram a ser mais vigiados a partir de então.

... até porque vulnerabilizou esses diretores. Muitos foram demitidos. E o sindicato já vinha atuando, a gente tinha, inclusive, ações na justiça de firmas terceiras muito antes desse processo de colocar diretores de firmas terceirizadas na direção. A gente colocava a disposição dos trabalhadores terceirizados a assessoria jurídica, a nossa disposição, a nossa experiência em negociar, o nosso poder político de petroleiros da Petrobrás. E a partir dessa vinda de diretores terceirizados pra diretoria do sindicato, a idéia era de que aquilo pudesse ser traduzido numa maior efetividade na atuação da base, e eu acho que não foi, em relação o que a gente tinha, ou está igual ou está menor, não agregou maior poder de interferência.

A mudança no aparato institucional do sindicato para absorver os terceirizados e seus representantes parece não ter produzido alterações substanciais no tipo de ação que já vinha sendo desenvolvida anteriormente, como por exemplo, a prestação de assistência jurídica às causas dos terceirizados, a escuta dos problemas da base, a denúncia, entre outros aspectos, de tal sorte que essa mudança não agregou, como se previa inicialmente, um maior poder de interferência junto à base.

... no início havia uma força total, hoje em dia não acontece mais isso. Inclusive, eu não tenho tempo de estar sempre na refinaria, porque nós só temos um carro agora, e o carro anda sempre ocupado. Então está prejudicado, o trabalho com terceirizado está prejudicado. Inclusive eu acho que os outros Sindipetros estão com o mesmo problema. A unificação eu acho que não vai dar em nada. O trabalho está muito fraco, lento, muito lento, é claro que é um trabalho sem vitória.

A perda em termos de mobilização é uma outra evidência do refluxo no processo de unificação e que se manifesta, de acordo com o depoimento acima, na redução do número de assembléias com os terceirizados, na presença esporádica na base, na falta de empenho dos sindicalistas, enfim, na “perda da força” que marcou o início do processo. Ao mesmo tempo, há uma apreensão, por parte dos dirigentes sindicais terceirizados, com relação ao seu futuro profissional, logo após a saída do sindicato. A consciência das implicações de uma decisão como a de entrar no sindicato não atenua a ansiedade frente à perspectiva de ter de retornar ao mercado de trabalho, na condição de ex-sindicalistas, portanto, em condições desfavoráveis em relação aos outros trabalhadores, e ainda com o agravante de uma conjuntura de escassez de vagas.

O pessoal só tem conhecimento de alguma coisa quando sai uma panfletagem, mas não tem mais assembléia com o pessoal. Eu acho que faltou um pouco de empenho, e com certeza isso não vai dar em nada. Eu digo pra você, eu até já conversei com uns dois companheiros aqui terceirizados sobre essa situação, porque eu tenho receio que

a gente possa vir a se prejudicar futuramente. Acabando nossa gestão, só Deus sabe pra onde é que nós vamos.

Um aspecto que merece registro e que já foi, inclusive, comentado anteriormente, diz respeito ao grande volume de demandas que chegam aos Sindipetros como resultado da incorporação de terceirizados. O alto nível de desemprego que atinge os trabalhadores de Caxias faz com que muitos deles enxerguem no sindicato a única possibilidade de socorro nessa situação. Por outro lado, a prática assistencialista que tem marcado o Sindicato da Construção civil faz com que esses trabalhadores transfiram ao Sindipetro-Caxias o mesmo tipo de expectativa que tinham em relação ao primeiro. Ocorre que o Sindipetro-Caxias sofreu, em função da greve de 1995, punições severas que o deixaram, do ponto de vista financeiro, praticamente quebrado. Ao mesmo tempo, as filiações dos terceirizados, em sua maior parte de desempregados, não tem trazido ao sindicato um retorno financeiro que lhe permitisse custear minimamente as novas necessidades da unificação. Cria-se, portanto, uma situação difícil de ser equacionada: o crescimento das demandas sem o mínimo lastro financeiro para atendê-las. Subitamente, na porta do sindicato, a partir de uma divulgação “boca a boca”, aparecem vários trabalhadores com demandas as mais diversificadas, desde cesta básica, assistência médica até tirar fotografia para poder ser fichado. No depoimento abaixo é possível perceber, a partir do exemplo da foto, a situação desconfortável do sindicato frente à enxurrada de pedidos que lhe chegam cotidianamente. De um lado, é preciso compreender a situação de carência dos trabalhadores, sobretudo em situação de desemprego, e atender no que for possível. Por outro lado, é preciso fazer ver a diferença entre a prática assistencialista do Sindicato da Construção Civil, ao qual eram filiados, e a do Sindipetro-Caxias, preocupado em organizar a luta dos trabalhadores.

... aí manda o cara vir aqui se filiar, aí ele fala: dá cesta básica, dá assistência médica, dá isso e aquilo?. Aí eu chamei ele e disse: olha, companheiro, o problema do Sindicato de Caxias é o seguinte: hoje nós estamos praticamente de caixa zero, porque o trabalhador terceirizado aqui, muitos poucos pagam, contribuem. Aí vem pra porta do sindicato querer assistência médica, cesta básica, na cabeça de quem cabe isso?. Porque que é que esses caras que falaram isso pra vocês, não levaram vocês lá pro Sindicato da construção que é o que mais que arrecada o dinheiro de vocês. Quando precisa vem aqui, quando não precisa vai pra lá, como é que é isso? É o seguinte, tava precisando tirar um retrato aí. A gente pode até viabilizar o retrato pra você ir lá ver seu emprego, porque tem um rodízio muito grande de emprego, as vezes tem que dar quatro retratos pra ser fichado, e trabalhar por um período muito curto, um mês, dois meses. Como tem esse retratista aí, sai uma faixa de vinte, trinta merréis, um custo baixo, a gente vai viabilizando o negócio da foto. Agora já ta virando um vício, tem uma faixa de 200 a 300 peão desempregado, eles vêm da REDUC, ficam ali na Praça, uns ficam jogando baralho, outros ficam batendo papo,

ali na praça do pacificador. Ai vem um aqui bater retrato e ai faz um correio e os cara vem, não demora muito tem mais uns dez querendo tirar.

Como vimos, a avaliação do processo de unificação aponta problemas em diversos níveis: no ritmo lento, nos resultados tímidos, na dificuldade em convencer a base da de sua validade, na possibilidade de formação de um “sindicatão”, na retomada do Sindicato da Construção Civil, na estratégia de unificação “por cima” que interrompeu um processo já em andamento na base, no declínio da mobilização, na falta de empenho, no grande volume de demandas dos terceirizados. Enfim, dificuldades suficientes para lançar dúvidas sobre o futuro do projeto de unificação.

7.3.4 As frentes de trabalho do Sindipetro - Caxias

Nesse tópico descrevemos algumas ações que a Secretaria de Empreiteiras do Sindipetro-Caxias vem tentando viabilizar atualmente.

Um movimento recente liderado pelo Sindipetro-Caxias e que tem estreita relação com o crescimento do desemprego diz respeito a apresentação à Câmara Municipal de Duque de Caxias de um Projeto de Lei de iniciativa popular com vistas a reservar 60% dos postos de trabalho abertos na região para os trabalhadores residentes no município de Duque de Caxias. Tal iniciativa respaldou-se no fato de que um número crescente de empreiteiras estava trazendo de seus Estados a mão de obra de que precisavam para cumprir os contratos com a refinaria, agravando ainda mais o problema do desemprego na região. Embora a inspiração para tal projeto tenha sido um fato localizado no âmbito da refinaria, ele se estendeu a todos os postos de trabalho existentes no Município de Duque de Caxias. Segundo os entrevistados, tal prática das empreiteiras tem várias razões: mecanismo para manter o quadro de empregados da firma em atividade; os custos com hospedagem, alimentação, são compensados pela economia com os custos de desligamentos; maior dependência das empreiteiras, impedindo participação em greves, envolvimento com sindicatos, entre outros.

... já tem firmas trazendo 100% de mão-de-obra de outros Estados. Isso é uma forma deles burlarem os direitos dos trabalhadores, quer dizer, o trabalhador fica aqui praticamente vulnerável, dependente da empreiteira.

... pra não mandar aquele pessoal embora, porque já é um pessoal do quadro efetivo da empresa.

... ela tem um custo maior porque tem que pagar transferência de Estado, hotel, estadia, e tudo isso custa dinheiro. Mas ela ganha por outro lado, porque ela sabe que

esses companheiros não vão fazer greve, não vão fazer reivindicação nenhuma, porque os caras estão debaixo da asa deles.

É importante registrar que, com a generalização do desemprego, muitas cidades procuradas pelos trabalhadores de Caxias vieram a tomar iniciativas semelhantes, reduzindo, portanto, as perspectivas de mobilidade desses trabalhadores, ao passo que o município de Duque de Caxias, sede desses trabalhadores, ainda não havia colocado nenhuma restrição à mão de obra estrangeira.

Chega num Estado: você é daqui? Não, não sou não. Tem que ser daqui'. Ai pega documentos do cara, tudo do Rio de Janeiro, 'não, você não serve', ai coloca o cara pra escanteio. Tem que ser 100% de mão-de-obra do local. Eles dão preferência as pessoas que são do local, o que não acontece aqui né; mas como tem empresa trazendo mão-de-obra de fora, os trabalhadores daqui estão se organizando...

Esse fato, certamente, coloca o sindicato numa posição no mínimo desconcertante, pois tem que estabelecer regras, colocar limites a uma mão de obra que, embora não pertença a sua base territorial, é, de modo mais amplo, parte da classe trabalhadora, da qual, num certo sentido, também deve defender os interesses. Por outro lado, há uma pressão local, que exige respostas do sindicato, e da qual não pode se furtar.

Uma outra frente de trabalho diz respeito às tentativas de acordos coletivos com as empreiteiras. Nesse caso, o que se tem observado é uma ausência generalizada das empreiteiras nas mesas de negociação convocadas pelo Sindipetro-Caxias. Mesmo as que comparecem mostram-se mais preocupadas em conhecer as propostas, “saber o que está rolando”, do que deliberar sobre alguma coisa. Um expediente que o sindicato foi constrangido a utilizar no sentido de garantir uma maior presença nas reuniões de negociação foi apelar à Delegacia Regional do Ministério do trabalho para que ela própria enviasse as convocações aos empresários. Ainda que a presença fosse maior, isso não significava nenhuma garantia de fechamento de acordo.

No fechamento do nosso acordo nós mandamos ofício pra todas as empreiteiras, pela delegacia regional, porque pelo sindicato eles não vêm.

... nós mandamos noventa e duas propostas de acordo coletivo para as empreiteiras para uma mesa redonda, e só compareceram aqui duas ou três, e quando elas chegaram nem quiseram conversar: não, não assino nada, só vim pra bater um papo, saber o que é que está rolando...

Uma conquista importante do Sindipetro-Caxias foi a permissão de entrada de diretores sindicais nas dependências da refinaria para exercer suas atividades durante o

intervalo do almoço. A Superintendência da Refinaria havia proibido a entrada desses diretores, decisão que foi revogada por força de uma medida judicial. Tal medida foi julgada importante pelos sindicalistas porque representou um reconhecimento da legitimidade da ação do sindicato.

Um outro trabalho que vem sendo desenvolvido no sindicato é o acompanhamento das empreiteiras quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas, especialmente quanto ao pagamento de salários, já que tem crescido os casos de contratos encerrados sem que os trabalhadores recebam os seus salários, que dirá indenização. Quando situações de descumprimento são constatadas, o sindicato tem procurado além de denunciar, envidar esforços junto à REDUC no sentido de bloquear o pagamento da fatura até que as irregularidades sejam resolvidas. Mesmo com esse tipo de vigilância, ainda acontecem situações em que os terceirizados trabalham, mas não recebem os salários a que tem direito.

... quando a empreiteira não paga, nós vamos lá e seguramos a fatura, prerrogativa do sindicato. Primeiro pagar a peãozada para depois encerrar o serviço dela lá dentro.

A assessoria jurídica é outro serviço colocado à disposição dos terceirizados. Atualmente existem várias ações em tramitação, porém, o que se observa é que, em geral, não tem sido vitoriosas.

Os boletins sindicais são utilizados com frequência pelos sindicalistas no trabalho de formação política e tem obtido uma repercussão favorável entre os terceirizados. Entretanto, esse tipo de recurso apresenta limites, haja vista que muitos dos trabalhadores terceirizados são analfabetos.

... a gente busca a organização por intermédio dos nossos boletins, nosso jornalzinho, explicando sempre ao companheiro a importância da organização, mas pela dificuldade do companheiro de não saber ler nem escrever...

A atuação na área de saúde, segurança e meio ambiente, tem consistido basicamente na denúncia dos acidentes ocorridos e na identificação de situações potencialmente geradoras de acidente na refinaria. No que tange ao acompanhamento dos acidentes, ainda não existe uma estrutura que possibilite esse trabalho. A relação conflituosa entre o sindicato e superintendência da refinaria é uma das razões apontadas para a dificuldade na obtenção dos dados oficiais de acidentes. Nesse caso, as informações são trazidas ao sindicato por membros de CIPAs ou pelos próprios trabalhadores.

... quando acontece acidente, a gente sempre faz um ato, joga boletim na base...

O acompanhamento de acidentes não é uma coisa muito fácil. Nós não temos assim aquilo concreto, arrumadinho para acompanhamento de acidentes. A gente descobre os acidentes a partir do próprio cara da CIPA, a partir das informações que a peãozada vai dando.

Com relação ao trabalho de filiação de terceirizados, não consegui o número preciso, mas aproximado, que hoje deve girar em torno de 1000 filiados terceirizados, dos quais cerca de 70% estão na condição de desempregados.

As ações da Secretaria de Empreiteiras do Sindipetro-Caxias contemplaram basicamente: a liderança no movimento para restringir a entrada de mão de obra de outros Estados, através de projeto de lei apresentado à Câmara Municipal de Caxias; as iniciativas de acordo coletivos com as empreiteiras, frustradas pela ausência generalizada e pelo não reconhecimento da representatividade do Sindipetro-Caxias; a fiscalização das condições de trabalho dos terceirizados dentro da REDUC, só viabilizada por medida judicial; o acompanhamento dos recolhimentos trabalhistas das empreiteiras, intervindo junto a REDUC em caso de descumprimentos; a assessoria jurídica nas causas dos terceirizados; o privilégio ao boletim sindical como meio de formação política, apesar de limitado devido ao alto índice de analfabetismo dos terceirizados; a denúncia de acidentes ocorridos e identificação de situações potencialmente geradoras de acidentes e, por fim, o trabalho de filiação. Adiante uma exposição mais detalhada do ponto de vista do Sindicato da Construção relativo ao processo de unificação.

7.4 A visão do Sindicato da Construção civil

Neste tópico exploro, basicamente, a visão do Sindicato da Construção Civil de Caxias, expressa por um de seus dirigentes, a respeito do processo de unificação encaminhado pelo Sindipetro-Caxias.

Um primeiro aspecto que chama atenção no seu depoimento refere-se a abrangência da base do Sindicato da Construção Civil de Caxias, não apenas no sentido físico, já que envolve praticamente toda a Baixada fluminense, mas também na multiplicidade de atividades, empresas e categorias profissionais sob sua jurisdição. Além do mais, recentemente, com a privatização nos sistemas de telecomunicações e de distribuição de energia elétrica, e em decorrência do crescimento da terceirização que se seguiu a essas privatizações, foram incorporadas novas categorias profissionais, como os instaladores de telecomunicações e de

energia elétrica. Tal é a abrangência dessa base que o próprio entrevistado reconhece que ainda “está tudo por fazer”, o que traduz a dificuldade em acompanhar adequadamente todo esse universo. Entretanto, na área de derivados de petróleo, reconhece que o acompanhamento poderia ser feito sem grandes dificuldades caso a superintendência da refinaria permitisse a entrada em suas instalações dos dirigentes sindicais da construção civil, como recomenda a convenção coletiva. No entanto, se só por medida judicial o Sindipetro-Caxias, que é o sindicato dos empregados da Petrobrás, conquistou esse direito, que dirá dos diretores da Construção Civil.

Há uma certa dificuldade sim, mas fora do derivados de petróleo, setor que não haveria nenhuma dificuldade em acompanhar se nós pudéssemos entrar na Refinaria Duque de Caxias, conforme manda a convenção coletiva. Se nós conseguíssemos entrar, faríamos muita coisa, resolveríamos muita coisa, mas como o sindicato não tem acesso lá dentro, então não dá conversar com eles.

Nós não podemos combater de outra forma, por exemplo, através do diálogo, porque a superintendência proíbe até o Sindipetro de entrar lá, imagina nós que não somos do Sindipetro.

Adicione-se a isso o fato dos órgãos fiscalizadores de Caxias, a exemplo do INSS e da Sub-delegacia do Ministério do Trabalho, não contarem com estruturas adequadas para atender o grande volume de denúncias. Por conta disso, quando se constatarem situações potencialmente lesivas ao trabalhador, sobretudo em contratos de curta duração, os diretores do sindicato imediatamente acionam a fiscalização do Ministério do Trabalho. Quando esta não consegue agir rapidamente, muitas vezes não encontram mais nada no canteiro de obras, não tendo portanto a quem autuar.

Na visão desse diretor, a terceirização passou a ser sinônimo de tráfico de mão de obra, não apenas na sua base, mas em todo o Brasil. Por tráfico de mão de obra entende situações em que as empresas não obedecem à legislação, ou seja, não registram a carteira de trabalho, não recolhem as obrigações trabalhistas, não pagam indenizações, chegando, inclusive, a ponto de não pagar os salários dos trabalhadores. Tais situações têm se tornado cada vez mais frequentes, inclusive entre as empresas que prestam serviços à Petrobrás.

O tráfico de mão-de-obra é o seguinte: o indivíduo não obedece à legislação, ele vai para um determinado setor, contrata trabalhadores, não registra a CTPS deles, não recolhe as obrigações trabalhistas, terminou determinados dias, aí manda embora, não tem indenização, nada e muitos deles não pagam nem os dias trabalhados. Aqui tem acontecido muito isso com a gente aqui mesmo.

Recorda o entrevistado que, algum tempo atrás, quando a Petrobrás exigia das empreiteiras o depósito de 50% do valor do contrato, esse tipo de situação praticamente não ocorria. Em 92, quando essa exigência deixou de ser feita, as irregularidades começaram a aparecer, chegando à situação que se tem hoje, de empreiteiras encerrarem seus contratos sem sequer quitarem os salários dos trabalhadores.

...a princípio o sistema da Petrobrás foi muito bom porque quando começou a aparecer essas distorções que não davam garantia ao trabalhador, o que é que a Petrobrás fazia, ela exigia um depósito, 50% do valor do contrato. De 92 prá cá eles acabaram com isso, aí facilitou mais ainda as empresas.

Uma outra consequência associada à retirada dessa exigência, foi o incremento da quarteirização. As empreiteiras começaram a praticar a subcontratação em cascata, penalizando os trabalhadores, especialmente aqueles que se encontram nos últimos níveis da cadeia.

Se a empresa ganhou a reforma de uma unidade de processo, o que é que ela vai acontecer, pega um grupo pra fazer limpeza de torre, pega outro grupo para comandar a solda, outro grupo pra fazer a montagem e preparar a matéria pra poder fazer a montagem de equipamentos que estão sendo substituídos. Aí, quer dizer, a empresa terceiriza pra vários grupos.

E aí pergunto esse dinheiro vai dar pra pagar a tanta gente, porque o engenheiro daquela primeira terceirizada vai ganhar o salário dele, o engenheiro da subterceirizada vai ter o salário dele de engenheiro, o engenheiro da quarta geração vai ter o salário dele também, isso sem levar em conta os mestres, os técnicos lá no setor, esse dinheiro vai dar pra pagar a tanta gente.

Tal situação poderia deixar de existir se a fiscalização da Petrobrás fosse mais rigorosa, ou seja, se punisse exemplarmente as empresas impedindo-as, por exemplo, de participar de novas licitações. Além disso, aquelas empresas consideradas exemplares, em decorrência da pressão que as outras exercem, mudam de comportamento e passam a praticar os mesmos tipos de calotes com os trabalhadores.

... se a Petrobrás punisse uma empresa dessas que quando termina o contrato fica devendo aos trabalhadores, não precisava a gente entrar lá dentro. A melhor empresa que nós tínhamos aqui, qualquer dia está indo embora, está sumindo, dizendo que faliu, bota o dinheiro do contrato no bolso, vai embora, deixa só o patrimônio dele aí pra justiça do trabalho decidir como pagar os trabalhadores.

O entrevistado se orgulha do fato de o Sindicato da Construção Civil possuir uma das convenções coletivas mais favoráveis aos trabalhadores, com pisos salariais bem superiores aos do mercado. Uma forma que os empresários encontraram de livrar-se das exigências dessa

convenção, particularmente a que trata do salário base, foi a de filiar os seus trabalhadores a outros sindicatos, cujos acordos coletivos em nada se comparam aquele da Construção Civil. Com isso, os órgãos fiscalizadores ficam de mãos atadas, sem poder autuar pelas regras do acordo coletivo do Sindicato da Construção Civil.

Então nós temos um piso salarial da categoria e os cara para não cumprir esse piso salarial, porque é maior, eles começaram a inventar. Ah! porque eu sou metalúrgico, e o outro dizia ah! porque eu sou comércio. Você já viu o indivíduo fazer pintura industrial, isolamento térmico, fazer desmonte, ser comércio.

... o fiscal do trabalho vai lá, não autua o cara porque ele é comércio, vê as guias dele recolhidas para o comércio, imposto sindical, assistencial sindical dos trabalhadores, recolhe para o comércio descaradamente e o fiscal não pode dar um auto de infração nesses caras.

No que se refere às paradas, uma cláusula do acordo coletivo que nos últimos tempos vem sendo desrespeitada pelas empresas é aquela que assegura ao trabalhador o direito ao aviso prévio, nas situações em que o contrato tenha sido concluído ou rescindido antes do prazo de experiência ajustado (que não deve ultrapassar 30 dias). Essa cláusula foi incluída pelo fato de muitas empresas, ao encerrarem a parada antes dos 30 dias, só pagavam os dias trabalhados.

... o contrato de experiência aqui é só trinta dias. Aí, sistema de parada, eles davam o golpe nos trabalhadores, botavam eles no contrato de experiência, aí terminava a parada com 25 dias, demitiam e só pagavam os dias trabalhados. Então nós botamos essa cláusula aí, vem desde de 1990...

Um outro expediente que as empreiteiras tem recorrido para burlar a convenção coletiva é utilizar a denominação obra certa em lugar de parada. Assim o fazem para escapar da obrigação de cumprir a cláusula do aviso prévio. Ora, a situação de parada é uma obra com prazo determinado, uma obra certa, portanto. São situações semelhantes, só que denominadas de forma diferente e, desse modo, estariam sujeitas ao mesmo tipo de exigência.

Tem casos que ele coloca contrato por obra certa. Ora, contrato por obra certa é a mesma coisa que contrato de parada. Se terminar antes de 30 dias, ele é obrigado a pagar o aviso prévio do trabalhador. Isso é que eles não querem pagar. E aí eles colocam esses nomes para fugir a cláusula, mas não adianta, é sinônimo.

Além disso, existem situações em que uma empresa é contratada para um determinado serviço, por exemplo, na área de asseio e conservação, e são deslocadas, por exemplo, para limpeza de torres, vasos, fora portanto da atividade mais específica de asseio e conservação.

... entra uma turma de asseio e conservação, para limpeza de sala, grama, aí eles pegam os caras, formam uns grupos e botam pra área de processo, aí bota o pessoal pra limpar torre, vaso, dizendo que isso é asseio e conservação.

O entrevistado reforça em vários trechos de seu depoimento o equívoco da iniciativa do Sindipetro-Caxias em reivindicar para si a representação dos terceirizados. A estratégia que consideraria razoável, nesse caso, seria a realização de um trabalho conjunto. Lamenta que isso não tenha sido possível até o momento.

... eu acho que eles deveriam fazer um trabalho conjunto, não fazer em separado conforme o companheiro tentou fazer aí, dizer que trabalhador de empreiteiro é petroleiro, não é, tá na RAIS também.

Acredita que o projeto de unificação, da forma como está sendo encaminhado e com as regras legais que estão em vigor, não tem nenhuma perspectiva de dar certo, a não ser por uma mudança na legislação que admita o plurisindicalismo. Em relação ao plebiscito realizado pelo Sindipetro-Caxias para dar partida ao processo de unificação, considera que foi uma atitude isolada do presidente do sindicato, que se aproveitou do fato de estar mais próximo dos trabalhadores que ficam no portão cinco, para colher assinaturas em favor da unificação.

Não vai conseguir nunca, só se mudar a legislação, o que ainda não aconteceu. O plurisindicalismo ainda não está em vigor, eles falaram aí, mas não vingou ainda.

... não tem validade jurídica nenhuma porque não está na legislação. Não há pluralidade sindical, quando existir ela existir, aí sim.

... a primeira vez que a gente tentou, que fizemos uma assembléia com todo mundo junto, o presidente do sindicato se aproveitou de um documento, de uma lista de assinatura do pessoal em frente ao portão 5 da refinaria e hoje ele está dizendo que, por causa dessa lista, o pessoal de empreiteira é petroleiro também, não vai dar pra ser mesmo.

No entanto, a justiça tem dado sucessivas provas de que o representante dos terceirizados é o Sindicato da Construção Civil. Menciona a esse respeito o caso de uma empresa que deu golpe nos direitos dos trabalhadores e que o Sindipetro-Caxias entrou, em nome deles, com uma ação na justiça. Ao final do processo, a justiça ordenou que os trabalhadores procurassem o Sindicato da construção civil para pegar uma carta de isenção e assinar a lista para receber o pagamento devido.

... tem que cumprir o que está em vigor. Tem um presidente eleito, tem os tribunais formados dentro do sistema, não é nosso, não é dos trabalhadores, é do banqueiro,

mas nós temos que respeitá-lo, como se respeita um bandido que bota uma arma em cima da gente.

Quanto às filiações até o presente conquistadas pelo Sindipetro-Caxias, elas só perdurarão até o momento em que forem postas à prova numa audiência na justiça. Nesse momento, confirmado a falta de representatividade do Sindipetro-Caxias, os filiados se frustrarão e retornarão ao sindicato ao qual, legalmente, pertencem, ou seja, o Sindicato da Construção Civil.

Se ele tem esse pessoal filiado a ele lá, eles só são filiados até o dia que eles forem defender numa questão jurídica, que esse companheiro se frustrar, ele não vai ter representatividade para isso.

Quanto aos diretores sindicais terceirizados, entende o entrevistado, que as empresas de onde se originam dispõem de razões suficientes para uma demissão por justa causa. Além disso, quando esses diretores forem reclamar estabilidade na justiça, não vão poder fazê-lo porque pertencem à outra categoria profissional. Portanto, a relação com o Sindipetro-Caxias, seja de um diretor sindical terceirizado ou de qualquer terceirizado, se extinguirá no momento em que a justiça declarar a nulidade de sua representação.

... e tem gente que diz que foi eleito na chapa dele, que é diretor do Sindipetro.. O dono da empresa ao qual pertence já tem uma justa causa prefixada. Agora no dia em que o Sindipetro não quiser mais ele lá, que ele correr atrás dessas empresas aí, ele não tem direito de ajuizar a empresa para cobrar a estabilidade, porque ele pertence a outra categoria. É o que eu acabei de falar, até o dia em que ele se frustrar, ele vai ver que estava numa função errada. A mesma coisa acontece com os trabalhadores de empreiteiras e que estão filiados a ele, que assinaram filiação já com ele, isso é inócuo.

A representação do Sindipetro-Caxias é impossibilitada, ainda, pelo fato desta não dispor do instrumento da convenção coletiva, que a autorizaria a negociar com o Sindicato dos Empresários da Construção e Montagem e a celebrar o acordo. Além do mais, não teria como ajuizar uma ação de cumprimento do acordo.

Se ele não pode fazer uma convenção coletiva, reunir os empresários, o sindicato dos empresários da construção e montagem industrial, se ele enfim não tiver esse documento, ele não terá como ajuizar uma ação de cumprimento contra uma empresa, não tem valor jurídico nenhum a ação dele para ajuizar uma empresa, não tem.

Por todas essas razões, o Sindicato da Construção Civil de Caxias entrou com uma ação na justiça, objetivando invalidar a representação do Sindipetro-Caxias, portanto, uma clara demonstração de sua oposição à forma como a unificação vem sendo colocada.

A ação nossa aqui é contra a unificação. Se a gente não entrar com essa ação ele pode dizer que está unificado, só que nunca vai ter validade nenhuma.

Nesse capítulo procurei, num primeiro momento, resgatar brevemente a reflexão em torno da terceirização encaminhada pela FUP nos seus congressos. Vimos ao seu final que, não obstante os avanços em termos conceituais e práticos, ainda persistiam questões fundamentais em aberto. Num segundo momento, procurei discutir alguns dos desafios que a terceirização tem colocado para o movimento sindical petroleiro, especialmente quanto a incorporação dos terceirizados às suas bases. Num terceiro momento, vimos, a partir da experiência de unificação do Sindipetro-Caxias, a materialização dos dilemas anteriormente discutidos. Por último, procurei explorar o ponto de vista do Sindicato da Construção Civil, apesar de tudo o principal representante dos terceirizados na refinaria Duque de Caxias. Pelo que foi possível perceber, a terceirização, que está no centro da atual reestruturação produtiva, tem o poder de revelar a verdadeira face do discurso da modernização. Os dados da realidade investigada em nada cumprem as promessas de um mundo novo que as mudanças no mundo do trabalho estariam patrocinando. Ao contrário, o que se constata é um quadro mais próximo de uma regressão, de uma desestabilização generalizada do que de evolução, de progresso, de novos patamares sociais. Ao mesmo tempo, é em tal conjuntura de crise e de contradições de onde devem emergir as novas institucionalidades e uma nova face da solidariedade social.

CONCLUSÃO

Retomo agora o que me inspirou nessa tese, procurando de uma forma breve recuperar os elos de ligação, o raciocínio que presidiu a sua construção. Na introdução declarei minha intenção de investigar em que medida o processo de terceirização em curso na Refinaria Duque de Caxias viabiliza ou não uma política efetiva de saúde e segurança do trabalhador. Tal objetivo pressupunha, num primeiro momento, explorar dois domínios aparentemente separados: o da teoria, procurando identificar na produção existente elementos, indicações de que pudesse me valer para pensar as bases de uma política de segurança efetiva e a realidade, a condição dos trabalhadores terceirizados da Refinaria Duque de Caxias. Agora, me cabe, a partir do quadro de referência construído e dos dados da realidade, reatar esses dois domínios, respondendo à questão inicial.

Não obstante, achei por bem, nessa conclusão, recolocar brevemente o resultado da exploração teórica e da realidade para, ao final, reintegrá-los e fazer minhas considerações finais.

Vimos, a partir de Zarifian (1998b), a pertinência da noção de evento às características da indústria de processo, cuja “normalidade” é precisamente a anormalidade, o imprevisto, a pane. Nessa perspectiva, trabalhar é fazer face aos eventos, ou seja, dominá-los, controlá-los em situação real, o que exige encontros, interações, divisão de saberes, cooperação, engajamento. Por tudo isso os eventos têm, para os envolvidos, um efeito qualificante. Abordar os eventos, por sua vez, exige uma outra modalidade de consumo do tempo, porque é preciso resolvê-los em profundidade, o que tem implicações diretas sobre as políticas de manutenção e de qualidade e, por si só, bastaria para questionar a redução de efetivos, atualmente posta em prática pelas empresas.

Dejours (1987), por sua vez, chama atenção para o fato de que os trabalhadores não apenas conhecem os perigos de seu trabalho como dele se defendem através dos “*saberes de prudência*”. Apesar disso, os sistemas de segurança estruturam a sua ação à revelia desse saber, como se ele não cumprisse um papel fundamental à prevenção. E assim correm em paralelo duas ordens preventivas, a dos operários, construída sob a base do trabalho real, e a dos especialistas, alicerçada no trabalho prescrito. Por outro lado, Dejours (1994) chama atenção para o perigo, no caso das indústrias de processo, de transgredir os procedimentos oficiais de maneira solitária, individualizada, no segredo. A saída que propõe é dar publicidade, visibilidade ao que se faz, o que poderia ocorrer a partir da constituição de um espaço público, onde a organização do trabalho pode ser questionada, gerando acordos

coletivos quanto aos procedimentos a serem adotados. Só desse modo poderia haver uma inteligibilidade dos comportamentos e um maior conhecimento do trabalho real, superando os riscos de uma experimentação isolada sem, no entanto, desqualificá-la. Ao contrário, a organização prescrita, inclusive a de segurança, se beneficiaria da engenhosidade operária.

Chanlat (1995), por sua vez, coloca em destaque a necessidade de apreender o tema da saúde e da segurança no trabalho (SST) a partir do que ele denomina Modo de Gestão, e do qual decorre o Modo de Gestão da SST. De fato, as análises de acidentes, menores e ampliados, sempre identificam na sua origem determinadas opções organizacionais, certas práticas de gestão. Sendo assim, um novo destino à gestão da SST só seria possível na medida em que o Modo de Gestão Prescrito se aproximasse o mais possível do Modo de Gestão Real, o que só é factível, na visão desse autor, através da instituição de espaços de palavra, onde as políticas e práticas de gestão pudessem ser questionadas e reformuladas. Dwyer (1994) corrobora tais argumentos ao afirmar que uma mudança nos mecanismos de produção de acidentes só é possível através de mudanças nos métodos de gerenciamento. Llory (1999), por sua vez, entende que a prevenção não pode estar apoiada exclusivamente nas análises de acidentes, ao contrário, ela deveria privilegiar as análises dos incidentes, já que o sentido da prevenção é evitar que os incidentes se transformem em acidentes. E vai além ao afirmar que a compreensão do acidente requer um percurso que vai do funcionamento instável, da excepcionalidade em direção ao funcionamento estável, as situações normais de trabalho, ao cotidiano. Um tal percurso requer, no seu entender, uma abordagem clínica do trabalho cotidiano, que se concentre na particularidade dos casos e que inclua a vivência subjetiva dos operadores. Llory (1999) denomina a impossibilidade de chegar até os níveis hierárquicos superiores as situações críticas de trabalho como uma patologia comunicacional. No seu entender, a comunicação *top-down*, mais freqüente de ser encontrada nas empresas, deveria ser complementada por uma comunicação *bottom-up*, pela qual a hierarquia teria acesso as informações sobre a realidade no trabalho. A instalação de uma comunicação desse tipo exigiria a instituição de espaços de palavra, onde os debates e as deliberações fossem pautados na escuta de todos os envolvidos e na autenticidade da palavra.

Trinquet (1998) também defende a incorporação do operador na definição de sua própria segurança, o que implica uma profunda remodelação organizacional de modo a acolher a contribuição da base e uma atitude gerencial desarmada, que assuma o risco de ser questionada. A patologia comunicacional explicaria, na visão desse autor, o porquê dos “saberes de prudência” permanecerem confinados aos círculos dos operários. Por conta disso, estes são levados a atualizar e modificar os sistemas preventivos na clandestinidade.

Trinquet (1998) reconhece a necessidade do trabalho prescrito, porém a sua definição deveria considerar a contribuição da base. Sugere, nesse sentido, que a regulamentação seja menos pesada, abrindo mais espaço à iniciativa e permitindo soluções melhores adaptadas às situações de trabalho. Propõe uma abordagem interdisciplinar e participativa, apoiada nas ciências humanas e organizada em torno da redução das diferenças entre o prescrito e o real, ou seja, os fluxos de informação partiriam da atividade para agir, retroativamente, sobre os diferentes prescritos. Nesse caso a experiência do operador teria o mesmo estatuto do conhecimento dos especialistas.

Finalizando esta coleta, está a proposta da Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA) (Machado, Porto e Freitas, 2000), mais próxima de nós, porque construída com base em investigações realizadas em solo brasileiro. A AIPA estabelece um percurso na análise dos acidentes que vai do global, passando pelo tecnológico e o social, até chegar às empresas e aos locais de trabalho, onde se encontram os riscos, os acidentes e os incidentes. A AIPA é interdisciplinar em resposta ao caráter complexo do acidente e envolve seja os estudos dos especialistas como a integração destes. A AIPA é participativa porque reconhece a importância do saber dos trabalhadores, seja na recuperação dos eventos, próximos e distantes, dos acidentes, seja na formulação de estratégias de gerenciamento de riscos. A AIPA prevê intervenções em três níveis: estrutural, onde o foco é direcionado as características da sociedade na qual se insere determinado processo produtivo e envolve a análise de suas instituições, da legislação, dos movimentos sociais, enfim; operacional, envolvendo a análise, seja do projeto tecnológico, organizacional e de gestão das empresas, seja da planta em funcionamento, quanto então o esquema preventivo previsto pode ser avaliado. A Fase mitigadora ou de recuperação refere-se aos desdobramentos internos e externos aos locais de trabalho, em decorrência dos eventos de riscos.

Após essa breve exposição, passo agora a colocar os aspectos mais importantes que a pesquisa revelou.

A manutenção se destaca entre as atividades terceirizadas na REDUC, pelo número de empresas e trabalhadores envolvidos. Ao mesmo tempo, são diferentes as formas de inserção dos trabalhadores terceirizados: existem os “*permanentes*” que se ligam aos contratos de manutenção, e os temporários, que trabalham, predominantemente, nas paradas. A estabilidade dos “*permanentes*” em nada se compara a dos petroleiros, ela é frágil, pode se dissolver a qualquer instante. Essa tipologia não representa posições cristalizadas. Ao contrário, as passagens são cada vez mais freqüentes, particularmente do núcleo “*permanente*” em direção ao temporário.

A “*tela quente*” é representativa da realidade dos terceirizados. Ela hoje é maior, densa, apinhada, porque as vagas se reduziram drasticamente, seja em função dos cortes nos investimentos, seja em decorrência do fechamento de outras frentes de trabalho (a indústria naval, por exemplo), seja ainda como resultado da política de redução de efetivos, que atinge não apenas os empregados da Petrobrás, mas os terceirizados. Inclusive, a lógica de redução de efetivos que hoje prevalece não é mais a de substituir um efetivo por um terceirizado, mas reduzir nos dois extratos.

A “*tela quente*” é o lugar da troca, do intercâmbio, da ajuda mútua, da garimpagem do trabalho, na refinaria ou em qualquer lugar, na profissão ou fora dela. É o mercado do “*trabalho*”, do “*trampo*”, do “*biscate*”, uma mercadoria cada vez mais escassa e disputada. A “*tela quente*” não é hoje apenas o lugar dos novatos, dos iniciantes, dos ajudantes, dos sem tradição profissional, mas de mestres, de profissionais experientes, até de encarregados. A “*tela quente*” ilustra os altos índices de desemprego. A “*tela quente*” enfim, é um “*depósito de peão parado*”.

O recrutamento é operado a partir do encarregado e dos mestres que, nas circunstâncias de “*fichamento*”, saem a cata de suas equipes. A esse time têm se incorporado ultimamente os empregados da Petrobrás, cuja influência no processo de escolha tem crescido concomitantemente a redução do número de vagas.

A “*qualificação*” (ser aprovado num teste) é a condição para poder trabalhar. Quem não o tiver, perde a condição de candidato e tem que sair procurando onde conquistá-la.

A redução de vagas faz com que se deixe pra trás o luxo de só trabalhar na profissão. Aceita-se qualquer coisa, até como ajudante, até dupla função, obviamente recebendo o salário menor. Para tanto, cada um dispõe de um leque de carteiras profissionais, sacando a que se ajustar à vaga ofertada. O importante é entrar algum dinheiro, é matar a fome do momento.

Oportunidades de formação profissional são tão raras, que se chega até a esquecer. Além disso, o trabalho intenso, ininterrupto não deixa folga, disposição, nem dinheiro para enfrentar um treinamento formal. O único recurso do qual dispõem são as lições da prática, o aprendizado na profissão.

A política do menor preço leva as empresas a uma busca alucinada por redução de custos. Desse modo, desaparecem benefícios outrora ofertados aos terceirizados como assistência médica e os obrigatórios por lei perdem em qualidade, a exemplo dos equipamentos de segurança, alimentação, fardamento. Por outro lado, as empresas, na ânsia

de ganhar as licitações, reduzem a tal ponto os valores dos contratos que ficam sem fôlego para concluí-los. Tal situação resvala, principalmente, nos terceirizados, que tem os seus salários e direitos confiscados.

O “*pacote*”, ou receber apenas os dias trabalhados, tem crescido na esteira da nova legislação sobre o trabalho temporário. No caso das paradas, a cláusula do acordo coletivo que garantia a indenização caso o contrato se extinguisse antes de 30 dias, não é mais respeitada, dificultando ainda mais a vida dos trabalhadores, que ficam sem esses recursos para ultrapassar os dias de desemprego. Por outro lado, as empresas que ainda insistem em seguir pelas regras anteriores, ou são punidas com a perda de contratos, ou reavaliam suas posições por pressão das “*companheiras*”.

O não recolhimento de obrigações trabalhistas pelas empreiteiras é uma situação das mais recorrentes nos depoimentos. Tal situação é debitada ao controle insuficiente da fiscalização, apesar da fatura de instrumentos punitivos, ou então, à esperteza das empreiteiras que apelam a mecanismos escusos para driblar a fiscalização.

Os trabalhadores da Petrobrás, por sua vez, estão cada vez mais distantes do campo, da prática, e cada vez mais próximos da hierarquia, da gestão, da fiscalização dos contratos. Os terceirizados, por sua vez, sentem cada vez a refinaria sob seus ombros.

As imagens da REDUC que emergiram dos depoimentos, refletem o seu estado de degradação, de declínio, de envelhecimento, condição que amplifica a possibilidade do acidente. O medo de ser surpreendido não é só dos terceirizados, mas também dos petroleiros, que redobram sua atenção para evitar o infortúnio. Não obstante, o risco não é o mesmo para petroleiros e terceirizados. Os primeiros, na retaguarda, melhores protegidos, têm mais chances de sair menos lesados dos acidentes, os segundos, na linha de frente, são as primeiras vítimas. Os entrevistados recordam o tempo em que as paradas aconteciam no prazo tecnicamente previsto, e as peças eram substituídas regularmente. Hoje, as paradas só ocorrem quando as unidades têm exaurido sua capacidade de produção, e a substituição de peças/materiais acontece na base do “*remendo*”, do “*bacalhau*”, usando materiais de sucata.

O treinamento em segurança oferecido pela contratante se resume a dois rápidos encontros, insuficientes frente ao risco de trabalhar numa refinaria: um previamente ao início de cada parada, envolvendo todos os contratados e outro preparatório para requisitar a Permissão de Trabalho, restrito aos supervisores e alguns profissionais mais experientes. Tudo o mais é deixado ao encargo das contratadas.

A falta de autonomia dos técnicos de segurança e dos trabalhadores é outro aspecto que impede o avanço do trabalho da segurança. A preocupação com a manutenção do emprego, em não ficar na “geladeira” faz com que técnicos de segurança e trabalhadores “fechem os olhos” para certas situações de trabalho que exigiriam intervenção.

As CIPAs só existem, de fato, para aquelas empresas que tem contratos de manutenção. Durante as paradas não existem CIPAs. Segundo os entrevistados falta à CIPA a autoridade necessária para modificar as situações de trabalho. A sua atuação, quando muito, se resume a exigir a utilização dos EPIs. Além disso, são encaradas pelos trabalhadores como um mecanismo para manutenção do emprego.

“Fazer a própria segurança” é uma expressão recorrente nos depoimentos dos trabalhadores e traduz, de um lado, uma luta solitária para enfrentar os perigos do trabalho e de outro, o compartilhamento dos “saberes de prudência”. Pode significar simplesmente usar os EPIs indicados, porque até isso virou critério seletivo (“se não fizer a própria segurança não é fichado”), ou pode traduzir um esforço de “driblar” as situações de risco, livrando-se dos acidentes e da inatividade.

A condição inferiorizada dos terceirizados pode ser percebida em múltiplas circunstâncias: no portão 5, a “entrada de serviço”; no estacionamento sem vigilância; no crachá amarelado; nos ônibus que tomam (sem ar condicionado, velhos, degradados), na “revista” a que são submetidos e da qual os petroleiros são preservados; no tratamento humilhante da vigilância patrimonial; no acesso ao crédito no mercado; na transitoriedade do seu trabalho, que impede qualquer tipo de vínculo (“um pé entra, outro pé sai”); na impossibilidade da aposentadoria; na indignação por executar as mesmas atividades dos petroleiros e receber uma retribuição bem inferior; em assumir as tarefas sujas, pesadas, custosas (a empregada doméstica, o escravo); nas acomodações da “favelinha”, e os seus refeitórios, sanitários, banheiros, vestiários, de segunda classe, e que ainda por cima recebem o mau cheiro da lagoa de borra; na segregação espacial na refinaria; na qualidade e quantidade da alimentação; na jornada de trabalho intensa; nos uniformes de péssima qualidade e na lavagem precária; na ausência de EPIs em estoque; na falta de uma equipe de trabalhadores sociais que apóie nas dificuldades (psicólogos, assistentes sociais, entre outros), entre outras.

O terceirizado não pode se dar ao luxo de trabalhar num só local, ele tem que se deslocar, se mover, percorrer “trechos”, ir ao encontro do trabalho. Daí porque, se aparece uma “boca” numa outra refinaria, na bacia de Campos, é preciso se deslocar, “tentar a sorte”, ainda que não haja nenhuma garantia de “fichamento”. A “tela quente” é o lugar de garimpagem das “bocas” e de financiamento das viagens, de pedir algum emprestado. Se a

viagem é bem sucedida, ótimo, porém quando não “*cola*”, o retorno é dramático, cheio de dívidas e com uma “*baita*” vergonha de reencontrar a família de mãos vazias. Estar longe da família faz sofrer, mas faz mais sofrer vê-la na carência, na fome, na dificuldade. Todos os sacrifícios são suportáveis, menos o de assistir essa realidade impotente. Quanto tudo está fechado, quando as “*bocas*” escasseiam, o jeito é apelar para o biscate, e aí tudo que aparecer serve, o importante é levar algum dinheiro para casa.

Para suportar essa realidade é preciso “*ter tranquilidade*”, “*não mentalizar*” os problemas, “*ter uma característica de espera muito grande*”, do contrário, perde-se a mobilidade, fica-se paralisado, ou pior ainda, perde-se o controle. A possibilidade de descompensação está à frente o tempo todo, sobretudo naqueles que debandam para o “*sindicato da cachaça*”. A “*tela quente*” é o lugar onde se percebem os sinais do mal-estar, da iminência da perda do controle. Nessas situações, os companheiros se mobilizam para reestabelecer a “*tranquilidade*”. Às vezes, porém, tais tentativas fracassam, e aí não se perdem apenas companheiros, mas a eficácia da ideologia defensiva.

A convivência com a família é praticamente nenhuma quando se está empregado. O cansaço, a irritabilidade, a impaciência impedem que algum diálogo possa existir. No desemprego, entretanto, percebe-se a dimensão do fosso que o trabalho cria em relação à família. O sentimento é de estranheza, de “*peixe fora d’água*”, de um mundo que corre em paralelo, sob os ombros da mulher, e do qual o trabalhador participa apenas com o dinheiro de seu trabalho.

A vida é racionada, todo o dinheiro que entra é investido em comida, na sobrevivência. Ainda assim, é uma comida fracionada, repartida em porções milimétricas para render o máximo, para suportar as longas esperas por trabalho. As contas mensais são sempre um tormento para os trabalhadores, com destaque para o aluguel.

A questão do emprego é o tema que sobressai nos depoimentos: na indignação com os petroleiros que se aposentam e retornam através das empreiteiras roubando vagas de quem precisa; no fechamento das frentes de trabalho na indústria naval; nos poucos indícios de que o pólo gás químico, as termelétricas ou Angra III venham a se concretizar; na presença de trabalhadores estrangeiros recebendo salários bem superiores em funções semelhantes; na preferência da Petrobrás em destinar a construção de suas plataformas a outros países. O sentimento de abandono, o ceticismo quando às perspectivas de abertura de vagas é patente entre os trabalhadores. Frente a isso, alguns tentam mudar de ramo, ou virar “*polivalentes*”, mas, em geral, quando chegam ao mercado de trabalho percebem-se em grande desvantagem.

Outros, por sua vez, resistem em abandonar a profissão, em recomeçar do zero, e permanecem esperando.

A questão da “*lista negra*” é onipresente, e os seus critérios incluem: a participação no sindicato, nas greves, mobilizações, colocar a empresa na justiça, participar de CIPA, reivindicar direitos, ser agitador, estar próximo a um sindicalista, não usar EPIs, e por aí vai. A punição se estende no tempo, condicionado a gravidade da falta, e no espaço, pela presença nacional da Petrobrás.

Quanto ao debate sindical em torno da terceirização, constata-se, através da análise dos cadernos de resoluções dos Congressos da FUP, que ele tem crescido nos últimos anos, não obstante ainda permaneçam muitas questões em aberto. Uma delas, é a questão da admissibilidade da terceirização, ou seja, o movimento sindical petroleiro ainda não se posicionou claramente se admite a terceirização e em quais áreas esta poderia ser aplicada. O conceito de petroleiro é outra questão. Não obstante ser um ponto pacífico entre as várias correntes sindicais, há críticas quanto a sua abrangência, pelo fato de incluir atividades não específicas do setor petróleo e de não reconhecer as diferenças entre as funções, o que estaria dificultando o processo organizativo.

No que tange a terceirização da manutenção, os sindicalistas reconhecem que ela não se justifica apenas por objetivos econômicos, mas de quebra de uma fração organizada dos trabalhadores, com forte atuação sindical. Apesar disso, os problemas gerados com a terceirização nessa atividade e a pressão de normas internacionais tem levado a empresa a cogitar a possibilidade de sua “*primeirização*”.

Quanto a quebra do monopólio, um de seus efeitos é o alargamento da base petroleira, com a inclusão dos trabalhadores das novas empresas petrolíferas, o que implica, por sua vez, que os sindicatos de petroleiros deverão, doravante, dividir sua atenção com os empregados da Petrobrás, de outras contratantes e os terceirizados. Além disso, a quebra do monopólio acarretará mudanças na estratégia de terceirização da companhia, já que, em alguns casos, atividades consideradas fim serão transferidas à outras empresas.

A resistência em absorver a luta dos terceirizados partiu não apenas do efetivo próprio, mas das lideranças sindicais, por acharem que, assim fazendo, estariam avalizando um processo sob o qual já havia uma posição contrária. Entretanto, a consciência de que a precarização do terceirizado e do efetivo eram processos simultâneos levou a um abrandamento dessa resistência. No caso do efetivo, entretanto, a consciência dessa realidade não se exprimiu, ainda, em engajamento na luta dos terceirizados.

Uma das dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical petroleiro nos processos de unificação é o questionamento sistemático por parte das empresas e dos sindicatos afetados da legitimidade de sua representação. Por outro lado, a justiça do trabalho, amparada numa legislação dúbia, tem decidido, em várias circunstâncias, contrariamente ao pleito dos petroleiros.

Em termos de regulação das relações de trabalho no setor petróleo, as propostas em pauta são o acordo coletivo dos trabalhadores terceirizados e o contrato coletivo. No primeiro caso, a intenção é definir critérios mínimos que balizem os acordos específicos com as empreiteiras. O contrato coletivo, por sua vez, envolveria tanto os trabalhadores das empresas mãe como das contratadas e, também, estabeleceria critérios mínimos para negociações específicas. A dificuldade, nesse caso, é que o patamar mínimo proposto é o acordo coletivo da Petrobrás, cuja situação, em relação à das contratadas, é bastante diferenciada. Apesar de tudo, não há indícios, pelo menos em curto prazo, de que tais propostas se transformem em realidade.

A incorporação dos terceirizados aumentou bastante as demandas sobre os sindicatos de petroleiros. No caso dos efetivos, o básico está assegurado e a tarefa é avançar nas conquistas, no caso dos terceirizados, a luta é precisamente assegurar o básico. O incremento nas demandas, por sua vez, exige uma adequação na estrutura sindical de modo a destinar recursos humanos, materiais especificamente voltados às questões dos terceirizados, numa situação em que é insignificante a participação financeira decorrente de suas filiações.

A criação da secretaria de empreiteiras foi uma medida importante tomada pelo movimento sindical petroleiro, tendo em vista constituir um espaço que encaminhasse a discussão sobre a terceirização. No entanto, até o presente, foram poucas as suas realizações. A Plenária dos Trabalhadores Terceirizados, realizada no Rio de Janeiro, é uma delas. Não obstante, a presença de terceirizados nessa plenária ficou aquém das expectativas e a proposta de incluir a pauta de reivindicações dos terceirizados na proposta de acordo coletivo da Petrobrás não se concretizou. Por outro lado, a secretaria de empreiteiras da FUP não foi ainda capaz de instituir mecanismos de acompanhamento dos acordos coletivos dos terceirizados, conforme conclusão do VI CONFUP (2000).

A estratégia de unificação pela base, simbolizada na experiência de CIPA unificada na Refinaria Duque de Caxias, teve que ser abandonada em decorrência da forte repressão que se seguiu à greve de 1995. O Sindipetro-Caxias tomou, em função disso, o caminho de construir a unificação a partir de mudanças na estrutura sindical. E assim fez, cumprindo o que exige o itinerário legal previsto: plebiscito, alteração no estatuto, eleições. Findo esse processo legal,

vieram as reações: do Sindicato dos trabalhadores da Construção Civil, das empreiteiras e do seu sindicato, questionando a representatividade do Sindipetro-Caxias, demitindo os diretores sindicais terceirizados, reprimindo a participação dos trabalhadores em assembleias, movimentos grevistas, entre outras; internas a categoria petroleira, dúvidas do lado dos terceirizados e dos efetivos quanto ao sucesso da unificação, resistência dos segundos em misturar-se com os terceirizados. O movimento de unificação aponta problemas em diversos níveis: na própria estratégia de unificação “*por cima*”, que interrompeu um processo já em andamento na base, no declínio da mobilização, no ritmo lento, na falta de empenho dos sindicalistas, nos resultados tímidos, na dificuldade em convencer a base de sua validade, na possibilidade de formação de um “*sindicato*”, na retomada do Sindicato da Construção Civil, no grande volume de demandas dos terceirizados. Enfim, dificuldades suficientes para lançar dúvidas sobre o seu futuro.

As ações da Secretaria de Empreiteiras do Sindipetro-Caxias envolvem basicamente: a participação em movimento para restringir a entrada de mão de obra de outros Estados; as iniciativas de acordo coletivo com as empreiteiras, frustradas pela ausência generalizada e pelo não reconhecimento da representatividade do Sindipetro-Caxias; a fiscalização das condições de trabalho dos terceirizados dentro da REDUC, só viabilizada por medida judicial; o acompanhamento dos recolhimentos trabalhistas das empreiteiras, intervindo junto a REDUC em caso de descumprimentos; a assessoria jurídica nas causas dos terceirizados; a denúncia de acidentes ocorridos e identificação de situações potencialmente geradoras de acidentes e, por fim, o trabalho de filiação.

O sindicato da construção civil, por sua vez, entende que a unificação patrocinada pelo Sindipetro-Caxias é ilegal, e na ilegalidade permanecem tantos os diretores sindicais terceirizados como os terceirizados.

Poderia me estender acrescentando outros dados, mas esses já me bastam para os comentários finais.

A minha perspectiva inicial era abordar os terceirizados “*permanentes*” e através do estudo de uma fração deles e de seu processo de trabalho fazer a conexão entre terceirização, segurança e saúde do trabalhador. Isso não se mostrou possível, conforme já apontado, porque a gerência da REDUC não autorizou a pesquisa. Tivemos, por conta disso, de fazer uma abordagem a partir da periferia, dos temporários, dos habitantes da “*tela quente*”. Se, por um lado, essa mudança de rumo revelou-se oportuna, porque permitiu avaliar o alto grau de precarização social desses trabalhadores, condição que identifica a atual reestruturação produtiva, por outro, me furtou da experiência de quem está dentro e da abordagem do

trabalho em si. Em função disso, a tese adquiriu um caráter mais geral, de mapeamento de questões em relação ao trabalho e a vida dos terceirizados. Também, nesse aspecto, o rumo que a tese tomou me pareceu oportuno. De fato, ao me deparar com os trabalhadores terceirizados, não vi apenas o abandono das instituições, mas também da academia. Os poucos estudos a que tive acesso em relação a essa camada importante dos trabalhadores cariocas ou foram produzidos pelos próprios sindicatos de petroleiros ou pela própria FIOCRUZ, em atendimento a demandas do Ministério Público. No caso de Caxias, especificamente, não encontrei praticamente nada, a não ser o relatório da inspeção da FIOCRUZ (1998). Por tudo isso, acho que essa tese cumpriu sua missão (o que não significa ausência de problemas, de equívocos, de falhas, de decisões erradas) que foi a de oferecer um cardápio, um mapa de questões que reclamam aprofundamento, precisão e que só um programa de pesquisas em torno da temática da terceirização na indústria do petróleo poderá atender.

A não abordagem da gerência foi, sem dúvida, um dano só reparado parcialmente. A intenção original era confrontar as perspectivas da gerência, dos trabalhadores e dos sindicalistas. A ausência do ponto de vista gerencial representou prejuízos ao conteúdo dessa tese.

A política de segurança da REDUC/Petrobras não contempla vários pontos considerados nessa tese como importantes a um gerenciamento efetivo da segurança. De fato, uma dupla abordagem da segurança, uma mais “consistente”, a dos petroleiros, embora apoiada na ideologia do ato inseguro, e outra, frágil, “*de fachada*”, a dos terceirizados, sugerem, a meu ver, um modo artificial de gerenciamento da segurança. É importante frisar que não é, simplesmente, a inclusão das ocorrências de acidentes com terceirizados nas estatísticas da Petrobrás a solução para o duplo padrão. A sua raiz é outra, ou seja, a grande discrepância entre as condições de petroleiros e terceirizados. A solução passa, a meu ver, ou por uma reversão ou por uma revisão nos processos de terceirização. Na marcha em que está, há pouco que esperar em matéria de segurança. Por mais que sejam despejados controles sobre as contratadas, há sempre formas de fazer parecer o que não é. As CIPAs como meros organismos burocráticos, a falta de autonomia de técnicos de segurança, a impossibilidade dos terceirizados em contribuir para melhoria das condições de trabalho são testemunha disso. Os recentes vazamentos de óleo, o acidente com a plataforma P-36 testemunham a urgência de reconcepção da política de segurança da Petrobras. As possibilidades que estão sendo apontadas pela empresa para superação desses problemas passam pela “*primeirização*”, recomposição de efetivos e implantação do Sistema de Gestão Integrada-SGI (Saúde,

Segurança e Meio ambiente). O tempo nos dirá se essas medidas foram suficientes frente a dimensão dos problemas.

A questão da redução de efetivos (próprios ou terceirizados), por seu turno, se considerada na perspectiva de fazer face aos eventos, de resolvê-los em profundidade, tem impactos negativos na política de manutenção e segurança. Como dar qualidade à manutenção sem um efetivo adequado, sem o tempo necessário para ir à raiz dos problemas, como imprimir segurança ao processo de trabalho quando a anormalidade transformou-se em normalidade.

Frente a esse quadro de degradação, de precarização e de equívoco das políticas de segurança, a “*tela quente*” cumpre uma funcionalidade, quando arrebanha equipes de trabalhadores que se conhecem de longa data. De todo modo, os trabalhadores não estão largados à própria sorte, contam com os recursos de seus “*saberes de prudência*” e, se assim não fosse, o pior certamente já teria ocorrido. Não obstante, isto está longe ser o ideal. A intermitência, as curtas passagens pela refinaria, não favorecem a consolidação de coletivos, a construção de regras de segurança, o seu aperfeiçoamento, a sua transmissão. Por outro lado, o confinamento desse saber nos círculos dos trabalhadores em nada interferem no prescrito da segurança, de tal modo que a transgressão torna-se a saída corrente para a insuficiência da organização do trabalho.

Por fim, o modo como a terceirização é aplicada na REDUC, por todas as indicações que tive, pouco tem a ver com o que a literatura gerencial preconiza quando se refere ao modelo de especialização flexível, ou o padrão reestruturante, segundo tipologia do DIEESE (1994). Ao contrário, as suas características se ajustam mais ao padrão predatório, em que a redução de custos é o móvel principal. Numa tal prática de terceirização, me parece, não há espaço para um gerenciamento efetivo da segurança.

Como campo de estudos possíveis indico: a construção de perfis dos “vários” terceirizados em cada segmento da indústria do petróleo, análises históricas de acidentes/incidentes, continuidade no debate sobre uma política de segurança na indústria do petróleo, acompanhamento da “primeirização”, do processo de recomposição de efetivos e da implantação do Sistema de Gestão Integrada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO Laís., 1990. *Novas tecnologias, Difusão Setorial, Emprego e Trabalho no Brasil: um Balanço. BIB*, Rio de Janeiro, 30:19-65.
- AMARO NETO, João, 1995. Reestruturação Industrial, terceirização e redes de subcontratação. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 35, 2:33-42.
- ANDRADE, 1998. *Terceirização: Atividade-Fim e Atividade-Meio (Enunciado 331 do TST)*. Minas Gerais, Justiça do Trabalho.
- APPAY, Béatrice, 1997. Précarisation sociale et restructurations productives In: *Précarisation sociale, travail et santé* (B. Appay; A. Thébaud-Mony, orgs.), pp. 509-533. Paris, CNRS-INSERM.
- ATHAYDE, M., 1996. *Gestão de coletivos de trabalho e modernidade: questões para engenharia de produção*. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: COPPE/ UFRJ.
- BAHIA: ANÁLISE & DADOS, 1992. Terceirização: a opinião dos trabalhadores: entrevista com Rui Costa. *Bahia: Análise & Dados*, CEI, v.2, 3:43-48.
- BOYER, Robert, 1998. Os modos de regulação na época do capitalismo globalizado: depois do boom, a crise? In: FIORI, José L., LOURENÇO, M. S., NORONHA, J. C. In: *Globalização: o fato e o mito* (J. L. Fiori, M. S. Lourenço, J. C. Noronha, orgs.), pp. 195-210. Rio de Janeiro, Editora UERJ.
- BORGES, Ângela, DRUCK, Maria da G., 1993. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. *Caderno CRH*, 19:22-45.
- BRASIL, Haroldo G., 1993. A empresa e a estratégia da terceirização. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 33, 2:6-11.
- BUONFIGLIO, Maria C., DOWLING, Juan A., 2000. *Flexibilidade das relações de trabalho e precarização: uma análise comparativa*. XXIV Encontro Nacional da ANPOCS.

- BURGESS, William A., 1997. Refinarias de Petróleo. In: pp. 303-317. *Identificação de possíveis riscos à saúde do trabalhador nos diversos processos industriais*. pp. 303-317 Belo Horizonte: Ergo Editora.
- CASTEL, Robert, 1998a. As metamorfoses do trabalho. In: *Globalização: o fato e o mito* (J. L. Fiori; M. S. Lourenço; J. C. Noronha, orgs.), pp. 147-163. Rio de Janeiro: EdUERJ.
- CASTEL, Robert, 1998b. A nova questão social. In: *As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário*, pp. 495-591. Petrópolis/Rio de Janeiro: Vozes.
- CASTEL, Robert, 1997. A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade à “desfiliação”. *Caderno CRH*, 26/27:19-40.
- CASTEL, Robert, 1995a. *Crise nas proteções sociais*. Entrevista concedida a Jane A. Russo e Maria da G. R. da Silva. FOLHA DE SÃO PAULO, Caderno Mais.
- CASTEL, Robert, 1995b. As armadilhas da exclusão. *Lien Social et Politiques*. RIAC, 34. Trad. Mariângela B. Wanderley e Cleísa M. M. Rosa em out/1996 por ocasião da presença de Robert Castel na PUC/SP.
- CASTEL, Robert, s/d. Da indignância à exclusão, a desfiliação: precariedade do trabalho e vulnerabilidade relacional. *Saúde e Loucura*, 4:21-48.
- CASTLEMAN, Barry I., 1996. A Migração de Riscos Industriais. *Caderno CRH*. Salvador, 24/25: 41-67.
- CASTRO, Nadya A., COMIN, Álvaro A. A alquimia organizacional: qualificação e construção de consentimento. *Tempo Social*. São Paulo, v.10, 2:113-144, outubro de 1998.
- CHANLAT, Jean-François, 1995. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: *“Recursos” Humanos e Subjetividade* (E. Davel e J. Vasconcelos, orgs.), pp. 118-128. Petrópolis: Vozes.

- CONCEIÇÃO, Otávio A. C., 1997. A Escola da Regulação. In: CATTANI, Antônio D. (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico* (A. D. Cattani, org.), pp. 76-82. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. Universidade.
- CORIAT, Benjamin, 1987. Taylorismo, fordismo y nuevas tecnologías en los países semiperiféricos. *Cuadernos del Sur*, Buenos Aires, 5: 61-77.
- COSTA, Márcia S., 1994. Terceirização/parceria e suas implicações no âmbito jurídico-sindical. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 34, 1:6-11.
- CRIVELLARI, Helena M., TEIXEIRA, Francisco L. C., 1990. Impactos da tecnologia de base microeletrônica na indústria de processo contínuo: um estudo de caso na Petroquímica. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, v. 24, 1:122-142.
- CREA, 1999. *Relatório sobre o vazamento de óleo na Bahia de Guanabara*. www.sindipetroj.org.br
- CRU, Damien; DEJOURS, Christophe, 1987. Saberes de Prudência nas Profissões da Construção Civil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.15, 59:30-34
- DEJOURS, Christophe, 1998. O sofrimento no trabalho – entrevista com Christophe Dejours por Catherine Combese, trad. Provisória de Ana Inês C. de Mello. *Critique communiste*, n. 158.
- DEJOURS, Christophe, 1997. *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- DEJOURS, Christophe, 1994. Itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* (M.I.S. Betiol, org.), pp. 119-145. São Paulo: Atlas.
- DEJOURS, Christophe, 1993. Cooperação e construção da identidade em situação de trabalho. Trad. Provisória ARAÚJO, A. J. S. *Futur antérieur*, 16 41-52, 1993/2.

- DEJOURS, Christophe, 1992. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (J. Chanlat, org.), pp. 149-173, São Paulo: Atlas.
- DEJOURS, Christophe, 1991. *A Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez–Oboré, 4^a. ed.
- DEJOURS, Christophe, 1989. Introdução à Psicopatologia do trabalho. *Tempo Social*, v.1, 2:97-103.
- DIEESE, 1993. *Os trabalhadores frente à terceirização*. Pesquisa DIEESE, 7.
- DIEESE, 1994. *Seminários & Eventos: os trabalhadores e o programa brasileiro da qualidade e produtividade*. São Paulo, 1.
- DRT, 1995. *Terceirização e condições de trabalho: diagnóstico das contratadas* (relatório). Consultora responsável: Maria da G. Druck de Faria. Salvador.
- DRUCK, Maria G., 1995. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Tese de Doutorado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, UNICAMP, 270 p.
- DRUCK, Maria G., 1999. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica: Um estudo do complexo petroquímico*. Salvador: EDUFBA-BOITEMPO.
- DUARTE, Francisco J.M. e VIDAL, Mário C., 2000. Uma Abordagem Ergonômica da Confiabilidade e a Noção de Modo Degradado de Funcionamento. In: *Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção*. (C.M. Freitas, M.F.S. Porto, J.M.H. Machado, orgs.), pp. 83-105. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ.

- DUARTE, Francisco, 1996. Reorganização produtiva e concepção da organização do trabalho na indústria de refino no Brasil: a questão do redimensionamento da mão de obra de operação. In: *Qualidade da produção, produção dos homens: Aspectos sociais, culturais e subjetivos da qualidade e da produtividade* (F. P. A. Lima, J. E. Normand, orgs.), pp. 21-40. Belo Horizonte/MG.
- DUARTE, Francisco J.C.M., 1994. *A análise ergonômica do trabalho e a determinação de efetivos: estudo da modernização tecnológica de uma refinaria de petróleo no Brasil*. Tese de Doutorado. COPPE/ UFRJ, 134 p.
- DWYER, Tom, 2000. A Produção Social do Erro – O Caso dos Acidentes Ampliados. In: *Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção*. (C.M. Freitas, M.F.S. Porto, J.M.H. Machado, orgs.), pp. 107-126. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ.
- DWYER, Tom, 1994. Uma concepção sociológica dos acidentes de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 22, 81:15-19.
- FARIA, Aparecido, 1994. Terceirização: Um desafio para o movimento sindical. In: *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho* (H. S. Ramalho, J. R. Ramalho, orgs.), pp. 41-61. São Paulo: Hucitec-CEDI/NETS.
- FERREIRA, Leda L. (coord.), 1997. *Correlações entre o número de trabalhadores e as condições de segurança de uma Refinaria de Petróleo*. São Paulo, FUNDACENTRO.
- FERREIRA, Leda L., IGUTI, Aparecida M., 1996 *O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo, contínuo e coletivo*. São Paulo: Scritta.
- FERREIRA, Leda L., 1991. *Análise do trabalho dos operadores da unidade de gasolina de aviação da Refinaria Presidente Bernardes de Cubatão da Petrobrás*. São Paulo, FUNDACENTRO.
- FERRO, José R., 1988. Inovações organizacionais em indústrias de processo contínuo. *Ciência e Cultura*, 40:1055-1062.

- FERRO, José R., TOLEDO, José C., TRUZZI, Oswaldo M., 1987. Automação e trabalho em indústrias de processo Contínuo. *Revista Brasileira de Tecnologia*. Brasília, v. 18, 1: 56-63.
- FIOCRUZ/CESTEH, CREA/RJ, SES/PST/RJ, CONSEST/RJ, 1998. *Relatório de Inspeção* (versão preliminar), PETROBRAS-REDUC.
- FIGUEIREDO, Marcelo G., 1998. *O trabalho de mergulho profundo em instalações petrolíferas offshore na Bacia de Campos: a guerra de 'Highlander' contra Leviatã*. Texto de qualificação de doutorado, COPPE/UFRJ.
- FOLHA DE SÃO PAULO, 1998. Caderno Mais: Neoliberalismo em choque.
- FORTI, André L. F., 1999. Resenha L'Entreprise neo-liberale, nouvelle utopie capitaliste? Thomas Coutrot, Paris: Éditions La Découverte, 1998. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 9:191-195.
- FRANCO, Tânia; AFONSO, Roseli, 1997. Acidentes de trabalho e mobilidade dos riscos industriais na Bahia. In: *Trabalho, Riscos Industriais e Meio-ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?* (T. Franco, org.), pp. 189-214. Salvador, EDUFBA.
- FREITAS, Carlos M.; PORTO, Marcelo F. S.; MACHADO, Jorge M. H., 2000. A Questão dos Acidentes Ampliados. In: *Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção*. (C.M. Freitas, M.F.S. Porto, J.M.H. Machado, org.), pp. 25-45. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ.
- FREITAS, Carlos M., PORTO, Marcelo F. S., 1997. Aspectos Sociais e Qualitativos nas Análises de Causas de Acidentes Industriais em Sistemas Tecnológicos Complexos. *Produção*. Belo Horizonte, v. 17, 1:33-55.
- GARCIA, Sandro R., 1999. Terceirização nas telecomunicações do Rio Grande do Sul: condições de emprego e de trabalho dos instaladores de terminais telefônicos. *Anais do IV Encontro Nacional de Estudos do Trabalho*, Abet.

- GODOY, Arilda S., 1995a. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresa*. São Paulo, v. 35, 2:57-63.
- GODOY, Arilda S., 1995b. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresa*. São Paulo, v. 35, 3:20-29.
- GOLDEMBERG, Mirian, 1997. A arte de pesquisar: Como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro, Record.
- GORENDER, Jacob, 1997. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. *Estudos Avançados*, 29:311-361.
- HAGUETTE, Tereza M. F. , 1992. *Metodologias Qualitativas na Sociologia*. Petrópolis: Vozes.
- HARVEY, David, 1992. *Condição pós-moderna*: São Paulo, Loyola.
- HUEZ, Dominique, 1997. La précarisation de la santé au travail. In: *Précarisation sociale, travail et santé* (B. Appay; A. Thébaud-Mony, orgs), pp.17-26. Paris, CNRS-INSERM.
- KUMAR, Krishan, 1997. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- GAZETA MERCANTIL, 1999. Análise setorial: A Indústria do Petróleo, v. I.
- GOMES, Mauro V. S., 1997. *Fatores que afetam a relação entre o setor privado prestador de serviços e a Petrobrás durante os processos de contratação: estudo de caso na gerência de exploração e produção da Bacia de Campos-E&P*. Dissertação de Mestrado, Escola Brasileira de Administração Pública.
- LALLIER, Michel, s/d. *Sous-traitance sur sites industriels, Incidences sociales, Problématique syndicale: L'exemple de l'industrie nucléaire*. Université de Provence, mimeo.

- LAVILLE, Christian e DIONNE, Jean, 1999. *A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Editora UFMG: Artmed.
- LIPIETZ, Alain, LEBORGNE, Danièle, 1988. O pós-fordismo e seu espaço. *Espaço & Debates*, 25:12-27.
- LEITE, Márcia de P., 1994. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo, Scritta-FAPESP.
- LLORY, Michel, 1999. *Acidentes industriais: o custo do silêncio*. Rio de Janeiro, MultiMais editorial.
- MACHADO, Jorge M. H., PORTO, Marcelo F. S., FREITAS, Carlos M., 2000. Perspectivas para uma Análise Interdisciplinar e Participativa de Acidentes (AIPA) no Contexto da Indústria de Processo. In: *Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção*. (C.M. Freitas, M.F.S. Porto, J.M.H. Machado, org.), pp. 49-81. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ.
- MACHADO, Jorge M. H., GOMEZ, Carlos M., 1995. Acidentes de trabalho: concepções e dados. In: MINAYO, Maria C. S. (Org.), pp. 117-142. Os Muitos Brasis: saúde e população na década de 80. São Paulo-Rio de Janeiro: HUCITEC-ABRASCO.
- MINAYO, Maria C. S., SANCHES, Odécio, 1993. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? *Cadernos de Saúde Pública*, v. 9, (3): 239-262.
- MINAYO, Maria C. S., 1993. *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo-Rio de Janeiro, HUCITEC-ABRASCO.
- MINAYO, Maria C. S. (org.), 1994. *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade*. Petrópolis-RJ: Vozes.
- OIT, 1998. *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.

- PORTO, Marcelo F. S., FREITAS, Carlos M, 1997. Análise de riscos tecnológicos ambientais: perspectivas para o campo da saúde do trabalhador. *Cadernos de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, 13 (Supl. 2): 59-72.
- POSSAS, Mário L., 1988. O projeto teórico da “Escola da Regulação”: alguns comentários críticos. *Novos Estudos CEBRAP.*, 21:195-212.
- PROTEÇÃO, 1999. *Ação integrada: entrevista com José Roberto Salgado*. Revista Proteção, janeiro, p. 8-14.
- PROTEÇÃO, 1997. A nova face do trabalho. *Proteção*, 68:25-36.
- QUEIROZ, Maria I. P., 1991. Histórias de vida e depoimentos pessoais. In: *Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva*. São Paulo: T. A. Queiroz Editora Ltda, 1991: 154-166.
- QUEIROZ, Maria I.P., 1988. Relatos orais do “indizível” ao “dizível”. *Experimentos com histórias de vida (Itália-Brasil)* (O. M. V. Simson, org.), pp. 14-43. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais, vol. 5.
- RAMOS FILHO, Américo C., 1999. A Evolução tecnológica e a gestão do trabalho na indústria de processo: o caso da Petrobrás. *VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho*. Salvador, ABET, 6 a 8/10.
- REINECKE, Gerhard, 1999. Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil. In: *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade* (A.C. Posthuma, org.), pp 119-147. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34.
- REZENDE, Wilson, 1997. Terceirização: a integração acabou?. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 37, 4:6-15.
- RIZEK, Cibele S., 1998. A greve dos petroleiros. *Praga: estudos marxistas*, 6:97-105.

- ROBORTELLA, 1999. *Terceirização: Tendências em doutrina e jurisprudência*. www.genedit.com.br, mimeo.
- ROCHA, Rafael B., 1996. *Terceirização nas Empresas Brasileiras: da simples redução de custos à opção estratégica*. Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro, Departamento de Engenharia Industrial, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- SANDRET, Nicolas, 1993/1994. Précarité, précarisation, santé et travail. *Travail*, 30:24-25.
- SANTOS, Boaventura de S., 1995a. *A construção multicultural da igualdade e da diferença*. Palestra proferida no VII Congresso Brasileiro de Sociologia. IFICHS/UFRJ, 4 a 06/9, Rio de Janeiro.
- SANTOS, Boaventura de S., 1995b. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez.
- SEVÁ FILHO, Arsênio O., 2000. 'Seguuura, Peão!' Alertas Sobre o Risco Técnico Coletivo Crescente na Indústria Petrolífera (Brasil, anos 90). In: *Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção*. (C.M. Freitas, M.F.S. Porto, J.M.H. Machado, org.), pp. 169-196. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ.
- SEVÁ FILHO, Arsênio O., 1997. *Riscos Técnicos Coletivos e Desorganização do Trabalho: alarmes e emergências na indústria petrolífera brasileira, em seu transe de mundialização*. Campinas, UNICAMP, mimeo.
- SEVÁ FILHO, Arsênio O., GIL, Telma F. B., 1996. Gestão neoliberal em uma grande empresa: a compreensão pelos trabalhadores e pelo judiciário (no caso da refinaria de Paulínea, 1992/96). *Anais do 16^a Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Piracicaba/S.Paulo de 07 a 10/10.
- SEVÁ FILHO, Arsênio O., 1995. O comando capitalista re-estrutura e terceiriza a produção para reforçar a si próprio, em meio à crise. Congresso da FUP, Serra Negra.
- SEVÁ FILHO, Arsênio O., 1995b. *Reestruturação Produtiva e os Petroleiros*. Campinas.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1993. Os trabalhadores e a Terceirização. São Paulo.

SOUZA, Carlos A. V., 2000. *Análise de Acidentes de Trabalho em Indústrias de Processo Contínuo – Estudo de Caso em uma Refinaria de Petróleo no Estado do Rio de Janeiro*. Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz-FIOCRUZ.

TEIXEIRA, Francisco L., 1993. Notas sobre os impactos de mudanças gerenciais e tecnológicas na força de trabalho da indústria química baiana. *Organização & Sociedade*, v.1, 1:105-114.

TRINQUET, Pierre, 1998. La dynamique de la sécurité du travail. In: *Reconnaissances du travail: Pour une approche ergologique* (Y. Schwartz, org.), pp. 231-254. Paris: Presses Universitaires de France.

TRIVIÑOS, Augusto N.S., 1987. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

THÉBAUD-MONY, Annie, 1994. Tenir ou être exclu: Les nouvelles “normes” de la santé au travail (postface). In: *Souffrances et précarités au travail: paroles de médecins de travail* (D. Huez, org.), pp.337-345, Paris, ed. Syros.

THÉBAUD-MONY, Annie, 1993. *Crítica da divisão do trabalho, saúde e contra-poderes*. Caderno CRH, 19:46-57.

VITOR, Pereira; REMOIVILLE, Alain; TRINQUET, Pierre, 1999. *Sous-traitance sur sites industriels: évaluation des risques professionnels*. Marseille, APRIT, ARESI-BTP.

WISNER, Alain, 1992. A antropotecnologia. *Estudos Avançados*, v. 6, 16:29-34.

WISNER, Alain, 1994. *A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia*. São Paulo: Fundacentro.

ZARIFIAN, Philippe, 1999. O Modelo da Competência e Suas Conseqüências sobre os Métiers Profissionais. *Anais do Seminário Internacional 'Mercado de Trabalho: Transformações e Monitoramento de Ocupações'*. Rio de Janeiro, SENAI/DN/CIET.

ZARIFIAN, Philippe, 1998a. A gestão da e pela competência. *Anais do Seminário Internacional 'Educação Profissional, Trabalho e Competências'*. Rio de Janeiro: SENAI/DN-CIET.

ZARIFIAN, Philippe, 1998b. Eventos, autonomia e “enjeux” na organização industrial. In: *Trabalho, qualificação e formação profissional* (M. P. Leite, M. A. Neves, orgs.), pp. 21-30. São Paulo: Rio de Janeiro, ALAST.

ZARIFIAN, Philippe, 1997. Organização e sistema de gestão: a procura de uma nova coerência. *Gestão & Produção*, v. 4, 1:76-87.

ZARIFIAN, Philippe, 1996. Produtividade e novo modelo de organização. In: *Padrões tecnológicos, trabalho e dinâmica espacial*, (J.A.S. Fortes; R. M. S. de M. Soares, orgs.), pp. 21-44, Brasília: UNB.

ZARIFIAN, Philippe, 1991. Trabalho e comunicação nas indústrias automatizadas. *Tempo Social*, v. 3, 1-2: 119-130.

MATERIAIS DA FUP, SINDIPETROS E AEPET

FUP, 2000. *Caderno de Resoluções do VI CONFUP*, Belo Horizonte, 16 a 18/6.

FUP, 1999. *Caderno de Resoluções do V CONFUP*, Pontal do Paraná-PR.

FUP, 1998. *Resoluções do IV CONFUP*, Santos, 7 a 9/08.

FUP, 1997. *Seminário Nacional sobre o Trabalho Terceirizado no Sistema Petrobrás*. Rio de Janeiro, 17/10.

FUP, 1995. *Caderno de Resoluções do I CONFUP*, Serra Negra, 11 a 13/08,

FUP, 1994. *Resoluções do III Congresso Nacional dos Trabalhadores do Sistema Petrobrás*, Salvador, 21 a 24/7.

SINDIPETRO-RJ, 1999. *O que é a terceirização?*. Rio de Janeiro, mimeo.

ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRAS-AEPET, s/d. Depoimento do Engo. Argemiro Pertence. www.aepet.org.br

MATERIAIS DA PETROBRAS/REDUC

REDUC/PETROBRAS. *Modelo de contrato para execução de serviços*.

REDUC/PETROBRAS, 1995. *Normas de Segurança Industrial e de Saúde Ocupacional para Contratadas*.

REDUC/PETROBRAS/SESIN. *Apostila para Empreiteiros*, 19 p.

REDUC/DIPRO/SEGHIP/SESAMA. *Cartilha de Segurança nas Paradas das Unidades do Setor de Gás, Hidrotratamento e Petroquímicos-SEGHIP*.

PETROBRAS. *Política de Meio Ambiente e Segurança Industrial*. www.petrobras.com.br

PETROBRAS. *Diretrizes para Segurança das Contratadas*. www.petrobras.com.br

ANEXO I

ROTEIROS DE ENTREVISTA

ROTEIRO 1 – SINDICALISTAS

I - EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

- A terceirização não é um fenômeno novo na indústria do petróleo. Em quais áreas/situações de trabalho tem sido historicamente terceirizadas e em quais tem avançado nos últimos tempos?
- Que circunstâncias históricas explicam a intensificação da terceirização (resgatar política de pessoal na Petrobrás nos anos recentes)?
- Resgatar no tempo as políticas que presidiram a terceirização na Petrobrás?
- Que conseqüências a quebra do monopólio no setor petróleo pode trazer à política atual de terceirização?
- No planejamento estratégico da companhia a questão da terceirização está contemplada explicitamente? Se não, que implicações se pode extrair com relação a essa questão?
- A terceirização é admissível no setor petróleo? Se sim, onde e sob que condições?
- Como a terceirização pode levar a perda do controle sobre o processo tecnológico?

II - ESPECIFICIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO

- Como se apresenta a terceirização em cada um dos segmentos da indústria do petróleo?

III - QUALIDADE

- Como a terceirização se articula (ou não) ao programa de qualidade da Petrobrás?

IV - PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS/GESTÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

- Quais as etapas que envolvem a contratação de empresas? (fluxo da contratação)
- Que instrumentos normativos (leis, decretos, etc.) disciplinam esse processo?
- Quais as modalidades de contratação existentes?
- Que mecanismos de acompanhamento dos contratos estão previstos?

V - MANUTENÇÃO

- No caso da manutenção, que tipos podem ser identificados e onde a terceirização se faz mais presente?
- Que conseqüências decorrem do fato da manutenção estar praticamente sob controle de terceiras?

VI - GESTÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

- Como avalia a ação da Petrobrás na gestão da terceirização?
- Quais as principais questões que envolvem a relação Petrobrás - contratadas?

VII - CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

- Que Formas de recrutamento e seleção tem sido praticados pelas contratadas?
- Como se dá a contratação de pessoal?
- Como é feita a avaliação da capacidade profissional do terceirizado?
- De que modo a Petrobrás controla esse processo?
- O que tem a dizer sobre a formação profissional dos terceirizados?

VIII - SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- Que problemas a terceirização levanta do ponto de vista da saúde e segurança no trabalho?
- Do que consiste o treinamento em segurança no trabalho (antes, durante e depois)?
- Como se estrutura o sistema de segurança?
- Existem mecanismos de articulação entre o órgão de segurança/CIPA da contratante e SESMTs/CIPA das contratadas?
- Como avaliam o funcionamento dos SESMTs/CIPA das contratadas?
- Como funciona o sistema de registro de acidentes/incidentes próprio/terceirizado?
- Que acompanhamento/tratamento (análise de acidentes) tem sido dado ao quadro de acidentes/incidentes?
- Que estratégias de enfrentamento da questão da saúde e segurança no trabalho tem sido praticadas por parte da empresa?
- Que políticas a empresa propõe no que tange a questão da saúde e segurança no trabalho que levem em consideração a terceirização?
- O que assegura que, mesmo diante de um quadro de degradação tão grave das condições de trabalho dos terceirizados, as conseqüências do ponto de vista da segurança no trabalho não sejam piores?
- Como avaliam a ação do órgão de segurança da Petrobrás?
- Que tipos de sanções estão previstas/aplicadas no caso de descumprimento de procedimentos de segurança?
- O que deve constar numa política efetiva de segurança e saúde no trabalho?

IX - FISCALIZAÇÃO

- Como funciona o esquema de controle/fiscalização das contratadas?

X - REFLEXÃO/AÇÃO SINDICAL PETROLEIRA E RELAÇÃO COM SINDICATOS DE TERCEIRIZADOS

- Qual a posição desse sindicato em relação a questão da terceirização? É admissível a terceirização? Se sim, onde e em que condições?
- Existem entendimentos diferentes no interior do movimento sindical petroleiro em relação a essa questão?
- Em que se manifestam as concordâncias e discordâncias?
- Como a questão da terceirização foi incorporada a agenda desse sindicato (traçar um breve histórico)
- Que reações isso tem suscitado na base sindical originária (e no próprio sindicato)?
- Que dilemas a terceirização coloca para o movimento sindical petroleiro?
- Como evoluiu a posição sindical em relação a essa questão?
- Que sindicatos “oficialmente” representam os terceirizados?
- Qual a percepção desse sindicato em relação aos sindicatos de terceirizados?
- Como é a relação com esses sindicatos? Já ocorreram iniciativas de trabalho conjunto?
- Como tem se dado a absorção de terceirizados no quadro desse sindicato? (indicar números de filiados)
- Que tipo de dificuldades (inclusive legais) tem gerado essa absorção e o que tem sido feito a respeito?
- Qual o perfil desse terceirizado que tem integrado a base sindical?
- Que implicações decorrem do fato de representar efetivos e terceirizados num mesmo sindicato?
- Do que tem consistido a ação sindical em relação a terceirização?
- Que propostas estão colocadas para equacionar a questão da terceirização?
- Quais as dificuldades que se manifestam na relação entre efetivos e terceirizados?
- Como os outros sindicatos petroleiros e petroquímicos estão se posicionando frente a questão?
- Em quais critérios se basear para considerar um terceirizado petroleiro?
- Que avaliação pode ser tirada da plenária dos terceirizados?
- Como anda a negociação com a Petrobrás particularmente no que tange a saúde e segurança no trabalho?
- Como anda a negociação com a Petrobrás particularmente no que tange a saúde e segurança no trabalho no acordo coletivo 99/2000?

ROTEIRO 2 – TERCEIRIZADOS

Dados de Identificação

- . Categoria Profissional
- . Salário
- . Origem
- . Domicílio atual
- . Idade
- . Sindicato filiado

1. História profissional
2. Condições de trabalho
3. Formação profissional
4. Recrutamento
5. Mobilidade e Família
6. Relação com contratados diretos
7. Sente-se petroleiro?
8. Treinamento em segurança
9. Problemas de saúde/doença ligados ao trabalho
10. Avaliação das condições de segurança na refinaria
11. Atuação da CIPA
12. Avaliação da ação sindical.

ANEXO II

Tabela REDUC – Unidades de Processos

Unidade	Sigla	Capacidade existente	Adições	Partida
Destilação Atmosférica e a Vácuo	U-1210	20.000 m3/d	2.000 m3/d	2002
Destilação Atmosférica e a Vácuo para Lubrificantes	U-1510	8.000 m3/d	2.000 m3/d	2002
Craqueamento Catalítico	U-1710	8.000 m3/d	2.000 m3/d	2002
Reforma Catalítica	U-1250	7.500 m3/d	Adapt.	2002
Desasfaltação a Propano	U-1220	1.900 m3/d		
Desasfaltação a Propano	U-1240			
Desaromatização a Furfural	U-1790			
	U-1520	3.800 mil m3/dia		
	U-1720			
Geração de Hidrogênio	U-1620	5.700 m3/dia		
Geração de Hidrogênio	U-1820			
Desoleificação a MIBC	U-1630			
Desparafinação a MIBC	U-1530			
	U-1730			
Tratamento Bender de QAV	U-1260	4.500 m3/d		
Tratamento Cáustico de Nafta	U-1270			
Hidrotratamento de Óleos Básicos	U-1540	2.100 m3/d		
Hidrotratamento de Óleos Básicos	U-1740			
Hidrotratamento de Parafinas	U-1640	120 m3/d		
Hidrotratamento (HDT) de QAV e Diesel	U-2700	5.000 m3/d	Adap	
Hidro craqueamento catalítico				2002
Hidrodesparafinação				2002
Hidroacabamento				2002
Pré-fracionamento de Nafta	U-2400			
Recuperação e Tratamento de GLP	U-1280			
Recebimento de GN	U-2300			
Processamento de GN1	U-2300	4 milhões de m3/d		
Processamento de GN2	U-2600			
Unidade de Propano Grau Polímero	U-3100			
Unidade de Metil Tércio Butil Éter (MTBE)	U-3200	60 mil t/ano		

Fonte: Gazeta Mercantil, 1999

ANEXO III

Diretrizes para Segurança das Contratadas

- Elaborar diretrizes de segurança para confecção e gestão de contratos.
- Acrescentar os dados relativos ao conjunto das contratadas nas estatísticas comparativas dos dados de acidentes da Petrobrás com os de outras companhias ou associações de Companhias.

No nível operacional ou de obra:

- Avaliar o impacto da atividade contratada sobre o órgão e vice-e-versa, antes da assinatura do contrato.
- Fazer constar do contrato os padrões de Segurança desejados, informando os riscos e definindo as condições especiais relativas à segurança e saúde ocupacional
- Obrigar a contratada a apresentar o seu plano de segurança previamente à assinatura do contrato e a instruir toda a sua equipe sobre os riscos das atividades e sobre os procedimentos relacionados à obtenção de permissões para o trabalho e respectivo atendimento.
- Negociar indicadores de segurança com a contratada.
- Obrigar a contratada a apresentar à Petrobrás o resumo mensal de acidentes conforme o modelo proposto pela NB-18 Cadastro de Acidentes – da Associação Brasileira de Normas Técnicas
- Manter os fiscais informados quanto aos aspectos de responsabilidade civil e criminal que decorrem dos acidentes do trabalho e quanto às normas Oregulamentadoras do Ministério do Trabalho
- Acrescentar os dados relativos ao conjunto das contratadas nas estatísticas comparativas dos dados de acidentes do órgão com os de outras companhias ou associações de companhias.
- Avaliar o desempenho de gerentes e fiscais, levando em conta o desempenho, em segurança, das contratadas sob sua responsabilidade.
- Incentivar as contratadas a utilizar os programas de treinamento disponíveis, tais como os do SENAI/SESI/SENAC/SESC e outros.
- Incentivar a criação de comissões, como as CIPAs das próprias contratadas para discussão de procedimentos que envolvem segurança no trabalho.

Manter, durante a vigência do Contrato:

- A avaliação sistemática dos indicadores de segurança
- A avaliação sistemática do atendimento as exigências contratuais relativas à segurança, registrando as não conformidades.
- O estabelecimento de prazos para correção das não-conformidades e a aplicação de penalidades no caso de não atendimento, que poderão incluir o cancelamento do contrato. (disponível na página da Petrobrás na Internet)

ANEXO IV

Tabela IV – Trabalhadores Terceirizados Lesionados por Empresa na Refinaria de Petróleo no ano de 1997

EMPRESAS CONTRATADAS	ACIDENTES SEM AFASTAMENTOS Nº / %	ACIDENTES COM AFASTAMENTOS Nº / %	TOTAL Nº / %
Alimentação	38 / 48.1	9 / 22.5	47 / 39.5
Manutenção I	12 / 15.2	8 / 20.0	20 / 16.8
Manutenção II	4 / 5.1	5 / 12.5	9 / 7.6
Manutenção III	3 / 3.7	5 / 12.5	8 / 6.7
Manutenção IV	4 / 5.1	3 / 7.5	7 / 5.9
Manutenção V	4 / 5.1	2 / 5.0	6 / 5.1
Manutenção VI	3 / 3.7	3 / 7.5	6 / 5.1
Manutenção VII	4 / 5.1	-	4 / 3.4
Manutenção VIII	2 / 2.5	1 / 2.5	3 / 2.5
Conservação I	1 / 1.3	1 / 2.5	2 / 1.7
Apoio Administrativo	2 / 2.5	-	2 / 1.7
Manutenção IX	-	1 / 2.5	1 / 0.8
Manutenção X	-	1 / 2.5	1 / 0.8
Manutenção XI	-	1 / 2.5	1 / 0.8
Conservação II	1 / 1.3	-	1 / 0.8
Transporte	1 / 1.3	-	1 / 0.8
TOTAL	79 / 100	40 / 100	119 / 100

Fonte: Souza, 2000

Tabela V – Tipificação dos acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997

TIPO DE ACIDENTE	EVENTOS		TRABALHADORES LESIONADOS	
	Nº	%	Nº	%
Choques mecânicos	29	45.3	29	42.1
Quedas e rompimento de material	9	14.1	10	14.5 ⁽¹⁾
Quedas	7	10.9	7	10.2
Vazamentos/Emissões	5	7.8	9	13.1 ⁽²⁾
Contato com superfícies escorregadias/irregulares	4	6.1	4	5.8
Contato com superfícies quentes	2	3.1	2	2.9
Contato com corpo estranho	2	3.1	2	2.9
Contato com objeto cortante (faca)	2	3.1	2	2.9
Contato com substância química	1	1.6	1	1.4
Acidente de trânsito (interno)	1	1.6	1	1.4
Não definido	1	1.6	1	1.4
Trajetos	1	1.6	1	1.4
TOTAL	64	100	69	100

OBS: (1) – Um dos dez acidentes lesionou 2 trabalhadores

(2) – Um dos cinco acidentes lesionou 5 trabalhadores

Fonte: Souza, 2000

Tabela VI – Distribuição dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997 pelo modo de operação envolvido

MODO DE OPERAÇÃO	Nº / %
Manutenção em geral	57 / 96.6
- em Parada	33 / 57.9
Armazenamento de Produto	1 / 1.7
Carregamento / Descarregamento	1 / 1.7
TOTAL (1)	59 / 100

OBS: (1) – Somatório menor que o número total de acidentes, devido a nossa opção de não atribuir “modo de operação” aos acidentes de trajeto, aos acidentes de trânsito internos e aqueles envolvendo trabalhadores deslocando-se com bicicletas.

Fonte: Souza, 2000

Tabela VII – Distribuição dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997 pelo sistema envolvido

SISTEMA ENVOLVIDO	Nº / %
Operações físicas	15 / 25.4
• Resfriamento/Aquecimento	12 / 80.0
• Filtração	1 / 6.7
• Transporte por linhas de processo	1 / 6.7
• Corte e solda	1 / 6.7
Sistemas auxiliares	5 / 8.5
• Sistema de suprimento de energia	4 / 8.0
• Sistema Flare	1 / 20.0
Oficinas de manutenção	4 / 6.8
Equipamentos de armazenamento associados	3 / 5.1
• Depósito/material estocado	2 / 66.7
• Tanques para armazenamento à pressão atmosférica	1 / 33.3
Estrutura civil	3 / 5.1
Administração	2 / 3.4
Carregamento/descarregamento/enchimento	1 / 1.7
• Carregamento/descarregamento de caminhões	1 / 100
Não definido	26 / 44.0
TOTAL (1)	59 / 100

OBS: (1) – Somatório menor que o número total de acidentes, devido a nossa opção de não atribuir “sistema envolvido” ao acidentes de trânsito internos e aqueles envolvendo trabalhadores deslocando-se com bicicletas.

Fonte: Souza,2000

Tabela VIII – Distribuição dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano de 1997 pelo local

LOCAL	Nº / %
Unidade de produção	39 / 62.9
Unidade de craqueamento catalítico	15 / 38.4
Unidade de destilação atmosférica e a vácuo	13 / 33.3
Unidade de separação de propano-propeno	3 / 7.6
Unidade de extração com furfural II – produção de lubrificantes	2 / 5.1
Unidade de reformação catalítica	1 / 2.6
Unidade de descarbonização a propano	1 / 2.6
Unidade de extração com furfural I – produção de lubrificantes	1 / 2.6
Unidade de desparafinação I – produção de lubrificantes	1 / 2.6
Unidade de desparafinação II – produção de lubrificantes	1 / 2.6
Unidade de hidrotreamento de óleos básicos para lubrificantes	1 / 2.6
Unidades auxiliares (utilidades)	6 / 9.6
Caldeira de CO (unidade)	3 / 50.0
Casa de força	2 / 33.3
Flare (lubrificantes)	1 / 16.7
Ruas/avenidas internas	4 / 6.5
Outras unidades	4 / 6.5
Centro de controle	2 / 50.0
Parque de tanques de produtos intermediários	1 / 25.0
Área final	1 / 25.0
Oficinas de manutenção	4 / 6.5
Prédios administrativos	2 / 3.2
Armazém	1 / 1.6
Não identificado	2 / 3.2
TOTAL (1)	62 / 100

OBS: (1) – Somatório menor que o número total de acidentes, devido a nossa opção de não computar o local de ocorrência dos acidentes de trajeto e dos acidentes de trânsito internos.

Fonte: Souza,2000

Tabela IX – Função dos trabalhadores terceirizados envolvidos nos acidentes com lesão na Refinaria de Petróleo no ano de 1997

FUNÇÃO	Nº	%
Ajudante	36	52.3
Caldeireiro	9	13.1
Montador de andaime	6	8.8
Encanador	4	5.8
Eletricista	2	2.9
Soldador	2	2.9
Meio oficial	2	2.9
Servente	2	2.9
Supervisor	1	1.4
Mestre em manutenção	1	1.4
Pintor	1	1.4
Limpadora	1	1.4
Técnico de documentação	1	1.4
Vigia	1	1.4
TOTAL (1)	69	100

OBS: (1) – Somatório maior que o número total de acidente, devido aos eventos que lesionaram mais de um trabalhador.
 Fonte: Souza,2000

Tabela X – Causas dos Acidentes com lesão dos trabalhadores terceirizados na Refinaria de Petróleo no ano 1997

CAUSAS	Nº	%
Falta de atenção	2	3.1
Ato inseguro	2	3.1
Deficiência de limpeza ou ordem	1	1.6
Não identificadas	59	92.2
TOTAL	64	100